

SERVICIO DE ESTUDIOS DE LA CONFEDERACIÓN
APUNTES

PRESTACIONES SEGURIDAD SOCIAL Y COVID-19

5 junio 2020



ÍNDICE

- **INTRODUCCIÓN**
- **1.- INCAPACIDAD TEMPORAL**
 - Requisitos para tener derecho a esta prestación de IT
 - Reconocimiento
 - Cuantía
 - Duración
 - Pago
 - Procedimiento de emisión de partes de baja y alta por los Servicios Públicos de Salud (médicos de atención primaria)
 - Comunicación de la IT a la empresa
 - Procedimiento a seguir por los trabajadores/as para tramitar su baja laboral por IT derivada del COVID-19
 - Situaciones en las que se pueden encontrar los trabajadores/as y especialidades en la tramitación de la IT
- **2.- PROTECCIÓN POR DESEMPLEO**
 - Nivel contributivo
 - Nivel asistencial: subsidios de desempleo
 - Prestación extraordinaria por cese de actividad para los trabajadores por cuenta propia o autónomos

Resumen

Desde el comienzo de la crisis sanitaria y social derivada del COVID-19, desde UGT hemos instado al Gobierno a tomar las medidas necesarias para incrementar la protección social de los trabajadores y sus familias, facilitando el acceso a las prestaciones de la Seguridad Social, ampliando su ámbito de protección y creando nuevas prestaciones extraordinarias para colectivos especialmente afectados por esta crisis, desprotegidos y vulnerables ante sus consecuencias.

Atendiendo dicha reivindicación, el Gobierno ha modificado la regulación de prestaciones de la seguridad social como la prestación por incapacidad temporal y la prestación por desempleo, bien modificando los requisitos para su acceso, bien modificando su proceso de tramitación. También ha configurado prestaciones extraordinarias de seguridad social para: trabajadores afectados por expedientes de regulación temporal de empleo; trabajadores fijos discontinuos y trabajadores que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas; artistas en espectáculos públicos no afectados por expedientes de regulación temporal de empleo consecuencia del COVID-19; empleadas del hogar; trabajadores cuyo contrato temporal finaliza con posterioridad a la declaración del estado de alarma y para los trabajadores por cuenta propia o autónomos.

El presente documento pretende ayudar a una mejor comprensión sobre aquellas modificaciones operadas en las prestaciones de la Seguridad Social desde una perspectiva más práctica y poner en conocimiento del trabajador/a los requisitos para su acceso, sus caracteres más importantes y el proceso de tramitación.

INTRODUCCIÓN

Tal y como ya demostró la crisis económica del 2008 y está demostrando esta crisis sanitaria del COVID-19, los sistemas públicos de protección social y de Seguridad Social se presentan como uno de los instrumentos clave y más eficaz a la hora de combatir por un lado la enfermedad y el aislamiento que impone esta pandemia y por otro, la pérdida de ingresos que sufren miles de familias y personas trabajadoras que pierden su empleo o que ven suspendido su contrato de trabajo o reducida su jornada o a las que le resulta imposible acceder a un empleo, etc., etc.

Más concretamente, y ante la amenaza de aumento de la pobreza y la desigualdad social que parece acompaña a esta crisis vírica, las prestaciones de la Seguridad Social tanto en su modalidad contributiva como especialmente las de su modalidad no contributiva o asistencial, se postulan como las herramientas más adecuadas para luchar contra la lacra social de la pobreza y minimizar los efectos de la recesión económica en la que ya nos encontramos inmersos. Así lo ha entendido el Gobierno, quién a instancias de las organizaciones sindicales más representativas como UGT y CCOO, está respondiendo a esta crisis con un aumento de la protección social, facilitando el acceso a las prestaciones de la Seguridad Social o configurando nuevas prestaciones para colectivos especialmente desprotegidos y vulnerables.

Esto ha provocado una modificación extraordinaria en la regulación del derecho de acceso a determinadas prestaciones, así como de su proceso de tramitación, creando cierta inseguridad e incertidumbre en un porcentaje elevado de ciudadanos y trabajadores, que desconocen a qué prestaciones pueden tener derecho en esta situación y cómo solicitarlas. Desde el Servicio de Estudios Confederal de UGT queremos ayudar y facilitar el conocimiento y la comprensión sobre las prestaciones de la Seguridad Social que más relación guardan con las consecuencias del COVID-19, aún a sabiendas de la complejidad de abordar este trabajo sobre una materia tan técnicamente complicada como la Seguridad Social, en especial en un contexto de continua actualización normativa e interpretativa.

1.- INCAPACIDAD TEMPORAL

La incapacidad temporal (IT) que se regula con carácter general en los artículos 169 y ss. de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) incluye dos prestaciones: la prestación sanitaria y la prestación económica derivada de la pérdida de ingresos ocasionada por el impedimento de realizar la actividad laboral y además, diferencia entre la IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral y la IT derivada de enfermedad laboral o accidente de trabajo, con unos requisitos de acceso, efectos y cuantía distintos.

La regulación extraordinaria que se ha realizado de esta prestación de IT como consecuencia del COVID-19, ordenada fundamentalmente por el Real Decreto Ley

6/2020 y las instrucciones aclaratorias emitidas por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones de 11 de marzo y 15 de abril de 2020, relativas al nuevo procedimiento de remisión de partes de los Servicios Públicos de Salud (SPS) por coronavirus, ha tenido dos efectos importantes que merece la pena destacar antes de referirnos a las características de esta prestación:

Primero, que los periodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras, incluidos el personal encuadrado en los Regímenes Especiales de los Funcionarios Públicos, provocado por el virus COVID-19, se van a considerar como situación asimilada al accidente de trabajo a los efectos exclusivos de la prestación económica de IT, aunque la contingencia causante de la IT sea calificada como de enfermedad común, lo cual innegablemente implica una mayor protección y un aumento de la cuantía de la prestación¹.

