

Guía fácil

Actualizada con el RDL 9/2020 y RDL 11/2020

La aplicación del ERTE (Expediente de Regulación Temporal de Empleo) contemplada en el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19

Marco general

¿Qué es un ERTE?

El ERTE es una de las tres formas que contempla el Estatuto de los Trabajadores para que una empresa ajuste los costes laborales a través de un procedimiento colectivo. También están las reducciones de jornada, que como el propio nombre indica consisten en reducir el número de horas que se trabajan y con ellas las retribuciones de los empleados. Y, por último, la medida más drástica y traumática: los despidos colectivos.

El ERTE está contemplado en el Artículo 47 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores bajo la nomenclatura '**Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor**'. A través de este documento legislativo, se establece que los afectados por un Expediente Temporal de Regulación de Empleo, a diferencia de aquellos afectados por un Expediente de Regulación de Empleo (ERE) o **despido colectivo**, no percibirán indemnizaciones. Además, las compañías solo podrán acogerse a él cuando cuente con la documentación necesaria que acredite que es razonable que tal medida temporal "es necesaria para la superación de una situación de carácter coyuntural de la actividad de la empresa".

Un ERTE se puede definir como una medida de carácter temporal que la normativa laboral regula como un mecanismo para el empresario. Se trata de una solución de viabilidad que le posibilita, con carácter temporal:

1. Suspender los contratos de trabajo.
2. O reducir la jornada de los trabajadores.

Un ERTE puede ser por causas:

1. De fuerza mayor. En este caso debe ser la autoridad laboral quien da el permiso comprobando que existe esa causa. Para hacer esa comprobación, ahora las autoridades tienen cinco días.
2. Objetivas (técnicas, organizativas, productivas o económicas). Desde 2012, es decir, desde la reforma laboral del PP, en estas situaciones no es necesario el permiso de la autoridad laboral. Sí que es preciso la negociación de buena fe por ambas partes y el respeto de los procedimientos previstos, pero si finalmente no hay acuerdo se impone la decisión empresarial.

En el caso de un ERTE por fuerza mayor, como es el que se contempla en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, las suspensiones de contrato y reducciones de jornada **deben tener su causa directa** en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19.

Guía fácil

Actualizada con el RDL 9/2020 y RDL 11/2020

En el presente caso, se define la situación de fuerza mayor a los efectos de aplicación de ERTES como las suspensiones de contrato y reducciones de jornada que tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma, que impliquen **suspensión o cancelación de actividades, cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas y/o las mercancías, falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad, o bien en situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria**, que queden debidamente acreditados, tendrán la consideración de provenientes de una situación de fuerza mayor, con las consecuencias que se derivan del artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Ahora bien, para que pueda llevarse a cabo una suspensión y/o reducción por fuerza mayor, las pérdidas de actividad deben implicar (y quedar debidamente acreditadas):

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

¿En qué se diferencian el ERE y el ERTE?

1. El ERTE puede aplicarse en cualquier empresa, independiente de su tamaño, mientras que solo se considerará Expediente de Regulación de Empleo (ERE) aquel que afecte en un periodo de noventa días a diez trabajadores en las compañías que cuenten con menos de 100, al 10% de los empleados de las que tienen entre 100 y 300 o a 30 en las que cuentan con más de 300 personas en plantilla.
2. Además, el ERTE está pensado únicamente para crisis temporales, por lo que implican que el personal que cesa en funciones volverá a vincularse con la compañía en el futuro y en él no se contemplan indemnizaciones, al contrario que con el ERE, que sí contempla compensaciones económicas de veinte días de salario por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades para cuando los contratos se extingan de conformidad con lo recogido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores referente al despido colectivo.

Compromiso de mantenimiento del empleo

Las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en este RD-Ley estarán sujetas al compromiso de la empresa de **mantener el empleo durante el plazo de seis meses** desde la fecha de reanudación de la actividad.

¿Puede haber ERTES de trabajo por horas, de reducción de jornada?

Sí, existen de suspensión y de reducción. En los de suspensión, la empresa entiende que puede justificar que hay una paralización total de su actividad y que, por tanto, directamente procede la suspensión vinculada a la causa que lo motiva. Mientras que la reducción es porque se prevé que siga existiendo cierta actividad y, en el porcentaje permitido por Ley (entre el 10% y el 70%) exista esa reducción de jornada. En el caso de que el trabajo estuviera al 50%, cobraría un 50% de

Guía fácil

Actualizada con el RDL 9/2020 y RDL 11/2020

su salario a través de la empresa, y debería tramitar la prestación por desempleo con respecto a los porcentajes a través del SEPE. En este sentido, le correspondería el 70% de ese 50% restante de su sueldo.

