



Consejo General
de
Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España

RELACION DE PREGUNTAS Y RESPUESTAS – COVID 19

PREGUNTA.- Un trabajador casado y con tres hijos ha percibido la prestación máxima para soltero sin hijos lo que hace que esté mermada su capacidad económica sin motivo justificado. Ya en su momento se indicó que de oficio el sepe reconocería el tema de los hijos, pero no sabemos nada más. ¿Se va a reconocer más adelante? ¿En principio se iba a reconocer cuando se le aprobara la prestación? Si es afirmativo, ¿qué hacen los trabajadores que lo hayan percibido incorrectamente como es el caso del trabajador que te comento?

RESPUESTA SEPE.- Entre abril y mayo de 2020 se están llevando a cabo de oficio las actualizaciones de los datos de hijos a cargo para aquellas altas iniciales de prestaciones por ERTE COVID-19 de las que no se tenía información familiar previa. Esta información no pudo recogerse inicialmente en las solicitudes colectivas porque hubiera sido materialmente imposible para empresas y asesorías recopilarla, dada su complejidad en muchos casos (relación parental, rentas de los hijos, % discapacidad). Tras recopilar la información por las Direcciones Provinciales del SEPE, se están actualizando las cuantías de las prestaciones contributivas con origen en los ERTE de fuerza mayor y por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, a las cuantías según normativa para los trabajadores con hijos a cargo, en los casos en que se superan los límites establecidos.

La respuesta a la consulta se encuentra en la web del SEPE, información a la que se accede ya en el aviso emergente que aparece al abrir la página:

Información sobre el reconocimiento del aumento de la prestación por hijos a cargo para personas afectadas por ERTE. No se ven afectados por el cómputo de hijos o hijas todas aquellas personas que tengan una base reguladora inferior a 52,29 €, ya que la cuantía a percibir quedaría en todo caso por debajo del tope máximo sin hijos. (más información...)

El SEPE reconocerá de oficio en los ERTES el aumento de la prestación por hijos a cargo 13 de abril de 2020

Nota informativa de la Dirección General del SEPE sobre el reconocimiento de oficio del aumento de la prestación de las personas afectadas por ERTE que corresponda por tener hijos o hijas a cargo, sin que las personas afectadas tengan que realizar reclamación alguna.

EL SEPE RECONOCERÁ DE OFICIO EL AUMENTO DE LAS PRESTACIONES DE LAS PERSONAS AFECTADAS POR ERTE QUE CORRESPONDA POR TENER HIJOS O HIJAS A CARGO

Con objeto de acelerar el reconocimiento de las solicitudes colectivas que están presentando las empresas con la relación de trabajadores afectados por expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada por fuerza mayor, o por causa económica, técnica, organizativa y de producción, inicialmente solo se han tenido en cuenta los hijos e hijas a cargo, de los que el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), tenía información en su sistema. Una vez que tengamos reconocidas las prestaciones de todas las personas afectadas por ERTE, el SEPE regularizará de oficio el aumento de



Consejo General
de
Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España

RELACION DE PREGUNTAS Y RESPUESTAS – COVID 19

las cantidades a quienes tengan derecho y no se disponga del dato de hijos e hijas a cargo, sin que las personas afectadas tengan que realizar reclamación alguna. En Madrid, a 12 de abril de 2020

Las Direcciones Provinciales del SEPE han activado en abril los mecanismos para la recopilación de la información necesaria para actualizar las cantidades por hijos a cargo en los casos en que realmente afecta a la nómina de Prestaciones. Por otra parte, desde la Subdirección General de Prestaciones por Desempleo se ha establecido recientemente una vía de intercambio de información sobre la unidad familiar con la AEAT para acelerar este proceso. Ni las empresas ni las asesorías tienen que remitir información a este respecto, salvo que la correspondiente dirección provincial del SEPE haya acordado, expresamente y de mutuo acuerdo, una vía de colaboración.

-----X-----

PREGUNTA.- Si el pago realizado ayer es un primer pago y existe la posibilidad de que el 10 de mayo abonen las prestaciones pendientes?