Segundo, que los Servicios Públicos de Salud serán los únicos responsables de emitir los partes de baja, confirmación y alta en todos los casos de afectación por coronavirus tanto en las situaciones de aislamiento como de enfermedad y a todos los trabajadores que lo necesiten, asimismo será el Servicio competente para llevar a cabo la asistencia sanitaria y el control médico de la IT derivada del COVID-19. Lo que, en beneficio de la salud pública, supone una limitación notable de la capacidad y funciones de las mutuas colaboradoras de la Seguridad Social respecto a la gestión de la prestación sanitaria de la IT.

Requisitos para tener derecho a esta prestación de IT

- Ser trabajador/a por cuenta propia o ajena en situación de alta en la fecha del hecho causante en cualquiera de los regímenes de Seguridad Social.
- Necesitar de asistencia sanitaria y/o encontrarse impedido para el trabajo.
- Se incluye expresamente la situación de confinamiento total como situación a proteger, de acuerdo con lo dispuesto en la D.A 21ª Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo.
- No se exige periodo previo de cotización.

Reconocimiento

El reconocimiento del derecho a percibir la prestación económica por IT corresponde al INSS, ya esté el empresario asociado a una Mutua Colaboradora de la Seguridad Social

¹ Cuando se pruebe que el contagio de la enfermedad se ha contraído con causa exclusiva en la realización del trabajo en los términos que señala el art. 156 LGSS, recibirá la calificación de accidente de trabajo, según la D.F 1ª del Real Decreto-ley 13/2020, de 7 de abril.

o no, siempre y cuando se haya emitido el correspondiente parte médico de baja por el Servicio Público de Salud (SPS).

Cuantía

Su cuantía está en función de la base reguladora y de los porcentajes aplicables a la misma correspondientes a la prestación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional (Art. 173 LGSS):

- El día del accidente o la enfermedad lo abonará la empresa íntegramente, aunque no se haya trabajado.
- Desde el día siguiente a la baja la cuantía de la prestación será el resultado de aplicar el 75% a la base reguladora.

Nota: A través de la negociación colectiva se puede mejorar la cuantía de esta prestación.

Duración

Su duración vendrá determinada por el parte de baja y la correspondiente alta.

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

Pago

La prestación de IT será abonada por el INSS o las mutuas colaboradoras de la Seguridad Social o la propia empresa, si esta colabora en la gestión de la Seguridad Social mediante el pago delegado de la prestación de IT (Art. 102 LGSS).

Procedimiento de emisión de partes de baja y alta por los Servicios Públicos de Salud (médicos de atención primaria)

- La emisión de los partes de baja, confirmación y alta corresponderá al Servicio Público de Salud de la Comunidad Autónoma correspondiente. En ningún caso, estos partes de baja/alta podrán ser emitidos por los facultativos de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, del Instituto Social de la Marina o de las Empresas Colaboradoras.

- Los partes por COVID-19, con carácter general serán expedidos como enfermedad común, pero a efectos económicos serán tratados, como derivados de accidente de trabajo.
- Los partes de baja y de confirmación podrán ser emitidos a través del Servicio de Salud sin la presencia física de la persona trabajadora, al comprobarse o verificarse la existencia de una IT por aislamiento o por enfermedad derivados del COVID-19.
- La baja médica se podrá aplicar con carácter retroactivo, surtiendo efectos desde la fecha en la que se haya acordado el aislamiento o diagnosticado el contagio.
- Conforme al Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, dado que esta contingencia se asimila a los procesos de corta duración, la duración estimada para estos procesos de IT se fija entre 5 y 30 días naturales y tal como recoge el mencionado Real Decreto, la emisión del primer parte de confirmación no excederá en más de siete días naturales a la fecha de baja inicial. Los sucesivos partes, en caso de ser necesarios, no podrán emitirse con una diferencia de más de catorce días naturales entre sí.

Comunicación de la IT a la empresa

El trabajador deberá comunicar a la empresa sus partes de baja, confirmación y alta. (Artículo 7.1 del Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración). Así,

- En el plazo de tres días contados a partir del mismo día de la expedición de los partes médicos de baja y de confirmación de la baja, el trabajador entregará a la empresa la copia destinada a ella,
- dentro de las 24 horas siguientes a su expedición, el parte médico de alta con destino a la empresa, será entregado por el trabajador a la misma o, en los casos indicados de finalización del contrato, a la entidad gestora o mutua.

Procedimiento a seguir por los trabajadores/as para tramitar su baja laboral por IT derivada del COVID-19

- Solicitar cita con el médico de atención primaria.
- La cita se viene atendiendo por vía telefónica, aunque el médico de atención primaria puede valorar la necesidad de atención presencial.
- El médico de atención primaria estudiará la situación y expedirá el parte de baja por covid19 si así lo estima y determinará la fecha que tendrá dicha baja médica. Del

mismo modo, emitirá o concertará las confirmaciones que correspondan y la próxima fecha de control (presencial o telefónico).

- Si la cita es telefónica, los partes médicos podrán ser recogidos por persona autorizada en la administración del centro de salud.
- El trabajador/a deberá remitir a la empresa el ejemplar destinado a la misma de cada uno de los partes que le hayan sido emitidos (por correo electrónico, foto, etc...).

Situaciones en las que se pueden encontrar los trabajadores/as y especialidades en la tramitación de la IT

1.- Trabajador/a en situación de aislamiento o confinamiento como consecuencia de una orden de la Autoridad competente:

Como ya hemos visto anteriormente los trabajadores en confinamiento total tendrán derecho a la IT derivada del COVID-19, siempre que:

- Se trate de trabajadores obligados a desplazarse de localidad para prestar los servicios esenciales a los que se refiere el Real Decreto-ley 10/2020.
- La autoridad competente haya acordado el confinamiento de la población donde tenga su domicilio.
- Le haya sido denegada de forma expresa la posibilidad de desplazarse.
- No pueda prestar servicios de forma telemática.
- No tenga derecho a percibir ninguna otra prestación pública.