¿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.

¿Cuál puede ser la duración de un ERTE por fuerza mayor con causa en la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19?

Un ERTE es una suspensión temporal de la relación laboral que une a trabajador y empresa. Dicho proceso es de carácter colectivo, por lo que afecta de manera simultánea a una parte o el todo de la plantilla y su duración depende de la causa que lo justifique o de lo que acuerden la dirección de la compañía y el comité de empresa.

El RDL 9/2020 establece de forma clara que la duración del ERTE no podrá extenderse más allá del periodo en que se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19: es decir, **finalizará cuando finalice el estado de alarma decretado por el Real Decreto 463/2020 y sus posibles prórrogas**. Y este criterio se aplicará tanto a los ERTEs que hayan sido aprobados mediante resolución expresa de la autoridad laboral como a los que se hayan resuelto por silencio administrativo. Y, por tanto, el trabajador se repondría en su situación anterior a que se llevara a cabo el ERTE.

La duración del ERTE por causas objetivas (técnicas, organizativas, productivas o económicas relacionadas con el COVID-19) será la que se haya establecido en el expediente correspondiente.

¿Puede la empresa, al amparo del estado de alarma, proceder a aplicar un despido por causas objetivas o el colectivo por causas económicas, tecnológicas o productivas que tenga su fundamento en la situación originada por hechos relacionados con la epidemia del Covid-19?

A partir del 28 de marzo, con la entrada en vigor del [RDL 9/2020](#), no se considera justificado el despido objetivo o el colectivo por causas económicas, tecnológicas o productivas derivado de la crisis económica y sanitaria provocada por el Covid-19.

Los despidos prohibidos por esta norma son por tanto los que tienen una causa relacionada con la situación económica, tecnológica o productiva derivada de la crisis sanitaria global, lo que implica que los despidos que se efectúen por otras causas, o las extinciones no causales, no están afectadas por esta prohibición.

Por lo tanto, estos despidos, de producirse, supondrán un encarecimiento claro del coste del despido: de una indemnización de 20 días por año trabajado y una anualidad como máximo, si el juzgado entiende que el despido no es justificado en base a lo regulado en el RDL 9/2020, éste se podría declarar nulo o improcedente (la indemnización se eleva hasta los 33 días por año trabajado y dos anualidades como máximo).

Guía fácil

Actualizada con el RDL 9/2020 y RDL 11/2020

¿Hay algún sector en el que no se pueda aplicar el ERTE vinculado al COVID-19?

El RDL 9/2020 establece que no podrán tramitar un ERTE durante la vigencia del presente estado de alarma y sus posibles prórrogas, los centros, servicios y establecimientos sanitarios, como hospitales o ambulatorios, y los centros sociales de mayores, personas dependientes o personas con discapacidad, como residencias y centros de día, ya sean de titularidad pública o privada, o cualquiera que sea su régimen de gestión, que determinen el Ministerio de Sanidad o el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, como servicios esenciales. Deberán mantener su actividad, pudiendo únicamente proceder a reducir o suspender la misma parcialmente en los términos en que así lo permitan las autoridades competentes.

El RDL 15/2020 viene a establecer que las empresas que desarrollan actividades calificadas como esenciales pueden acogerse a ERTE por la parte de actividad que no esté afectada por este carácter esencial. Esta posibilidad, sólo afecta a aquella parte de las actividades esenciales que las autoridades sanitarias hayan permitido reducir (por ejemplo, odontólogos, oftalmólogos, fisioterapeutas, respecto de aquella parte de la plantilla que no atiende los servicios requeridos por Sanidad...).

Como consecuencia, se diferenciarán los trabajadores que realizan las labores denominadas esenciales por las autoridades sanitarias y los que no en una empresa determinada.



Tramitación

El procedimiento a seguir varía según la causa que se alegue, aunque el origen sea igualmente la situación generada por el COVID-19:

Suspensión de contratos y reducción de jornada por 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.

1. El procedimiento **se iniciará mediante solicitud de la empresa**, que se acompañará de un informe a la autoridad laboral competente relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19, así como, en su caso, de la correspondiente documentación acreditativa.

La empresa deberá comunicar su solicitud a los trabajadores y trasladar el informe anterior y la documentación acreditativa, en caso de existir, a la representación de estas.