RESPUESTA SEPE.- No hay más respuesta al caso que recordar que el pago de la nómina de prestaciones por desempleo es único en el mes, haciéndose efectivo el pago el día 10 o hábil siguiente al mes de devengo, al margen de que determinadas entidades financieras presten su colaboración para adelantar el proceso habitual de pagos o de los acuerdos de colaboración firmados con algunas de estas entidades para el anticipo de cantidades antes del cierre de la nómina.

-----X-----

PREGUNTA.- Si el SEPE habilitará alguna forma de contacto para poder informar de aquellos trabajadores que no han cobrado a los efectos de resolver las incidencias que se hayan producido y que han dado lugar al no abono de la prestación? (porque el mail habilitado para las direcciones provinciales no sirve al no recibir ningún tipo de contestación a los mails que se remiten).

RESPUESTA SEPE.- Actualmente son tres las vías de comunicación de incidencias al SEPE, el canal telefónico, el envío telemático (formularios web y registro electrónico) y los diversos correos electrónicos, provinciales y centrales. Para los ciudadanos son las dos primeras vías, si bien se están recibiendo cientos de peticiones diarias en los correos electrónicos reservados para empresas y asesorías, consultas y reclamaciones que se están atendiendo en tanto nos permite la carga de trabajo, dando prioridad a las consultas de las asesorías y de las empresas.

Las consultas sobre prestaciones por ERTE de los trabajadores deben canalizarse a través de sus empresas, o de las asesorías encargadas del trámite, siendo considerablemente más eficaz la recopilación de las incidencias por quienes comunicaron la solicitud colectiva de prestaciones.



Consejo General
de
Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España

RELACION DE PREGUNTAS Y RESPUESTAS – COVID 19

PREGUNTA.- Duda respecto del "criterio sobre prórroga de ERTE" de fecha 01/05/2020: Entendemos que puede haber movilidad de sacar del ERTE a algunos trabajadores en concreto y que otros permanezcan... también entendemos que, aunque hayamos solicitado ERTEs de suspensión "total" estos se puedan convertir en "parcial" y que los trabajadores empiecen a trabajar y al mismo tiempo puedan cobrar la parte proporcional de la prestación del SEPE. Es aquí precisamente donde nos encontramos con la duda a la hora de actuar además de presentar la modificación ante Tesorería, qué debemos de presentar ante el Sepe para que conste que el trabajador se ha incorporado al trabajo, pero con parcialidad, para que no se le suspenda la prestación pero que si se le reduzca.

RESPUESTA SEPE.- Desde el 15 de mayo está a disposición de empresas y asesorías, en el Espacio Covid-19 del sitio web del SEPE, la información de cómo deben comunicarse las distintas variaciones en las medidas ERTE por la vuelta progresiva a la actividad de empresas y trabajadores. Hubo que esperar hasta la publicación del Real Decreto-ley 18/2020 para difundir el procedimiento más sencillo posible que permitiera la aplicación en nómina de los periodos y tiempos de actividad.

-----X-----

PREGUNTA.- Al finalizar el ERTE se envía la plantilla Excel Fin de ERTE al SEPE, según las indicaciones de la guía remitida, pero a la Autoridad Laboral, ¿es necesario enviar notificación por registro electrónico de la Autoridad Laboral competente?

RESPUESTA SEPE.- Obviamente esta es una consulta para la autoridad laboral competente en el caso de la consulta.

-----X-----

PREGUNTA.- Desde la aparición del RD Ley 18/2020 por las instrucciones facilitadas en el caso de que la empresa quiera desafectar a trabajadores que tenían el contrato suspendido para que realicen una jornada de trabajo parcial la empresa debe enviar un excel de baja de prestaciones de desempleo de los trabajadores afectados y a continuación uno de alta de prestaciones con el nuevo porcentaje de jornada trabajado.

