

GUÍA LABORAL PRÁCTICA PARA AFRONTAR LA CRISIS DEL COVID-19



REVOLUCIÓN UGETISTA



GUÍA SINDICAL PRÁCTICA

Dirigido a personas afiliadas y ciudadanía en general

Edición: 16/04/2020

El presente documento está elaborado con la información que hemos ido extrayendo de la normativa aprobada por el Gobierno desde el anuncio de Estado de Alarma y apoyado en gran medida en las consultas recibidas en el teléfono de asesoramiento que RUGE-UGT a disposición de la afiliación del sindicato y de toda la clase trabajadora en su conjunto.

Esta guía persigue, por tanto, servir como fuente de información a toda persona trabajadora que tenga dudas sobre los procesos y situaciones laborales que le sobrevienen como consecuencia del anuncio del Estado de Alarma a causa del COVID-19.

Es un documento en continua actualización, donde se podrá consultar en la web de UGT:

<https://www.ugt.es/informacion-de-interes-sobre-el-coronavirus>

Para un asesoramiento más especializado e individualizado, puedes acudir a los teléfonos y emails de UGT, consultando tu sede más cercana en la página siguiente:

<https://www.ugt.es/coronavirus-telefonos-de-atencion-de-ugt-en-tu-comunidad-autonoma>

Para poder hacer esta documentación, necesitamos una UGT fuerte. Ayúdanos a conseguirlo, ¡Afílate!

https://www.ugt.es/sites/default/files/ficha_de_afiliacion_union_general_de_trabajadores_ugt_cec.pdf

<https://www.ugt.es/ficha-de-afiliacion>

ÍNDICE DE CONTENIDOS

A) EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO (ERTE) TRAS EL REAL DECRETO LEY 8/2020 DE 17 DE MARZO

I. Cuestiones preliminares

1- ¿Qué es un ERTE?.....	10
2- ¿Qué tipos de ERTE existen?.....	10
3- ¿El ERTE puede afectar solo a parte de la plantilla?.....	10

II. ERTE de Fuerza Mayor a causa del COVID-19

4-¿Cómo se sabe si hay fuerza mayor a causa del COVID19.....	10
5-¿Quién puede iniciar un ERTE por fuerza mayor?.....	11
6-¿Cómo es el procedimiento de un ERTE por fuerza mayor?.....	11
7-¿A quién puede afectar el ERTE por fuerza mayor?.....	11
8-Si la autoridad laboral no contesta en 5 días, ¿se entiende aprobado o rechazado?.....	12
9-¿Desde cuándo tendrá efectos el ERTE de fuerza mayor?.....	12
10-¿Qué sucede si una empresa aplica un ERTE de fuerza mayo con carácter retroactivo pero hemos estado trabajando hasta después de esa fecha?.....	12
11-¿Cuánto puede durar?.....	12

III. ERTE por causas Económicas, Técnicas, Organizativas o de Producción como consecuencia del COVID-19

12-¿Cuándo puede presentar la empresa un ERTE por estas causas?.....	12
13-¿Cuál es el procedimiento del ERTE por estas causas?.....	13
14-¿Cuánto tiene que durar el periodo de consultas?.....	13
15-¿Desde cuándo tiene efectos el ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción?.....	13

IV. Cuestiones comunes en los ERTE de fuerza mayor y en los de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

16-Si trabajo en una ETT y la empresa principal hace un ERTE, ¿me corresponde a mi también?.....	14
17-Mi empresa me ha comunicado que hace un ERTE de suspensión ¿Cómo me afecta?.....	14
18-Soy fijo discontinuo, prestando servicios actualmente y mi empresa ha hecho un ERTE. ¿Tengo derecho a estar incluido? ¿Qué pasa si la empresa no me incluye?.....	14
19-Soy fijo discontinuo y ahora mismo no estoy en activo, ¿qué sucede con mi contrato?.....	14
20-La empresa me ha comunicado que hace un ERTE de reducción de jornada ¿Cómo me afecta?....	15
21-La empresa me dice que estoy de ERTE pero no me lo ha notificado ¿Es posible?.....	15
22-Estoy de vacaciones o las empezaba ahora y la empresa me ha notificado el ERTE, ¿cómo me afecta?.....	15