Guía fácil

Actualizada con el RDL 9/2020 y RDL 11/2020

1. La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de suspensión de los contratos o de la reducción de jornada, **deberá ser constatada por la autoridad laboral**, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas.
2. La resolución de la autoridad laboral se dictará en el **plazo de cinco días desde la solicitud**, previo informe, en su caso, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y deberá limitarse a constatar la existencia, cuando proceda, de la fuerza mayor alegada por la empresa, correspondiendo a ésta la decisión sobre la aplicación de medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada, que **surtirán efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor**.
3. El **informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social**, cuya solicitud será potestativa para la autoridad laboral, se evacuará en el plazo improrrogable de cinco días.
4. 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.

El RDL 9/2020 establece que, de no recibirse respuesta a las solicitudes de expedientes de regulación temporal de empleo solicitados por fuerza mayor, el silencio se entiende como positivo conforme a lo previsto en el artículo 24 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Estaremos ante una resolución tácita.

5. 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.
6. Los trabajadores pueden impugnar la decisión de la empresa.

En el supuesto de que, instruido el procedimiento, no se haya constatado la existencia de la fuerza mayor alegada, se podrá iniciar el oportuno procedimiento de despido colectivo o 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).

En los supuestos en que la Administración actúe como contratante, debe cumplir las condiciones de las contrataciones públicas. No obstante, sin perjuicio de las responsabilidades en que pudiera incurrir, cuando la Administración pública adopte la decisión de suspender el contrato deberá comunicarlo, previamente y de manera fehaciente, a las adjudicatarias. En este caso concurrirá la causa de fuerza mayor que justifica el ERTE.

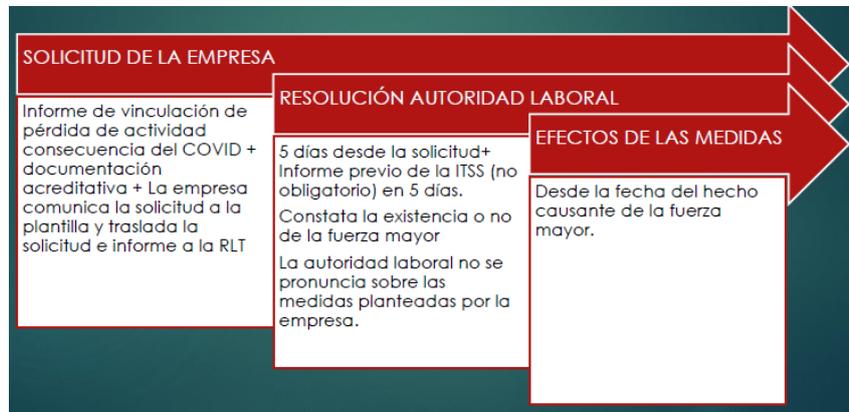
Suspensiones y reducciones por fuerza mayor en el caso de cooperativas

Para la tramitación de los expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada que afecten a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social o en algunos de los regímenes especiales que protejan la contingencia de desempleo, será de aplicación el procedimiento específico previsto en el Real Decreto 42/1996, de 19 de enero.

Eso sí, en lo relativo al plazo para la emisión de resolución por parte de la Autoridad Laboral y al informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se regirán por lo previsto en los apartados c) y d) del art. 22 del RDL 8/2020.

Guía fácil

Actualizada con el RDL 9/2020 y RDL 11/2020



Suspensión o reducción de jornada por causa económica, técnica, organizativa o de producción.

A diferencia del ERTE por fuerza mayor, el amparado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción exige la previa negociación con los representantes de los trabajadores, si los hubiere, o en su defecto, con las organizaciones sindicales o empleados en los cuales la plantilla delegue su representación.

1. En el supuesto de que no exista representación legal de las personas trabajadoras, la comisión representativa de estas para la negociación del periodo de consultas estará integrada por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. La comisión estará conformada por una persona por cada uno de los sindicatos que cumplan dichos requisitos, tomándose las decisiones por 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.
La comisión representativa deberá estar constituida en el improrrogable plazo de 5 días.
2. El periodo de consultas entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras o la comisión representativa prevista en el punto anterior no deberá exceder del plazo máximo de 7 días.
3. El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuya solicitud será potestativa para la autoridad laboral, se evacuará en el plazo improrrogable de 7 días.
4. 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.