Respecto a este trámite nos surgen una serie de dudas:

- El envío de estos dos excel debe hacerse de forma simultánea. Lo comentamos porque parece ser que el registro electrónico permite adjuntar solo un archivo por trámite.
- Las desafectaciones en este mismo sentido que se hayan efectuado ANTES de la publicación de estas instrucciones y comunicadas a través del correo electrónico de la Dirección Provincial del



Consejo General
de
Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España

RELACION DE PREGUNTAS Y RESPUESTAS – COVID 19

Sepe, ¿se tienen que volver a enviar a través del sistema de Excels? o ¿es suficiente con el envío que se hizo inicialmente?

RESPUESTA SEPE.-

El envío de los ficheros para la baja y el alta se remitirán de forma sucesiva a través del registro electrónico común (REC), siendo primero el fichero de baja y segundo el de alta, tal como se recoge en la guía de comunicación de variaciones:

2. La empresa reduce la jornada de todos o algunos de sus trabajadores en suspensión.

Enviará por el registro electrónico común (REC) <https://rec.redsara.es/registro/action/are/acceso.do>, remitido a la Dirección Provincial del SEPE correspondiente al centro de trabajo:

- 1) La baja en la prestación de los trabajadores a través del modelo **BAJAS ERTE**.
- 2) El alta de la prestación en el impreso de **SOLICITUD COLECTIVA**, indicando en la casilla **% reducción jornada** el porcentaje que se reduce de la jornada del trabajador respecto de lo que tiene en su contrato actual, es decir, la parte de jornada que el trabajador no va a realizar.

En los envíos sucesivos se adjuntarán los ficheros Excel denominados y cumplimentados como se indica en las instrucciones de la web, siempre atendiendo a las versiones de plantillas y guías que estén actualmente publicadas.

En cuanto a las desafectaciones, si se tiene por tales las bajas definitivas, se deben comunicar por la plantilla de BAJAS (formulario naranja) salvo que el ERTE, siendo ETOP, tuviera fecha fin. En ese caso las bajas de las prestaciones se habrán producido a esa fecha, no así los ERTE por fuerza mayor, que se prorrogan con el estado de alarma o atendiendo a la normativa. Si se considera como desafectación la incorporación parcial a la actividad, pasando de suspensión a reducción de jornada o ampliando el porcentaje de actividad, se atenderá a las formas de comunicación válidas que se utilizaran antes de la publicación de la guía de modificaciones ERTE el 15/0520 pero no a partir de esa fecha. A partir del 15/05 se tiene que comunicar según esta guía para que tenga los efectos debidos en las prestaciones de trabajadores y trabajadoras.

-----X-----

PREGUNTA- Duda sobre la exoneración de cuotas de los ERTES por fuerza mayor. Se supone que a los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal o en situación de maternidad no hay que comunicarle la inactividad a la seguridad social y que mantienen las peculiaridades de su situación, entiendo que eso incluye que no se pueden exonerar la cuota de la seguridad social y por tanto debe pagarse ¿estoy en lo cierto?



Consejo General
de
Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España

RELACION DE PREGUNTAS Y RESPUESTAS – COVID 19

RESPUESTA D^a M^a de los Ángeles García.- Si

-----X-----

PREGUNTA.- Duda sobre si he presentado ERTE ETOP por COVID 19, si este se alarga después del levantamiento del estado de alarma.

RESPUESTA D^a M^a de los Ángeles García.- Entiendo que has realizado un ERTE ETOP por el artículo 23 del RD-L 80/2020. El ERTE ETOP tiene la vigencia que se haya acordado en negociación o manifestado por el empresario en su decisión unilateral; esta vigencia no está –como en el ERTE FM- vinculada a la duración del estado de alarma. En ese supuesto, se aplica toda la normativa vigente antes del estado de alarma, que podemos resumir en: art. 41.4 y 47 ET y el RD 1483/2012. Además, el citado art. 23 establece tres especialidades: con quien negociar, duración del período de consultas y plazo del informe de la ITSS, no se dice en relación con la duración del ERTE. Por ello, para la duración del ERTE hemos de estar al art. 16.3 del RD 1483/2012: “El alcance y duración de las medidas de suspensión de los contratos o de reducción de jornada se adecuarán a la situación coyuntural que se pretende superar”; por tanto, si la fecha fin del ERTE que se estableció se fijó en la del fin del estado de alarma, ahí debe finalizar. El Real Decreto-ley que está pendiente de aprobarse previsiblemente incluya esta disposición: “Los expedientes de regulación temporal de empleo vigentes a la fecha de entrada en vigor del presente real decreto-ley seguirán siendo aplicables en los términos previstos en la comunicación final de la empresa y hasta el término referido en la misma. “