Será necesario acudir a los Servicios Públicos de Salud y presentar ante el mismo:

- Certificación expedida por el ayuntamiento del domicilio, respecto al Confinamiento acordado por la Autoridad competente.
- Certificación de la empresa o declaración responsable en el caso de los trabajadores por cuenta propia, respecto a la imposibilidad de prestar servicios de forma telemática.

2.- Trabajador/a que haya estado en contacto con casos probables, posibles o confirmados de contagio por COVID-19:

Para tener derecho a la prestación de IT será necesario que los trabajadores acudan a los Servicios Públicos de Salud y adjunten informes del Servicio sanitario de los servicios

de prevención de riesgos laborales de la empresa, en el que quede acreditado el contacto con enfermos COVID-19.

3.- Trabajador/a especialmente vulnerable o sensibles en puestos de trabajo con exposición a posibles contactos:

De acuerdo con la Actualización, a 15 de abril de 2020, de las instrucciones aclaratorias relativas al nuevo procedimiento de remisión de partes de los servicios públicos de salud (SPS) por coronavirus, se consideran personas vulnerables:

- Aquellas que presentan patologías cardiovasculares, hipertensión arterial, diabetes, enfermedad pulmonar crónica, inmunodeficiencias, procesos oncológicos en tratamiento activo, debiendo valorarse si esas patologías están controladas o descompensadas o con 2 o más comorbilidades y conjugarse con los niveles de riesgo de las tareas a realizar.
- Respecto a las mujeres embarazadas deben conjugarse la existencia o no de complicaciones y/o comorbilidades, así como los referidos niveles de riesgo.
- Las personas mayores de 60 años en caso que presenten alguna de las patologías señaladas anteriormente y en función de que estén descompensadas. Las personas mayores de 60 años sin patología no se consideran TES de manera general.

Las personas trabajadoras que se encuentren en esta situación tendrán derecho a la prestación de IT, previa valoración del SPS (médico de atención primaria) siempre que:

- Se adjunte al SPS el preceptivo informe del servicio sanitario de los servicios de prevención de riesgos laborales.
- Dicho informe acredite que se trata de trabajador especialmente sensible y que no es posible su reubicación en otro puesto de trabajo exento de riesgo de exposición al COVID-19 (Procedimiento de actuación para los servicios de prevención de riesgos laborales frente a la exposición al SARS-CoV-2 de 30 de marzo de 2020, del Ministerio de Sanidad).

4.- Personas trabajadoras sin sintomatología, pero con temor al contagio de COVID-19, que no se encuentren dentro del colectivo de personas trabajadoras especialmente sensibles (TES) al riesgo de SARSCoV-2.

En principio, no tendrían derecho a esta prestación de IT.

5.- Situación especial de las empleadas del hogar ante la IT derivada del COVID-19



La mayoría de las trabajadoras tienen cubierta esta contingencia con el INSS en régimen de pago directo por el INSS, lo cual conlleva que el trabajador tenga que solicitar directamente al INSS el pago de la prestación con la presentación de la documentación correspondiente. Circunstancia que en la actual situación se ha visto complicada con el cierre de las oficinas y con la “imposibilidad” por parte de la empleada del hogar de acudir al domicilio del titular del hogar familiar para recibir la documentación necesaria por su parte.

Hay que aclarar a este respecto que el INSS ha habilitado un servicio de presentación de solicitudes en la sede electrónica de la Seguridad Social sin necesidad de certificado digital ni cl@ve, que va a permitir a las empleadas del hogar presentar la solicitud de la IT y la documentación necesaria: los Partes de baja expedido por el Servicio Público de Salud; el Certificado del empleador.

En relación a la documentación a aportar, desde el INSS se nos informa que:

- Tanto la solicitud como el certificado del empleador están disponibles en la página web de la seguridad social y pueden rellenarse en la misma página, siendo posible su impresión y una vez firmados, realizar una fotografía a la solicitud y al certificado realizado por el empleador y enviarlos al INSS mediante la sede electrónica de la seguridad social.
- La acreditación de la voluntad del interesado en la solicitud cuando no pueda firmar el formulario por carecer de impresora-escáner se puede suplir con un escrito que acompañe a la solicitud firmado manualmente en formato fotografía (JPG).
- En relación a la identificación del solicitante, si éste carece de certificado electrónico o clave permanente se suplirá con una copia del DNI en formato PDF, JPG, etc., sin perjuicio de las comprobaciones que el INSS puede realizar para acreditar su identidad.
- En cuanto a la presentación de los partes de baja, son los Servicios Públicos de Salud (SPS) los encargados de emitirlos, por lo que, si se emiten telefónicamente, son los SPS los que debieran enviar una copia del parte de baja al trabajador vía email u otro medio digital que permita al trabajador acreditar su situación de IT.
- Desde el INSS se ha establecido un sistema que recoge los Partes de confirmación transmitidos por los SPS, por lo tanto, una vez que el trabajador tiene reconocida una prestación por IT, no tiene que aportar los partes de confirmación para seguir percibiendo la misma.

6.- Personal que presta servicio en centros sanitarios o socio-sanitarios como consecuencia del contagio del virus SARS-CoV2 durante el estado de alarma.

Según establece el Real Decreto-Ley 18/2020, las prestaciones de Seguridad Social que cause el personal que presta servicios en centros sanitarios o socio-sanitarios, inscritos en los registros correspondientes, y que en el ejercicio de su profesión, hayan contraído el virus SARS-CoV2 durante cualquiera de las fases de la epidemia, por haber estado expuesto a ese riesgo específico durante la prestación de servicios sanitarios y socio-sanitarios, cuando así se acredite por los servicios de Prevención de Riesgos laborales y Salud Laboral, se considerarán derivadas de accidente de trabajo.

