NUEVA PRESTACIÓN DE LA SS PARA TRABAJADORES/AS AFECTADOS POR CORONAVIRUS

LAS BAJAS POR CONTAGIO O AISLAMIENTO SE CONSIDERAN ACCIDENTE LABORAL

01 **NORMA QUE LO REGULA:** Real Decreto Ley 6/2020 de 10 de marzo (artículo quinto)

02 **ENTRADA EN VIGOR DE LA PRESTACIÓN:** 12 de marzo de 2020

UNIDOS: HACIENDO FUTURO

SITUACIÓN PROTEGIDA

¿A QUIÉN SE LE APLICA?

Trabajadores/as por cuenta ajena y autónomos **contagiados** por el virus Covid-19

o **en aislamiento preventivo** decretado por la autoridad sanitaria competente (Servicio Público de Salud, SNS).

"La prestación establece estas situaciones como asimiladas o Accidente de Trabajo **a los exclusivos efectos de la prestación económica**".

COTIZACIÓN PREVIA

No se exige periodo de cotización previo, aunque sí **es imprescindible encontrarse en situación de alta** en el momento del hecho causante

HECHO CAUSANTE

La fecha del hecho causante será la fecha en que **se acuerde el aislamiento o enfermedad del trabajador/a**, sin perjuicio de que el parte de baja se expida con posterioridad a esa fecha.

ALTAS Y BAJAS

La situación de alta y baja del trabajador/a será decidida, **exclusivamente, por el Servicio Público de Salud** (SNS).

Las Mutuas con las que la empresa tenga contratada la gestión de IT no intervienen.

CUANTÍA

El día del hecho causante se debe percibir el **salario íntegro**.

A partir del día siguiente, se reconoce una prestación por el **75% de la base reguladora** (base de cotización por contingencias profesionales que tuvo el trabajador/a el mes anterior al hecho causante, menos las horas extraordinarias, si se han realizado, más el promedio de las horas extraordinarias de los últimos 12 meses).

En los casos en que esté regulado por Convenio Colectivo, cabría el **reconocimiento de complementos** a cargo de la empresa en la cuantía y los términos establecidos.

ADVERTENCIA: Los sindicatos y la patronal negocian con el Gobierno la creación de un fondo de contingencia para que los complementos para equiparar la prestación al salario real corran a cargo de dicho fondo, sin coste para las empresas.

PAGO, COTIZACIÓN Y ASISTENCIA

La prestación se financia con cargo a las cuotas por Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional (AT y EP). **La entidad responsable del pago de la prestación es la Mutua Colaboradora o Entidad Gestora** con la que la empresa tenga contratada la cobertura de ATyEP.

La cotización continúa a cargo de la empresa y trabajador/a, en los mismos términos en los que se produce en cualquier situación de incapacidad temporal.

El responsable de la **asistencia** que pueda ir **asociada** a la prestación es, **exclusivamente, el Servicio Público de Salud.**

RECLAMAMOS UNA PRESTACIÓN ANTE EL CIERRE DE CENTROS EDUCATIVOS

NUEVA PRESTACIÓN DE LA SS PARA TRABAJADORES/AS AFECTADOS POR CORONAVIRUS

PAUTAS PARA LA NEGOCIACIÓN DE UN EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO

1

QUÉ ES UN ERTE

Un Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) consiste en la **suspensión del contrato** del trabajador/a por un tiempo determinado. Se suspende la obligación del trabajador de prestar sus servicios y la obligación de la empresa de pagarle el salario, **no así la de seguir pagando su cotización**.

2

CAUSAS DEL ERTE

El procedimiento está regulado en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, que habla de suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, y de las derivadas DE FUERZA MAYOR.

ADVERTENCIA: UGT entiende que los ERTEs provocados por el Coronavirus deberían estar amparados por las causas derivadas de fuerza mayor, que requieren de autorización administrativa previa para su aprobación.

3

CÓMO SE APRUEBA

La empresa inicia el proceso con la comunicación a la autoridad laboral competente y se abre un **PERIODO DE CONSULTAS CON LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES** de duración no superior a los 15 días.

Antes de dirigirse a la autoridad laboral, la empresa **DEBE COMUNICAR A LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES, DE MANERA FEHACIENTE, SU INTENCIÓN DE INICIAR UN ERTE.** Con esta comunicación, debe constituirse una comisión representativa para la negociación en el plazo de 7 días.

La comisión negociadora tendrá que estar compuesta, como máximo, por 13 miembros. Se abre el periodo de negociación, durante el que se decidirán las condiciones en las que se va a llevar a cabo el expediente de regulación.

4

CONSECUENCIAS

El trabajador/a elige si abrir el desempleo o no los días que esté de ERTE. Para poder cobrar el desempleo, necesita una **cotización previa de, al menos, 360 días en los últimos 6 años**.

Si no tiene derecho a la prestación por desempleo, puede solicitar el **SUBSIDIO** por desempleo siempre que sus ingresos no superen el 75% del SMI (fijado en 950€/mes). La cuantía de este subsidio es el 80% del IPREM (que está fijado en 537,84€/mes).

Si el trabajador/a elige no abrir el paro, **no cobrará** durante el ERTE.

Si el trabajador/a elige abrir el paro, cobrará la prestación en las siguientes cuantías y topes:

El desempleo se cobra en **12 pagas** al año. El primer pago de la prestación se producirá el día 10 del mes siguiente a haberla solicitado.

CUANTÍAS PRESTACIÓN

Durante los 180 primeros días	El 70% de su base de cotización media de los últimos 180 días
A partir del día 181	El 50% de dicha base de cotización media

TOPE PRESTACIÓN

Sin hij@s	Tope de 36,60€ brutos al día
Con un hij@	Tope de 41,83€ brutos al día
Con dos o más hij@s	Tope de 47,06€ brutos al día

15

El **PLAZO** para solicitar la prestación por desempleo o el subsidio es de **15 días hábiles** a partir del día siguiente de que se comunique que se está en ERTE.

Abra o no abra la prestación por desempleo, **la empresa seguirá cotizando** por el trabajador/a durante el tiempo del ERTE.

Durante los días de ERTE **no se generan vacaciones ni la parte proporcional de las pagas extra**. Los días que esté de ERTE, si se abre el desempleo, se descontarán de la bolsa de la prestación. Si el ERTE se produce en días no consecutivos, el descuento aplicado en la bolsa de la prestación por desempleo será de 1,25 días por día que esté en el paro.

5

QUÉ NEGOCIAR

El número de personas, número de días y número de secciones a las que afecta el ERE. El objetivo es reducir este número en la medida de lo posible, proponiendo medidas alternativas como teletrabajo, flexibilidad, bolsas de horas, vacaciones, etc.

El establecimiento de un complemento salarial que equipare la cuantía de las prestaciones por desempleo al 100% de las percepciones habituales.

100%

La posibilidad de que se siga generando la parte proporcional de las pagas extras como si no estuviera activo el ERTE.

La posibilidad de seguir generando días de vacaciones como si no estuviera activo el ERTE

¿QUÉ ESTÁN NEGOCIANDO UGT, CCOO, CEOE, CEPYME Y EL GOBIERNO?

1. Que se agilicen los plazos del procedimiento de comienzo del ERTE: 5 días para constituir la comisión representativa; 7 días para el periodo de consultas e informe de Inspección de Trabajo.
2. Que no haya periodo de carencia, es decir, que para acceder a la prestación por desempleo no sea requisito tener cotizados 360 días en los últimos 6 años.
3. Que los periodos de desempleo consumidos en el ERTE no se descuenten de futuras prestaciones por desempleo (contador a cero).