-----X-----

PREGUNTA.- El día 11 de marzo se declaró el cierre de centros educativos, tengo un cliente con trabajadores fijos discontinuos en ERTE por fuerza mayor. Estos trabajadores terminan todos los años el 31/05/2020. (fin de comedores escolares) Puede finalizar el ERTE y dar por finalizado el contrato de los trabajadores con fecha 31/05 hasta septiembre los contratos de los trabajadores fijos discontinuos. La empresa no ingresa nada y tiene que abonar las IT y el 25% de seguridad social.

RESPUESTA D^a M^a de los Ángeles García.- Sí pues el ERTE por fuerza mayor precisa de autorización para su adopción –que se ciñe a constatar la existencia de la misma- correspondiéndole a la empresa la decisión y no la precisa para su finalización. En la presente situación, su término podría ser revisada en materia de salud laboral, pero, si lo que se produce es un cese en la prestación de servicios, tal revisión carece de objeto. A tenor del proyecto de Decreto que se publicará, advertir que el ERTE por FM puede mantenerse parcialmente, pero, en nuestra opinión, sería fraudulento cesar respecto a los fijos discontinuos y no respecto a los demás pues en realidad no habría recuperación de actividad alguna, que es el fundamento de tal cese parcial. En consecuencia, la finalización habrá de afectar también a los trabajadores no discontinuos si los hubiere.



Consejo General
de
Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España

RELACION DE PREGUNTAS Y RESPUESTAS – COVID 19

Se podrán finalizar los contratos de los trabajadores fijos discontinuos que finalicen la actividad para la que han sido contratados. Estas finalizaciones se incluyen dentro de las excepciones previstas por la disposición adicional sexta del RD ley 18/2020 y a los efectos de entender como cumplido el compromiso de mantenimiento de empleo, no computando las extinciones a que refiere el apartado 2.

No obstante, el cumplimiento o incumplimiento, será valorado en atención a las características específicas de los diferentes sectores. Es necesario evaluar si los trabajadores con contrato FD no estén en fraude de ley.

-----X-----

PREGUNTA.- Interpretación de la prórroga de la vigencia del teletrabajo. El art. 15 del RDL 15/2020 dice: De acuerdo con lo previsto en el segundo párrafo de la disposición final décima, del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, se prorroga lo establecido en los artículos 5 y 6 de dicha norma. El contenido de estos artículos se mantendrá vigente durante los dos meses posteriores al cumplimiento de la vigencia prevista en el párrafo primero de la disposición final décima del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, modificado por la Disposición Final 1.17 del Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo.

No sé si se refiere a 2 meses después de la vigencia de un mes desde el fin de la vigencia del estado de alarma, o 2 meses desde el fin de la vigencia del estado de alarma.

RESPUESTA D^a M^a de los Ángeles García.- Entendemos que los dos meses son posteriores al mes siguiente a la vigencia del estado de alarma pues esta es la fecha última de la Disposición Final 1.17 del Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo

-----X-----

PREGUNTA.- El día 16/4/2020, presenté un ERTE por causas de fuerza mayor, en referencia a una empresa de la construcción que toda su actividad está dedicada a reformas en comunidades de vecinos y pisos de particulares. Este tipo de actividad fue suspendida desde el 13/4/2020 por la Orden SND/340/2020, de 12 de abril, dictada por el Ministerio de Sanidad. La causa de fuerza mayor fue constatada por la autoridad laboral de forma expresa. La pregunta es, si le sería de aplicación la modificación introducida por la DF 1^a del R.D. 9/2020 que detallo a continuación y la empresa se vería privada de la exención en el pago de cuotas a la Seguridad Social y los trabajadores afectados consumirían desempleo. Desconozco si esto continúa siendo así o ha habido modificación al respecto. Disposición final primera Modificación 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.