Cuando se recibe el preaviso por el comité de empresa hay que contactar con el sindicato para contar con el apoyo técnico y sindical y poder abordar todo el proceso con las máximas garantías. Especialmente en el caso de Expedientes temporales y/o de causa mayor, ya que los plazos son mucho más cortos.

Guía fácil

Actualizada con el RDL 9/2020 y RDL 11/2020

¿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 RD-Ley 8/2020 en el caso de que este ERTE por causa económica esté vinculado al Covid 19.

¿En qué situación quedan trabajadoras/es?

En este supuesto de suspensión de contrato por razones de fuerza mayor, **el trabajador se encuentra en situación legal de desempleo.**

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.

¿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.

¿Cuánto se cobra durante la duración del ERTE?

Los días que el trabajador permanezca de ERTE no ingresará el sueldo que percibe habitualmente, sino que cobrará una prestación por desempleo.

El importe diario de la prestación durante los 180 primeros días será del 70% de la base reguladora del sueldo bruto y a partir del día 181 hasta el final de la prestación será del 50%. Este importe se calcula teniendo en cuenta la base por contingencia profesional de los últimos 180 días cotizados, o, en su defecto, del período de tiempo inferior y siempre que esté fuera de los máximos o mínimos establecidos (en estos casos se aplicará el máximo o mínimo correspondiente).

Es decir, si una persona cobra de salario bruto 1.000 euros, los seis primeros meses cobrará 700 euros de paro y a partir de entonces hasta un máximo de dos años cobrará 500 euros.

En el caso de las reducciones de jornada, se calculará la parte proporcional a las horas de desempleo.

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:

Guía fácil

Actualizada con el RDL 9/2020 y RDL 11/2020

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

¿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.

¿Desde qué fecha empieza a contabilizarse el período del ERTE?

La fecha de efectos de la situación legal de desempleo de los trabajadores afectados por ERTE será:

- En los supuestos de fuerza mayor será la fecha del hecho causante de la misma.

Guía fácil

Actualizada con el RDL 9/2020 y RDL 11/2020

- Cuando la suspensión del contrato o reducción de jornada sea debida a causa económica, técnica, organizativa y de producción motivada por el COVID-19, la fecha de efectos de la situación legal de desempleo será, en todo caso, coincidente o posterior a la fecha en que la empresa comunique a la autoridad laboral la decisión adoptada.
La causa y fecha de efectos de la situación legal de desempleo deberán figurar, en todo caso, en el certificado de empresa, que se considerará documento válido para su acreditación.

¿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.

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.

¿Se tiene derecho a indemnización?

A diferencia de un ERE (Expediente de Regulación de Empleo) al no haber despido, **un ERTE no genera derecho a indemnización** ninguna por parte de la empresa a favor del trabajador, si bien el trabajador tendrá derecho a la prestación por desempleo.

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 período mínimo necesario para ello.

¿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.
-

Guía fácil

Actualizada con el RDL 9/2020 y RDL 11/2020

- ✓ 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.

¿Se pagará desempleo a todos los trabajadores del ERTE?

Sí, todos los afectados podrán cobrar el desempleo, aunque no hayan cotizado el periodo mínimo necesario para ello.

Hasta la publicación del Real Decreto-Ley 8/2020, se tenía derecho si se habían cotizado al menos 365 días en los últimos seis años.

En caso de no llegar a ese mínimo de 360 días (12 meses), podrá solicitar un subsidio por desempleo si ha trabajado un mínimo de 3 meses (180 días) si se tiene responsabilidades familiares, o al menos 6 meses si no las tiene, siempre que no se tengan rentas superiores al 75% del salario mínimo interprofesional vigente (sin tener en cuenta la parte proporcional de dos pagas extraordinarias).

¿Y cuándo se cobrará?

El Ministerio de Trabajo y Economía Social ha señalado que los trabajadores a los que el SEPE les haya reconocido la prestación antes del 10 de abril, cobrarán la prestación ese día, que es cuando las abona el Servicio Público de Empleo. El resto, deberá esperarse al mes siguiente.

¿La cotización por desempleo de este ERTE se tendrá en cuenta para el cálculo de futuras prestaciones?

No, este cobro no se tendrá en cuenta en el periodo de cálculo de posibles prestaciones futuras, será como si no se hubiera producido. Por ejemplo, si uno de los trabajadores afectado por un ERTE tuviera que pedir el desempleo dentro de un año, se considerará que no "ha gastado" esta prestación durante el ERTE por coronavirus.