Esta previsión se aplicará a los contagios del virus SARS-CoV2 producidos hasta el mes posterior a la finalización del estado de alarma. Este extremo se acreditará mediante el correspondiente parte de accidente de trabajo que deberá haberse expedido dentro del mismo periodo de referencia.

2. PROTECCIÓN POR DESEMPLEO

Tras la prestación por incapacidad temporal la prestación por desempleo en su nivel contributivo y asistencial regulada en el Título III de la LGSS, es la que más modificaciones y cambios ha sufrido como consecuencia del covid 19. Así, se ha ampliado e incrementado su protección para llegar al mayor porcentaje posible de trabajadores que como consecuencia de esta pandemia han visto reducidos los ingresos derivados de la actividad laboral, en especial a aquellas personas trabajadoras afectadas por expedientes de regulación temporal de empleo, trabajadores con contrato de trabajo de duración determinada, trabajadores fijos discontinuos, trabajadores agrarios, empleadas del hogar o artistas. Asimismo, se han flexibilizado y adaptado las exigencias y normas para la tramitación de la prestación, tratando así de conciliar las exigencias de salud pública, y los derechos de los solicitantes y beneficiarios de prestaciones por desempleo.

Nivel contributivo

Los cambios o modificaciones normativas, que como consecuencia de las medidas extraordinarias tomadas durante esta pandemia se han realizado sobre el régimen jurídico de la prestación por desempleo en su nivel contributivo, permiten poder diferenciar entre por un lado, la prestación por desempleo ordinaria – la normal o habitual - y por otro, la prestación por desempleo extraordinaria surgida en respuesta a la necesidad de proveer de una mayor protección a distintos colectivos de trabajadores, la cual, lógicamente comparte en gran parte la regulación de la prestación por desempleo ordinaria.

A continuación, recordaremos las características de la prestación por desempleo ordinaria, con referencia a determinados cambios y soluciones dadas a situaciones particulares producidas por esta situación excepcional como por ejemplo, la relacionada con la exigencia de inscripción como demandante de empleo y después, nos

detendremos en las particularidades o especialidades de la prestación extraordinaria por desempleo.

A/ Prestación por desempleo ordinaria

Requisitos para acceder a la prestación

- a) Estar afiliado y en situación de alta o asimilada al alta en la Seguridad Social.
- b) Encontrarse en situación legal de desempleo.

Las circunstancias que dan lugar a una situación legal de desempleo se encuentran reguladas en el artículo 267 de la LGSS, por ejemplo: la extinción de la relación laboral derivada del despido individual o colectivo; de la muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual; del cese en el período de prueba a instancia del empresario, cuando la extinción de la relación laboral anterior fuese situación legal de desempleo o hubiese transcurrido un plazo de tres meses desde la extinción; de la terminación del contrato por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato. También se considera como situación legal de desempleo la suspensión temporal de la relación laboral o la reducción de la jornada de trabajo, por decisión del empresario, al amparo de lo establecido en el art.47 del Estatuto de los trabajadores y los periodos de inactividad de los trabajadores fijos discontinuos, incluidos los que realicen trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas; entre otras circunstancias.

Dicho esto, tenemos que tener presente que el Real Decreto Ley 15/2020 de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo añade dos circunstancias más a considerar como situación legal de desempleo:

- La extinción del contrato de trabajo durante el periodo de prueba, con independencia de la causa por la que se hubiera extinguido la relación laboral anterior, siempre que dicha extinción se haya producido después del 9 de marzo de 2020.

La situación legal de desempleo se acreditará mediante certificado de empresa de la relación laboral extinguida por la baja voluntaria del trabajador.

- La resolución voluntaria del contrato de trabajo a instancia del trabajador realizada desde el 1 de marzo por tener una oferta laboral en firme, siempre que la empresa desista de celebrar el contrato por causa del COVID-19.

Aquí, la situación legal de desempleo se acreditará mediante comunicación escrita al trabajador, por parte de la empresa que desiste de la contratación, en la que conste: información relativa al puesto de trabajo y categoría para la que iba a ser contratado,

fecha de inicio de la relación laboral, el lugar de trabajo, la jornada y horario previstos, así como la fecha y causa del desistimiento. Asimismo, es esencial que conste que el desistimiento se ha producido como consecuencia de la crisis derivada del COVID-19.

- c) Tener cubierto un período mínimo de cotización de trescientos sesenta días dentro de los seis años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar.
- d) Suscribir el compromiso de actividad.
- e) Estar inscrito como demandante de empleo en el Servicio Público de Empleo (SEPE) y mantener dicha inscripción durante todo el tiempo que dure la prestación.

Ante las limitaciones de movilidad de las personas y el cierre al público de las oficinas de prestaciones como consecuencia del COVID-19, para proceder a la inscripción como demandante de empleo los trabajadores deben atender a las instrucciones que establezcan los servicios públicos de empleo de su comunidad autónoma.

Por ejemplo, en el caso de la Comunidad de Madrid se permite realizar la inscripción como demandante de empleo rellenando un formulario en su página web, sin necesidad de certificado digital o DNI.

Respecto a la renovación de la demanda de empleo, se ha acordado que durante este período la demanda de empleo permanecerá en alta sin que sea necesario acudir a la Oficina de empleo a renovarla.

Por último, debemos recordar que la inscripción como demandante de empleo y su renovación es un requisito indispensable para percibir la prestación y conservar su percepción.

Duración y cuantía

La duración de la prestación por desempleo estará en función de los períodos de ocupación cotizada en los seis años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar, con arreglo a la siguiente escala.