Consejo General
de
Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España

RELACION DE PREGUNTAS Y RESPUESTAS – COVID 19

Se modifica el apartado segundo de la disposición transitoria primera, que queda redactado en los siguientes términos:

«Disposición transitoria primera Limitación a la aplicación a los expedientes de regulación de empleo.
2. Las medidas extraordinarias en materia de cotizaciones y protección por desempleo previstas en los artículos 24 y 25 serán de aplicación a los afectados por los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada comunicados, autorizados o iniciados, con anterioridad a la entrada.

RESPUESTA D^a M^a de los Ángeles García.- Si la autoridad laboral constató la fuerza mayor, aunque sea como consecuencia de una orden del M. de sanidad, nada que objetar a la aplicación de los arts. 24 y 25 del RD-ley 8/2020. Además, el RD-ley 9/2020 es anterior a la solicitud que hiciste del ERTE FM.

-----X-----

PREGUNTA.- En el caso de un empleado que comienza una baja por I.T. con posterioridad a estar en suspensión de jornada afectado por un E.R.T.E. de Fuerza Mayor, ¿hay que tramitar los partes a través del Sistema R.E.D.?

RESPUESTA D^a M^a de los Ángeles García.- Si la situación de baja médica se inicia con posterioridad a su inclusión en el ERTE, es necesario que la TGSS regularice las peculiaridades para posibilitar el cálculo de la exoneración por estos trabajadores incluidos en el ERTE COVID 19. Para ello deberán solicitar dicha regularización a través del nuevo servicio de atención al autorizado, CASIA, seleccionando el trámite Afiliación, altas y bajas/Var. datos trabajadores cuenta ajena/ERE. Situaciones Especiales y 406. Una vez efectuada la regularización por parte de la TGSS, se aplicarán las peculiaridades 1708 y 3757 para ERTE de suspensión y 1808 y 1557 para los casos de ERTE de reducción de jornada.

-----X-----

PREGUNTA.- Se mantendría la exoneración de cuotas durante el período en que el empleado esté en situación de Desempleo-I.T.?

RESPUESTA D^a M^a de los Ángeles García.-Si

-----X-----

PREGUNTA.- Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de Mayo, de Medidas Sociales en Defensa del Empleo ¿Puedo sacar y meter del expediente de suspensión (fuerza mayor) a trabajadores hasta el 30 de junio?



Consejo General
de
Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España

RELACION DE PREGUNTAS Y RESPUESTAS – COVID 19

RESPUESTA D^a M^a de los Ángeles García.- Debo aplicar un ERTE parcial cuando las causas permitan la recuperación parcial de actividades, “las empresas deberán proceder a reincorporar a las personas trabajadoras afectadas, en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad y primando los ajustes en términos de reducción de jornada”. Puedo desafectar a las personas trabajadoras, pero no volver a incorporarlas al expediente al que renuncié (total o parcialmente).

-----X-----

PREGUNTA.- Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de Mayo, de Medidas Sociales en Defensa del Empleo.
¿En caso de aplicar parcialidad ¿cómo lo comunico al SEPE?

RESPUESTA D^a M^a de los Ángeles García.- El SEPE ha publicado una guía con los formularios que se deben cubrir, en formato Excel. Hay tres formularios diferentes: Uno que ya se presentó anteriormente cuando se solicitaron las prestaciones y que ahora se deberá presentar modificando los % de jornadas. (reducciones jornadas) Un segundo formulario para comunicar las bajas del ERTE de las personas trabajadoras (reincorporación total de la persona) y un tercer modelo para comunicar el fin de ERTE de toda la plantilla.