Hasta la publicación del Real Decreto-Ley 8/2020, el tiempo que se cobraba la prestación se restaba de los derechos acumulados. Por ejemplo, si a un trabajador le corresponden dos años de prestación —el máximo posible— y está afectado por un ERTE durante cuatro meses, al acabar le quedará un año y ocho meses.

Guía fácil

Actualizada con el RDL 9/2020 y RDL 11/2020

¿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.

¿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.

¿El empleado es dado de baja en la Seguridad Social durante un ERTE?

La empresa no tiene que dar de baja al trabajador ya que la relación laboral se encuentra suspendida de forma temporal, pero no está finalizada. Es más, durante el ERTE la empresa está obligada a ingresar el 100% de la aportación empresarial de cotización a la seguridad social.

Cómo solicitar la prestación por desempleo

El procedimiento para tramitar la prestación por desempleo en los ERTE por el coronavirus se pone en marcha por la empresa, que debe presentar una "solicitud colectiva" ante la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, actuando en representación de sus trabajadores. Esta solicitud se cumplimentará en el modelo proporcionado por la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y deberá remitirse por la empresa:

- En el plazo de 5 días desde la solicitud del expediente de regulación temporal de empleo en los supuestos de fuerza mayor (ERTE de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor).
- Desde la fecha en que la empresa notifique a la autoridad laboral competente su decisión en el caso de ERTE de suspensión y reducción de jornada por causa económica, técnica, organizativa y de producción).
- La comunicación se remitirá a través de medios electrónicos y en la forma que se determine por el Servicio Público de Empleo Estatal. En el supuesto de que la solicitud se hubiera producido con anterioridad a la entrada en vigor del RDL 9/2020 (el 28 de marzo), el plazo de 5 días empezará a computarse desde esta fecha. E
- No aportar estos datos para la tramitación del paro de los trabajadores se puede sancionar con multas desde los 626 euros a los 6.250 euros.

Guía fácil

Actualizada con el RDL 9/2020 y RDL 11/2020

Así, se concreta el mecanismo para que la prestación de desempleo se solicite directamente por parte del empresario que ha tramitado el ERTE, especificándose cuál debe ser la documentación y como debe ser la comunicación por parte del empresario al servicio público de empleo estatal para que la prestación pueda ser reconocida lo antes posible. Asimismo, se establece que la fecha de inicio de la prestación de desempleo será la del momento en que se haya producido la suspensión por fuerza mayor o la fecha en que la empresa comunique su decisión a la autoridad, con lo que se garantiza la percepción desde el momento en que se produce la falta de actividad.

Si se presenta la solicitud de la prestación por desempleo, el derecho a la prestación nacerá el día siguiente al que se extinga o se suspenda su contrato, o el día siguiente al de la reducción de su jornada de trabajo. Puedes realizar cualquier gestión a través de la [sede electrónica del SEPE](#) ya que en las oficinas del SEPE no hay servicio presencial desde el pasado 16 de marzo.

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>

En todo caso, no tienes que realizar trámite alguno en relación al alta en la demanda porque es la Dirección General de Trabajo quien remitirá la relación de los afectados al Servicio Público de Empleo para tramitar de oficio la demanda. Las empresas deberán facilitar todos los datos (DNI, Nombre y apellidos y medio de contacto) para llevar a cabo esta gestión.

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.

La empresa gestiona y realiza todos los trámites del ERTE, también de forma telemática.

Asimismo, durante el período de vigencia de las medidas extraordinarias en materia de salud pública para combatir los efectos de la extensión del COVID-19, que conlleven la limitación de la movilidad de los ciudadanos o que atañan al funcionamiento de los servicios públicos cuya actuación afecte a la gestión de la protección por desempleo y al Servicio Público de Empleo, las solicitudes de alta inicial o reanudación de la prestación y el subsidio por desempleo realizadas fuera de los plazos establecidos legalmente no implicará que se reduzca la duración del derecho a la prestación correspondiente.

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.

Guía fácil

Actualizada con el RDL 9/2020 y RDL 11/2020

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.

¿Qué pasa si una empresa hace un ERTE cuando un empleado está de baja?

En los casos de baja laboral por incapacidad temporal, maternidad o paternidad, las medidas no afectarán al trabajador hasta que presente el alta médica o finalice el periodo de maternidad o paternidad.

¿La empresa debe incluir en el listado de trabajadores afectados por ERTE a personas que se encuentran en IT, maternidad, paternidad, excedencia o situaciones similares?