Período de ocupación cotizada en los 6 últimos años	Duración de la prestación
Desde 360 hasta 539 días	120 días
Desde 540 hasta 719 días	180 días
Desde 720 hasta 899 días	240 días
Desde 900 hasta 1.079 días	300 días
Desde 1.080 hasta 1.259 días	360 días
Desde 1.260 hasta 1.439 días	420 días

Desde 1.440 hasta 1.619 días	480 días
Desde 1.620 hasta 1.799 días	540 días
Desde 1.800 hasta 1.979 días	600 días
Desde 1.980 hasta 2.159 días	660 días
Desde 2.160 días	720 días

La cuantía de la prestación será el resultado de aplicar a la base reguladora de la prestación por desempleo que tenga el trabajador, la cual, será el promedio de la base por la que se haya cotizado por dicha contingencia durante los últimos ciento ochenta días, excluida la retribución por horas extraordinarias, los siguientes porcentajes:

- Durante los 180 primeros días, el 70 por 100 de la base reguladora.
- A partir del día 181, el 50 por 100 de la base reguladora.

La cuantía que resulte tras aplicar los anteriores porcentajes, no podrá ser superior al tope máximo ni inferior al tope mínimo establecido legalmente.

Tope mínimo de la prestación:

- Con hijos a cargo: 107 por 100 IPREM Incrementado en 1/6 parte. 671,40 €/mes.
- Sin hijos a cargo: 80 por 100 IPREM Incrementado en 1/6 parte. 501,98 €/mes.

Tope máximo de la prestación:

- Sin hijos a cargo: 175 por 100 IPREM Incrementado en 1/6 parte. 1.098,09 €/mes.
- 1 hijo a cargo: 200 por 100 IPREM Incrementado en 1/6 parte. 1.254,96 €/mes.
- 2 hijos o más a cargo: 225 por 100 IPREM Incrementado en 1/6 parte. 1.411,8 €/mes.

A la cuantía de la prestación que resulte se procederá por el Servicio Público de Empleo Estatal o ISM a efectuar dos retenciones: la cotización a la Seguridad Social por parte del trabajador y el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

Pago de la prestación

El pago de la prestación se realizará por mensualidades de 30 días o por el periodo inferior que, en su caso, corresponda, entre los días 10 y 15 del mes inmediato siguiente al mes del devengo. Sin embargo, en la actualidad, el Sepe ha llegado a un acuerdo con

las principales entidades bancarias para abonar la prestación por desempleo a primeros días de mes.

No se abonan pagas extras.

El pago se efectuará, salvo excepciones, mediante el abono en la cuenta de la entidad financiera indicada por los trabajadores, siempre que sean titulares de la misma.

Solicitud

La solicitud de la prestación por desempleo, junto con la documentación necesaria, deberá realizarse en un plazo de 15 días hábiles, a contar desde que se produzca la situación legal de desempleo o finalice el periodo de vacaciones anuales retribuidas y no disfrutadas, a través de la sede electrónica del SEPE o en la oficina física correspondiente.

Con carácter general, la LGSS establece que en caso de que la solicitud se presente transcurrido el plazo de quince días, se tendrá derecho al reconocimiento de la prestación a partir de la fecha de la solicitud, perdiendo tantos días de prestación como medien entre la fecha en que hubiera tenido lugar el nacimiento del derecho de haberse solicitado en tiempo y forma y aquella en que efectivamente se hubiese formulado la solicitud.

Sin embargo, esta regla ha sido suspendida por el Real Decreto-Ley 8/2020, estableciéndose que la presentación de las solicitudes de alta inicial o reanudación de la prestación por desempleo realizada fuera de los plazos establecidos legalmente (15 días siguientes a que se produzca la situación legal de desempleo) no implicará que se pierdan tantos días de prestación como medien entre la fecha en que hubiera tenido lugar el nacimiento del derecho de haberse solicitado en tiempo y forma y aquella en que efectivamente se haya formulado la solicitud.

B/ Prestación por desempleo extraordinaria

- Trabajadores afectados por expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE), fundamentados tanto en causas de fuerza mayor como en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción derivadas del COVID-19 (artículo 25 del Real Decreto Ley 8/2020).

Como ya expresábamos, la normativa extraordinaria dictada como consecuencia del COVID-19 ha ampliado notablemente las especialidades con que ya contaba el régimen de la prestación por desempleo para los trabajadores afectados por ERTE, cualquiera que sea su tipo de contrato, regulando una prestación contributiva extraordinaria por desempleo que no se tendrá en cuenta para el reconocimiento

de prestaciones futuras, es decir, que será como si no se hubiera producido, siendo esta una de sus peculiaridades más importantes.

En esta prestación por desempleo se mantienen los requisitos de estar afiliado y en situación de alta o asimilada al alta, suscribir el compromiso de actividad y estar inscrito como demandante de empleo en el Servicio Público de Empleo (SEPE).

Sin embargo, a diferencia de la prestación ordinaria no se exige contar con el período de ocupación cotizada mínimo necesario para acceder a esta prestación.

- Dada la situación legal de desempleo de la que trae causa (suspensión temporal del contrato de trabajo o reducción temporal de la jornada de trabajo), su duración se limitará a la finalización del período de suspensión del contrato de trabajo o de la reducción temporal de la jornada de trabajo de las que traiga su causa.