-----X-----

PREGUNTA.- Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de Mayo, de Medidas Sociales en Defensa del Empleo
¿A qué se refiere con renuncia, a cuando los meto y los saco?

RESPUESTA D^a M^a de los Ángeles García.- Desde mi opinión, se refiere a un expediente ya presentado de ERTE FM con unas causas alegadas en la memoria presentada. Cuando se produzca una modificación y afecte al contenido expuesto en la solicitud presentada y resuelta favorablemente, debemos notificar a la Autoridad Laboral, previamente a comunicarlos a TGSS y al SEPE de los cambios. Si desafectamos a toda la plantilla, debemos expresarlo. Si desafectamos parcialmente, también debemos comunicar a la Autoridad Laboral cuál es la nueva situación que nos lleva a modificar el expediente inicial ya concedido y bajo qué criterio hemos aplicado a la plantilla la desescalada.

-----X-----

PREGUNTA.- Qué entendéis vosotros exactamente por ERTE por fuerza mayor parcial, si a este ERTE se acoge todas las empresas a las cuales se les permite trabajar aunque aún no hayan iniciado la actividad? por ejemplo: una cafetería con una pequeña terraza de dos mesas que podría aperturar el 11 de mayo con el 50% de su capacidad (1 mesa), esta empresa lógicamente NO abre porque económicamente NO es viable, ¿seguiría en ERTE por fuerza mayor total o pasaría a ERTE parcial? la verdad es que el RD es interpretable y desde mi punto de vista no muy claro. ¿Qué pasa con la



Consejo General
de
Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España

RELACION DE PREGUNTAS Y RESPUESTAS – COVID 19

exoneración de cuotas, se retrotrae a 01 de mayo o empezaría a aplicar los % a partir de hoy, 13 de mayo??

RESPUESTA D^a M^a de los Ángeles García.- Seguirían en FM Total las empresas que bajo expediente ERTE FM, han suspendido y/o reducido jornadas al amparo de causa directa y conforme al contenido justificado en la memoria presentada en el expediente de FM. Ello conforme a lo establecido en el art. 22 de RD ley 8/2020.

Procede seguir aplicando las medidas de suspensión y reducción de jornada aquellas empresas que, por causa externa y perentoria y por efecto de las restricciones o pérdidas de actividad derivadas e incluidas en el art. 22.1 y que aún persisten, sigan imposibilitadas para recuperar su actividad. Si es así, y no pueden reiniciar su actividad mientras duren esas causas, en principio la FM se extiende hasta el 30 de junio de 2020 pero podrá ser extendida (Disposición adicional primera). No obstante, y a través de la Disposición Final primera se limita a los meses de marzo y abril la exoneración prevista en el art. 24.1 del RD ley 8/2020.

De lo contrario, si las causas permiten la recuperación parcial de actividades, las empresas deberán reincorporar a las personas trabajadoras afectadas, en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad y primando los ajustes en términos de reducción de jornada.

-----X-----

PREGUNTA.- ¿Qué pasa con la exoneración de cuotas, se retrotrae a 01 de mayo o empezaría a aplicar los % a partir de hoy, 13 de mayo??

RESPUESTA D^a M^a de los Ángeles García.- En este momento tampoco puedo confirmar qué pasa con el periodo del 1 al 12 de mayo.

Si nos atenemos a art, 4.1 del RD ley 18/2020 para FM Total se mantienen las exoneraciones de cuotas en función de la plantilla (hasta 50 o más de 50 trabajadores a 29/02/2020. No obstante, y a través de la Disposición Final primera se limita a los meses de marzo y abril la exoneración prevista en el art. 24.1 del RD ley 8/2020.

Si iniciamos la FM Parcial, establece que la medida extraordinaria de exoneración de cuotas en aplicación el art 4.2 del RD ley 18/2020, será a partir de fecha de efectos de la renuncia, a instancia de la empresa, previa comunicación a la TGSS por cada CCC sobre la situación (FM Total/Parcial), persona afectadas y periodo y antes de solicitar el cálculo de cuotas por RED.

-----X-----