El SEPE ha emitido una instrucción con fecha 6 de abril en la que se explica que las empresas deben incluir en los ERTE sólo a los trabajadores en activo en la fecha de la suspensión o reducción de jornada y no a los que estén en IT, maternidad, paternidad, excedencia o situaciones similares.

Si en los siguientes días hubiera nuevas incorporaciones de trabajadores para un mismo centro de trabajo, se remitirán envíos sucesivos, siempre y cuando no se incluya en ellos a personas sobre las que ya se informó en un envío anterior.

Para realizar modificaciones sobre información ya remitida y procesada la empresa deberá ponerse en contacto con la Dirección Provincial del SEPE competente en cada caso, en función del domicilio del trabajador de que se trate.

No obstante, este hecho puede generar incidencias de gestión de las prestaciones de desempleo que debe realizar el SEPE, ya que este organismo debería conocer con suficiente antelación cuándo debe comenzar a reconocer dichas prestaciones. Una posible solución práctica para minimizar los plazos de tramitación de las prestaciones de desempleo de estos trabajadores/as, consiste en que la RLT establezca con la empresa un calendario de inclusión sucesiva de trabajadores/as en situación de permiso o excedencia, cuando la duración prevista de los mismos quede dentro del margen temporal que se presume a la duración del ERTE.

Protección por desempleo de los trabajadores fijos discontinuos

EL RDL 15/2020 modifica el RDL 8/2020, de 17 de marzo, en lo que se refiere a las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo a trabajadores fijos-discontinuos y a los que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas, de modo que:

- Si la empresa en que prestan servicios ha adoptado la decisión de suspender el contrato o reducir la jornada, se les reconocerá la prestación contributiva por desempleo en la misma medida que al resto de los trabajadores.
- Los trabajadores que, sin estar en la anterior situación, vean interrumpida su prestación de servicios por el impacto del COVID-19 durante periodos que, en caso de no haber concurrido dicha circunstancia extraordinaria, hubieran sido de actividad, pasando a ser beneficiarios de la prestación por desempleo, podrán volver a percibirla, con un límite máximo de 90 días, cuando vuelvan a encontrarse en situación legal de desempleo.

Guía fácil

Actualizada con el RDL 9/2020 y RDL 11/2020

- Los trabajadores que acrediten que no han podido, a causa del COVID-19, reincorporarse en la fecha prevista y fueran beneficiarios de prestaciones, no verán suspendido el derecho a la prestación o al subsidio que vinieran percibiendo.
- Los que hayan visto interrumpida su actividad y los que no hubieran podido reincorporarse a la misma por el COVID, careciendo del período de ocupación cotizado necesario para obtener la prestación por desempleo, tendrán derecho a una nueva prestación contributiva, que podrá percibirse hasta la fecha en que tenga lugar la incorporación a su puesto de trabajo, con un límite máximo de 90 días.

¿Cuándo finalizan los contratos temporales incluidos en los ERTes?

Los contratos temporales que no tienen fecha de finalización, como los contratos de interinidad y los de obra o servicio determinado, no tienen que verse afectados en este sentido por el ERTE. Así, si la obra o servicio finaliza desaparece la causa de la temporalidad y finaliza el contrato, con independencia de que se hubiera o no incluido en un ERTE, lo mismo ocurre en caso de reincorporación de la persona sustituida en la interinidad, si se incorpora el titular del puesto, el contrato se extingue, tanto si se ha incluido en el ERTE, como si no, pasando los trabajadores a la prestación ordinaria de desempleo con los requisitos ordinarios y sin que el tiempo de prestación de desempleo del ERTE les afecte.

Cuestión distinta son los contratos que no tienen fecha cierta de terminación y no finalizan durante el tiempo que esté vigente el ERTE, en este caso su duración se ampliará por el tiempo que se estuvo en el ERTE.

No obstante, si durante el transcurso de tu relación laboral tu empresa te cesará o se extinguiera tu contrato, ponte en contacto con nuestros Servicios Jurídicos para que valoren tu caso concreto.

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 8/2020.

El RDL 9/2020 ha venido a concretar el procedimiento para la puesta en marcha del ERTE: Cuando por falta de medios adecuados o suficientes la Asamblea General de las sociedades cooperativas no pueda ser convocada para su celebración a través de medios virtuales, el Consejo Rector asumirá la competencia para aprobar la suspensión total o parcial de la prestación de trabajo de sus socias y socios y emitirá la correspondiente certificación para su tramitación, en los términos previstos en los artículos 22 y 23 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.