A estos efectos hay que tener presente lo establecido en el Real Decreto ley 18/2020:

- la duración de esta nueva prestación reconocida en el caso de los expedientes de regulación temporal de empleo por causa de fuerza mayor continuarán, mientras subsistan las causas pero con el límite del 30 de junio,
- la duración de esta nueva prestación reconocida en el caso de los expedientes de regulación temporal de empleo por causas económicas, técnicas organizativas o de producción derivadas del COVID-19, será la determinada en la comunicación final de la empresa y, en cualquier caso, hasta el 30 de junio.
- Al igual que la prestación ordinaria, su cuantía estará en función de la base reguladora que resulte de computar el promedio de las bases por desempleo de los últimos 180 días cotizados o, en su defecto, del período de tiempo inferior, inmediatamente anterior a la situación legal de desempleo, trabajados al amparo de la relación laboral afectada por las circunstancias extraordinarias que han originado directamente la suspensión del contrato o la reducción de la jornada de trabajo.
- Se dispensa a la empresa del abono total o de parte de la aportación empresarial a la Seguridad Social, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta, de los trabajadores afectados por expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada (ERTE) por fuerza mayor vinculada al COVID-19, mientras dure el período de suspensión de contratos o reducción de jornada autorizado en base a dicha causa.
- Respecto al procedimiento para el reconocimiento de esta prestación, el artículo 3 del Real Decreto-ley 9/2020, establece medidas extraordinarias para agilizar la tramitación y abono de prestaciones por desempleo consecuencia del COVID-19,

estableciendo que dicho procedimiento se iniciará mediante una solicitud colectiva presentada por la empresa ante la entidad gestora a través de medios electrónicos, actuando en representación de aquellas. Esto significa que los trabajadores afectados no tendrán que realizar ninguna gestión con el SEPE, no tienen que pedir cita previa, ni enviar ningún tipo de documentación.

- Los socios/as trabajadoras de sociedades laborales y de cooperativas de trabajo asociado que coticen por el desempleo también tendrán derecho a esta prestación extraordinaria por desempleo.

Las mismas medidas que para trabajadores afectados por un ERTE se aplicarán a aquellas personas que tengan la condición de socias trabajadoras de sociedades laborales y de cooperativas que hayan cotizado por desempleo.

- Trabajadores fijos discontinuos y trabajadores que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas.

La prestación extraordinaria por desempleo que se regula para los trabajadores afectados por ERTE y que hemos visto anteriormente, también le será aplicable a las personas trabajadoras fijas discontinuas y aquellas que realizan trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas y que como consecuencia del COVID-19 se encuentren en alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Hubieran visto interrumpida su actividad durante periodos que, de no ser por la pandemia del COVID-19, hubieran sido de trabajo.

En este caso, constituye situación legal de desempleo la comunicación empresarial de la interrupción de la actividad como consecuencia del COVID-19. Se acreditará mediante certificado de empresa.

- b) Se encontrasen en periodo de inactividad, y llegada la fecha prevista de incorporación al trabajo, no pueden efectuarla como consecuencia del impacto del COVID-19. En este caso:
 - Si estuvieran percibiendo prestaciones de nivel contributivo o asistencial en la fecha en la que debieron incorporarse, continuarán percibiéndolas. Agotada la prestación contributiva podrán percibir el subsidio de desempleo por agotamiento de la misma si se cumplen los requisitos para ello.
 - Si no estuvieran percibiendo prestaciones nivel contributivo ni asistencial en la fecha en la que debieron incorporarse a su actividad, podrán acceder a un nuevo derecho (prestación contributiva o subsidio por desempleo por no haber cubierto el período mínimo de cotización) siempre que acrediten

haber cotizado 3 meses (responsabilidades familiares) o 6 meses (sin responsabilidades familiares).

En ambos casos, constituye situación legal de desempleo la comunicación empresarial de imposibilidad de reincorporación. Se acreditará mediante certificado de empresa.

- c) Se encontrasen con su relación laboral suspendida por cualquier otro motivo distinto del anterior como incapacidad temporal, maternidad, paternidad, suspensión por un procedimiento de suspensión al amparo del artículo 47 ET previo, excedencia por cuidado de hijos, suspensión por violencia de género, u otros y no puedan reincorporarse a su puesto de trabajo una vez finalizada la causa de suspensión como consecuencia del COVID-19.

En este caso, también constituye situación legal de desempleo la comunicación empresarial de imposibilidad de reincorporación. Se acreditará mediante certificado de empresa.

Estos trabajadores fijos discontinuos y aquellos que realizan trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas y que como consecuencia del COVID-19 se encuentren en alguna de las circunstancias anteriores, cuando en un futuro vuelvan a encontrarse en situación legal de desempleo podrán obtener nuevamente la prestación por desempleo de nivel contributivo o asistencial por los días consumidos durante esta interrupción de su actividad o durante esta suspensión de su llamamiento, por la misma cuantía percibida y la misma base de cotización correspondiente a dicho período, con un máximo de 90 días.

Para tener derecho a esta medida, debe quedar acreditado que de no ser por la incidencia del COVID-19, el interesado habría estado trabajando durante el periodo en que vio interrumpida su actividad laboral o durante el cual no pudo incorporarse a su puesto de trabajo.

La duración de estas medidas, en virtud del Real Decreto-Ley 18/2020 para los fijos discontinuos y para los que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas, se ha ampliado hasta el 31 de diciembre de 2020.

- Artistas en espectáculos públicos no afectados por expedientes de regulación temporal de empleo consecuencia del COVID-19.

El Real Decreto-ley 17/2020, de 5 de mayo establece que con carácter excepcional y transitorio para el ejercicio 2020, los artistas en espectáculos públicos incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social, durante los períodos de inactividad consecuencia de la crisis sanitaria derivada del COVID-19, tendrán derecho a acceder a la prestación por desempleo, además de la prestación por nacimiento y cuidado

de menor, jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia derivadas de contingencias comunes, ya permitidas anteriormente.