Si estoy en período de pruebas y la empresa pone en marcha un ERTE, ¿me debe incluir o puede despedirme por no haberlo superado?

Si la empresa pone en marcha un ERTE, NO puede despedirte alegando que no has superado el período de prueba. Debe incluirte en el mismo en las mismas condiciones que el resto de personas afectadas en la empresa.

Guía fácil

Actualizada con el RDL 9/2020 y RDL 11/2020

Además, el RDL 15/2020 establece que la extinción de la relación laboral durante el período de prueba a instancia de la empresa, producida a partir del día 9 de marzo de 2020, tendrá la consideración de situación legal de desempleo con independencia de la causa por la que se hubiera extinguido la relación laboral anterior.

Asimismo, se encontrarán en situación legal de desempleo y en situación asimilada al alta, las personas trabajadoras que hubieran resuelto voluntariamente su última relación laboral a partir del 1 de marzo de 2020, por tener un compromiso firme de suscripción de un contrato laboral por parte de otra empresa, si esta hubiera desistido del mismo como consecuencia de la crisis derivada del COVID-19.

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 covid19.

¿Qué pasa después del ERTE por causa de fuerza mayor? ¿Me pueden despedir?

Cuando se reinicia la actividad laboral con la misma plantilla, se reinicia tu trabajo y el de todas tus compañeras y compañeros. **Y NO, no te pueden despedir por esta causa.**

El RD Ley 8/2020 prevé que la empresa que aplique un ERTE por fuerza mayor asume un compromiso de mantener el empleo **durante el plazo de seis meses** desde la fecha de reanudación de la actividad derivada de un ERTE.

Sin embargo, el RD Ley 11/2020 matiza este compromiso: deberá adaptarse a las características específicas de los distintos sectores y las especificidades de aquellas empresas que presentan una alta variabilidad o estacionalidad del empleo, poniendo como ejemplo el sector de los espectáculos, aunque podrá aplicarse en otras muchas actividades que por su estacionalidad o fijación en tiempos y servicios, puedan verse acabada dentro del período de seis meses de vigencia del compromiso del mantenimiento del empleo previsto en el RD 8/2020.

¿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.

¿Cómo afecta la aplicación de un ERTE al derecho a vacaciones?

- ERTE de suspensión de contrato: el derecho se pospone a la finalización del mismo. Al estar suspendidos los contratos, no se genera durante ese período derecho de vacaciones.
- ERTE de reducción de jornada: si se habían solicitado previamente, se podrán disfrutar percibiendo la cantidad que corresponda a ña situación de reducción de jornada.

Guía fácil

Actualizada con el RDL 9/2020 y RDL 11/2020

Y si tengo un contrato temporal, ¿me pueden despedir a la fecha de finalización del mismo, aunque esté incluido en el ERTE?

Con carácter general, la suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad que se justifiquen por una causa de fuerza mayor o por causas objetivas (técnicas, organizativas, productivas o económicas) como consecuencia del COVID-19 supondrá la interrupción del cómputo, tanto de la duración de estos contratos, como de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido, en cada una de estas modalidades contractuales, respecto de las personas trabajadoras afectadas por estas.

Pasada la crisis y finalizado el estado de alarma, la duración de esos contratos eventuales se prolongará por el tiempo que hayan estado suspendidos.

La suspensión de los contratos temporales de trabajadores incluidos en ERTE por el COVID-19 (incluidos los contratos formativos, de relevo e interinidad) supone que, cuando concluya el ERTE, se reanudan esos contratos temporales sin que se haya consumido el tiempo durante el que se ha alargado el expediente.

Sin embargo, esta garantía de mantenimiento del empleo temporal no es plena: el RDL 9/2020 se matiza al considerar que el compromiso de mantenimiento del empleo no se entenderá incumplido cuando el contrato se extinga por expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio que constituye su objeto o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación. Así pues, será la existencia de la causa objetiva y lícita que justifique el cese y la imposibilidad del mantenimiento de la garantía de estabilidad, por tanto, habrá que analizar cada situación, en el momento en que se produzca, para poder establecer si se ha producido o no de una vulneración del compromiso de estabilidad en el empleo a que se refiere el Real Decreto-Ley 8/2020.

Sin embargo, si la empresa no aplica un ERTE, la finalización de los contratos temporales (de sustitución, obra y servicio, de relevo, etc.) se ajustarán a la fecha de finalización contemplada en el contrato.

¿Qué sucede si se declara un ERTE en la empresa y se está disfrutando de una suspensión por nacimiento o cuidado de menor?