Respecto al acceso a la prestación por desempleo extraordinaria, de acuerdo a la nueva redacción dada por el Real Decreto Ley 18/2020, los artistas en espectáculos públicos tendrán la obligación de cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 266 de la LGSS para el nacimiento del derecho a la prestación por desempleo de nivel contributivo, con las siguientes particularidades:

- No se exige encontrarse en situación de alta o asimilada al alta.
- No se exige estar incluido en el Régimen General de la Seguridad Social, ni al tiempo de solicitar la prestación ni durante su percepción.
- La prestación será incompatible con cualquier percepción derivada de actividades por cuenta propia o por cuenta ajena, o con cualquier otra prestación, renta mínima, renta de inclusión, salario social o ayudas análogas concedidas por cualquier Administración Pública.
- Se considera situación legal de desempleo y como cumplido el requisito de contar con el periodo mínimo de cotización necesario para el acceso a esta prestación, cuando acrediten 20 o más días de alta en la Seguridad Social con prestación real de servicios en la actividad.
- No podrán acceder a esta prestación si están percibiendo o han optado por la prestación contributiva por desempleo ordinaria prevista en el artículo 262 y siguientes de la LGSS.
- La duración de esta prestación por desempleo estará en función de los días de alta en seguridad social, con prestación real de servicios en dicha actividad en el año anterior a la situación legal de desempleo, con arreglo a la siguiente escala:

Periodo de cotización (en días)	Periodo de prestación (en días)
Desde 20 hasta 54	120
Desde 55 en adelante	180

A efectos de la duración de esta prestación, la fecha de la situación legal de desempleo será la del 14 de marzo de 2020, fecha de entrada en vigor del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma.

- La cuantía de esta prestación se calcula siguiendo las reglas determinadas para la prestación por desempleo ordinaria, con la particularidad que para el cálculo de la base reguladora se tendrá en cuenta la base de cotización mínima vigente en cada momento por contingencias comunes, correspondiente al grupo 7 de la escala de grupos de cotización del Régimen General.
- El derecho al acceso a esta prestación extraordinaria se reconocerá por una única vez.
- No obstante, una vez reconocido, mientras se realice un trabajo por cuenta por cuenta propia o por cuenta ajena, el derecho a la percepción de la prestación por desempleo se suspenderá, reanudándose su percepción una vez finalizado el trabajo.

Por último, para poder percibir esta prestación es necesario presentar su solicitud en el plazo de los quince días hábiles siguientes al 7 de mayo o a partir del día que no sea posible actuar. La persona trabajadora deberá rellenar el impreso de prestación contributiva o el formulario de pre-solicitud de prestación individual disponible en la sede electrónica del SEPE y lo enviará a la entidad gestora a través de la misma sede.

Nivel asistencial: subsidios de desempleo

Por un lado, se han establecido medidas destinadas a facilitar el cumplimiento de determinados requisitos para acceder o continuar percibiendo los subsidios de desempleo establecidos en la LGSS en estos tiempos extraordinarios. Así, por ejemplo, se regula que:

- a) La presentación de las solicitudes de alta inicial o reanudación del subsidio por desempleo realizada fuera de los plazos establecidos legalmente no implicará que se reduzca la duración del derecho a la prestación correspondiente.
- b) Con el fin de que la falta de solicitud no implique la interrupción de la percepción del subsidio por desempleo ni la reducción de su duración, la entidad gestora podrá prorrogar de oficio el derecho a percibir el subsidio por desempleo en los supuestos sujetos a la prórroga semestral del derecho.
- c) No se interrumpirá en el subsidio para mayores de cincuenta y dos años, el pago de la cotización de la Seguridad Social, aunque la presentación de la declaración anual de rentas, necesaria para mantener la percepción de este subsidio, se realice fuera del plazo establecido legalmente.

Por otro lado, se han creado nuevos subsidios extraordinarios para proteger a las empleadas del hogar y a aquellas personas que han sufrido las consecuencias laborales del COVID-19 y que no tenían derecho alguno a prestación o subsidio de desempleo.

Así tenemos:

- Subsidio extraordinario de desempleo para empleadas del hogar. Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo.

Podrán acceder a este subsidio quienes cumplan estos dos requisitos:

- Encontrarse de alta en el Sistema Especial de Empleados del Hogar del Régimen General de la Seguridad Social antes de la entrada en vigor del estado de alarma.
- Haber dejado de prestar servicios, total o parcialmente, con carácter temporal, por causas ajenas a su voluntad, en uno o varios domicilios o que hayan visto extinguido su contrato de trabajo por despido o desistimiento, con motivo del COVID-19.

La cuantía de este subsidio dependerá de la retribución percibida con anterioridad y no podrá ser superior al Salario Mínimo Interprofesional, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

Este subsidio es compatible con el mantenimiento de otras actividades por cuenta propia o por cuenta ajena que se estuvieran desarrollando en el momento de su devengo, incluyendo las que determinan el alta en el Sistema Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar del Régimen General de la Seguridad Social, siempre que la suma de los ingresos derivados del subsidio y el resto de actividades no sea superior al Salario Mínimo Interprofesional. Por el contrario, será incompatible con el subsidio por incapacidad temporal.

- Subsidio extraordinario para trabajadores cuyo contrato temporal finaliza con posterioridad a la declaración del estado de alarma (Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo).

Para acceder a este subsidio será necesario:

- Encontrarse inscrito como demandante de empleo en los Servicios Públicos de Empleo y suscribir el compromiso de actividad. La inscripción como demandante de empleo se realizará de oficio por el servicio público de empleo competente, a instancia del SEPE.

- No contar con la cotización necesaria para acceder a otra prestación o subsidio por desempleo.
- Haber cesado de forma involuntaria, a partir del 15 de marzo de 2020, en un contrato por cuenta ajena de duración determinada durante el cual existiera la obligación de cotizar por desempleo y cuya vigencia haya sido igual o superior a dos meses.
- Carecer de rentas, de cualquier naturaleza, superiores al 75 % del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.
- No ser perceptor de cualquier renta mínima, renta de inclusión, salario social o ayudas análogas concedidas por cualquier Administración.
- No estar trabajando por cuenta propia o ajena a jornada completa en la fecha de la extinción del contrato ni en la fecha del nacimiento de este subsidio.

Este subsidio se podrá solicitar entre el 5 de mayo y el mes siguiente a la finalización del estado de alarma, presentando una solicitud a través de la sede electrónica del Sepe. Si se presenta fuera del plazo indicado, se tendrá por no presentado.

Su duración será de sólo un mes, ampliable si así se determina por Real Decreto-ley y comenzará a partir del día siguiente a aquel en que se haya extinguido el contrato de trabajo de duración determinada o una vez haya transcurrido el periodo correspondiente a las vacaciones anuales retribuidas y no disfrutadas.

Su cuantía consistirá en una ayuda mensual del 80 por ciento del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples mensual vigente y su pago se realizará por el Servicio Público de Empleo Estatal a partir del mes siguiente al de la solicitud.

- Trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social y trabajadores eventuales del Régimen Especial Agrario residentes en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura (Real Decreto Ley 13/2020).

Respecto a estos dos colectivos de trabajadores agrarios se establece la compatibilidad de las retribuciones que se perciban por realizar las actividades agrícolas:

- Con el Subsidio de desempleo, para los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.

- Con la renta agraria, para los trabajadores eventuales del Régimen Especial Agrario residentes en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura.

Prestación extraordinaria por cese de actividad para los trabajadores por cuenta propia o autónomos

Por medio del Real Decreto Ley 8/2020 se crea una prestación extraordinaria por cese de actividad para los trabajadores autónomos que mejora la protección frente al cese de actividad proporcionada por la prestación por cese de actividad “ordinaria”.

a) Tendrán derecho a esta prestación:

- Los trabajadores autónomos incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA), los trabajadores autónomos agrarios incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios y los trabajadores autónomos incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar cuyas actividades queden suspendidas, en virtud de lo previsto en el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma.
- Los trabajadores autónomos incluidos en el RETA, los trabajadores autónomos agrarios incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios y los trabajadores autónomos incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar que, no cesando en su actividad, su facturación en el mes natural anterior al que se solicita la prestación se vea reducida, al menos, en un 75 por ciento en relación con el promedio de facturación del semestre natural anterior.
- Los trabajadores autónomos agrarios de producciones de carácter estacional incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrario, así como los trabajadores de producciones pesqueras, marisqueras o de productos específicos de carácter estacional incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar, cuando su facturación promedio en los meses de campaña de producción anteriores al que se solicita la prestación se vea reducida, al menos, en un 75 por ciento en relación con los mismos meses de la campaña del año anterior.
- Los trabajadores autónomos que desarrollen actividades en alguno de los siguientes códigos de la CNAE 2009: 5912, 5915, 5916, 5920 y entre el 9001 y el 9004 ambos incluidos, siempre que, no cesando en su actividad, su facturación en el mes natural anterior al que se solicita la prestación se vea reducida en al menos un 75 por ciento en relación con la efectuada en los 12 meses anteriores.

b) Para causar derecho a esta prestación se requiere:

- Estar afiliados y en alta, en la fecha de la declaración del estado de alarma, en el RETA o, en su caso, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.
- Acreditar la reducción de sus ingresos en, al menos, un 75 por ciento si su actividad no se ha visto directamente suspendida por el Real Decreto que declara el estado de alarma.
- Hallarse al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social.
- No será necesario tramitar la baja en el régimen de Seguridad Social correspondiente.

c) La cuantía de esta prestación se determinará aplicando:

- el 70 % a la base reguladora, calculada de conformidad con lo previsto sobre la cuantía de la prestación por cese de actividad (artículo 339 de la LGSS),
- el 70 % a la base mínima de cotización en el RETA o en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar en el caso de que no se cuente con el período mínimo de cotización para tener derecho a la prestación.

d) La duración de esta prestación extraordinaria por cese de actividad será de 1 mes, ampliándose, en su caso, hasta el último día del mes en el que finalice el estado de alarma si se prorroga.

e) El tiempo de su percepción se entenderá como cotizado, durante el mismo el trabajador autónomo no tiene obligación de cotizar y no reducirá los períodos de prestación por cese de actividad a los que el beneficiario pueda tener derecho en el futuro.

f) Esta prestación será compatible con cualquier otra prestación de seguridad social que el beneficiario viniera percibiendo y fuera compatible con el desempeño de la actividad que desarrollaba. Así mismo, será también compatible con las retribuciones que se perciban por realizar actividades agrícolas (Artículo 3 Real Decreto-Ley 13/2020).

g) La solicitud de esta prestación debe realizarse ante las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social o al Instituto Social de la Marina (ISM), hasta el último día del mes siguiente al que se produzca la finalización del estado de alarma.

En caso que los trabajadores autónomos no hubieran optado por formalizar la cobertura de la acción protectora por contingencias profesionales, incapacidad temporal y cese de actividad con una mutua colaboradora con la Seguridad Social, deberán formalizar la correspondiente adhesión con una mutua y solicitar esta prestación.

Las mutuas y el ISM han habilitado sus páginas web para presentar la solicitud de forma telemática y acompañar la siguiente documentación:

- En el caso de cese de actividad por paralización de la misma (fuerza mayor), la declaración jurada en la que deberá constar la fecha de la producción de la fuerza mayor.
- En el caso de reducción de ingresos o de la producción, la información contable que lo justifique.

La aproximación breve y sintética a determinados problemas sociales es fundamental para la comprensión de los mismos por la mayoría. Desde esta colección, pretendemos trazar no solo las líneas explicativas del tema a abordar, de forma escueta pero suficiente, sino también aportar la visión que desde nuestro sindicato tenemos de la misma, con el fin de hacer partícipe de ella a la sociedad e introducir otras perspectivas que generalmente están ausentes.