Se continuará percibiendo la prestación por el INSS y si, durante el periodo que dure el ERTE se finaliza la situación que ha dado lugar a la prestación, se incorpora al ERTE y se solicita el desempleo.

¿Qué ocurre si durante el ERTE se inicia una suspensión por nacimiento o cuidado de menor?

Se paraliza la prestación por desempleo y se empieza a percibir la prestación por maternidad o paternidad.

¿Qué sucede si se está de permiso por cuidado de lactante y se declara ERTE en la empresa?

Se incorpora al ERTE y una vez realizada la incorporación al mismo, podrá solicitar de nuevo el permiso, si no lo ha disfrutado en su totalidad.

Guía fácil

Actualizada con el RDL 9/2020 y RDL 11/2020

¿Qué sucede si estoy de baja por riesgo durante el embarazo o por embarazo de riesgo y se declara ERTE en la empresa?

Se continúa de baja y percibiendo la prestación a través de la mutua o del INSS. Si se produce el alta y permanece el ERTE en la empresa, se pasa a formar parte del mismo.

¿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.

¿Si se plantea un ERTE por COVID-19, cómo me afecta si tengo reducida mi jornada?

Tendrán derecho a que la prestación por desempleo se calcule como si hubiese estado trabajando al 100% de jornada, en los casos en los que la causa de la reducción de jornada quede dentro de las situaciones recogidas en los arts. 270. 6 LGSS y 37.5,6 y 8 ET:

- Nacimiento de hijo prematuro
- Guarda legal de menores de 12 años
- Guarda persona con discapacidad que no desempeñe trabajo remunerado
- Víctimas de violencia de género
- Víctimas de terrorismo
- Reducción de jornada excepcional para cuidados cónyuge y familiares consanguíneos de hasta segundo grado afectados o en riesgo Covid19 (que el art. 6.3 RDL 8/2020 asimila a las situaciones previstas en el art. 37.6 ET)

En el resto de casos, tendrá derecho a cobrar la prestación por desempleo en función de la actual jornada reducida.

Guía fácil

Actualizada con el RDL 9/2020 y RDL 11/2020

Otras situaciones

¿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.

¿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.

¿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.

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.

Guía fácil

Actualizada con el RDL 9/2020 y RDL 11/2020

En relación a las empresas

¿Da igual el sector para que se conceda el ERTE?

Debe estar afectado por la declaración del estado de alarma y el coronavirus.

¿Cualquier empresa que haga un ERTE podrá beneficiarse de la exoneración de cotizaciones sociales?

En los expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada autorizados en base a fuerza mayor temporal vinculada al COVID-19 la Tesorería General de la Seguridad Social exonerará a la empresa del abono de la aportación empresarial, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta, mientras dure el período de suspensión de contratos o reducción de jornada autorizado en base a dicha causa cuando la empresa tuviera **menos de 50 trabajadores** en situación de alta en la Seguridad Social. Si la empresa tuviera **50 trabajadores o más**, en situación de alta en la Seguridad Social, la exoneración de la obligación de cotizar alcanzará al 75 % de la aportación empresarial.

Dicha exoneración no tendrá efectos para la persona trabajadora, manteniéndose la consideración de dicho período como efectivamente cotizado a todos los efectos.

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.

¿Cuánto tendría que pagar la empresa si no se hubiera aprobado esta exoneración?

En caso de ERTE, la empresa continúa pagando la parte empresarial de las cotizaciones de los trabajadores mientras dura la suspensión o la reducción de jornada. Con la exoneración incluida en el Real Decreto, se alivia parte de esta carga a las empresas.

¿Y qué ocurre con la empresa que haga un uso fraudulento del ERTE vinculado al COVID-19?

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social incluirá entre sus planes de actuación la comprobación de las causas alegadas para los ERTE y, en caso de:

Solicitudes con falsedades e incorrecciones.

Que se soliciten medidas, en relación al empleo que no sean necesarias o no tengan conexión suficiente con la causa que las origina, siempre que den lugar a la generación o percepción de prestaciones indebidas.

El empresario podrá ser sancionado y deberá devolver a la entidad gestora las cuantías percibidas en concepto de desempleo por los trabajadores, sin perjuicio de las sanciones a que haya dado lugar esta conducta ilícita.

Es decir, que se podrá sancionar a aquellas empresas que se acojan a un ERTE por el coronavirus y que después de demuestre que no estaba justificado.