23-Estoy de baja laboral, la empresa ha realizado un ERTE y no me ha incluido. ¿Me tendrían que haber incluido? ¿Me pueden despedir?.....	15
24-¿Qué sucede si mi empresa me incluye ERTE de suspensión de trabajo y estoy de baja por nacimiento y cuidado de menor?.....	16
25-¿Si estoy de baja por riesgo durante el embarazo y la empresa me comunica que estoy incluida en ERTE?.....	16
26-¿Estoy de baja por nacimiento de hijo y la empresa me ha incluido en ERTE, pierdo el derecho a solicitar el permiso por cuidado de lactante?.....	16
27-¿Y si estoy incluida en un ERTE, puedo seguir cobrando la ayuda de 100€, por pago anticipado de la deducción por maternidad?.....	16
28-¿Puedo coger una baja laboral por IT, maternidad, etc. si mi contrato está suspendido por un ERTE?.....	16
29-Si ya tengo una reducción de jornada, ¿cómo me afecta el ERTE?.....	17
30-Tengo una excedencia por cuidado de hijos/as, ¿qué ocurre?.....	17
31-Estoy afectado por un ERTE y tengo un contrato que finaliza durante la vigencia del ERTE, ¿Qué sucede con mi contrato? ¿Debo seguir trabajando los días que me faltaban para finalizarlo?.....	17
32-Estoy afectado por un ERTE y tengo un contrato que finaliza DESPUÉS del ERTE ¿Se entiende prorrogado automáticamente el mismo número de días en los que estuvo vigente el ERTE?.....	17
33-Voy a ser incluido en un ERTE por una empresa en la que llevo trabajando menos de 180 días, ¿se tendrán en cuenta mis trabajos anteriores para calcular la cuantía de la prestación?.....	17
34-Mientras cobro la prestación por desempleo por ERTE por crisis Covid-19, ¿podría trabajar a tiempo parcial o completo en otra empresa? ¿Cómo afectaría esto a la cuantía que perciba de prestación?.....	17
35-Si a mi empresa le aprueban un ERTE con carácter retroactivo y yo he estado prestando servicios hasta una fecha posterior, ¿a partir de cuándo contará mi desempleo? ¿Qué sucede con esa duplicidad de haber trabajado y ahora que ese tiempo aparezca en desempleo?.....	18
36-Soy delegado de personal en mi empresa y se aplica un ERTE que no afecta a toda la plantilla, ¿puedo ser incluido en el ERTE como el resto de trabajadores?.....	18
37-Al finalizar el ERTE, ¿se me conserva mi puesto de trabajo?.....	18
38-Al finalizar el ERTE, ¿me pueden despedir?.....	18
39-Al finalizar el ERTE, mi contrato se acaba en los 6 meses posteriores ¿la empresa me tiene que renovar obligatoriamente?.....	19
40-¿La empresa me tiene que dar alguna indemnización por el ERTE? ¿Tenemos derecho a que nos liquiden la parte proporcional de las pagas extras cuando entramos en el ERTE?.....	19

B) TELETRABAJO Y MEDIDAS DE ADAPTACIÓN Y REDUCCIÓN DE JORNADA DEL RD 8/2020

41-Quiero hacer teletrabajo y la empresa no me lo facilita, ¿puedo exigírselo?.....	20
42-¿La empresa puede obligarme a teletrabajar?.....	20
43-¿Quién está obligado a poner los dispositivos para teletrabajar?.....	20
44-Cómo puedo adaptar mi jornada de trabajo tras el RD 8/2020?.....	21
45-¿En qué puede consistir la adaptación de jornada?.....	21
46-¿Durante cuánto tiempo puedo hacer la adaptación de jornada?.....	21
47-¿Quién la decide?.....	21
48-Si la persona trabajadora estaba disfrutando con anterioridad una adaptación de jornada o unos de los permisos del Art 37. ET por conciliación y ante la nueva situación excepcional quiere solicitar un cambio, ¿qué debe hacer?.....	22
49-¿Pierdo salario reduciendo mi jornada? ¿Puedo cobrarlo del desempleo?.....	22
50-¿Si ya tengo mi jornada reducida, puedo volverla a reducir por este motivo?.....	22
51-¿Podemos los dos progenitores o dos hermanos pedir la reducción?.....	22
52-La empresa me obliga a reducirme la jornada, ¿es posible?.....	22
53-¿Cuánto se puede reducir la jornada?.....	23
54-¿Afecta la reducción de jornada a las vacaciones en una empresa o días de asuntos propios?....	23
55-Si la persona trabajadora estaba disfrutando con anterioridad una reducción de jornada por cuidado de menores y familiares y ante la nueva situación excepcional quiere solicitar una reducción de jornada especial, ¿qué debe hacer?.....	23
56-¿Este cambio de una reducción por guarda legal o cuidado de familiar a una reducción especial del 100% afecta a mis derechos y garantías?.....	23
57-¿Existe algún plazo para la solicitud de la reducción de jornada?.....	23
58-¿Cómo afecta al salario?.....	24
59-¿Qué es el salario?.....	24
60-¿Qué cotiza el empresario?.....	24

C) PERMISO RETRIBUIDO RECUPERABLE POR PARALIZACIÓN DE ACTIVIDAD DE LA EMPRESA POR CAUSA DEL COVID-19

61-La empresa nos ha comunicado que va a aplicar el permiso retribuido recuperable hasta el 9 de abril ¿Cómo es el procedimiento?.....	25
62-¿Cómo se van a recuperar las horas posteriormente?.....	25
63-¿Me pueden obligar a recuperarlo en días festivos/días de descanso que tenía fijados?.....	26
64-¿La empresa puede alargar el tiempo de permiso recuperable más allá del día 9 de abril y obligarnos después a recuperar todas esas horas?.....	26
65-Si no hay acuerdo en cómo recuperar las horas, ¿la empresa puede imponer la forma de recuperarlas?.....	26

66-La empresa nos debe días de vacaciones del año anterior o exceso de horas, ¿Se pueden compensar con este permiso retribuido? ¿Nos puede obligar a ello?.....	26
67-Nos encontramos teletrabajando y la empresa nos obliga ahora a coger un permiso retribuido debiéndolo recuperar posteriormente, ¿es legal?.....	26

D) VACACIONES, EXCEDENCIAS Y OTROS PERMISOS

68-Tengo las vacaciones fijadas en el calendario pero ahora por el COVID-19 no puedo viajar, ¿se aplazan por el estado de alarma?.....	27
69-La empresa me obliga a cogerme vacaciones, ¿es legal?.....	27
70-Estoy de excedencia voluntaria en mi empresa y ésta finalizará después del estado de alarma. La empresa ha hecho un ERTE, ¿tengo derecho a desempleo?.....	27
71-Estoy de excedencia y me quiero reincorporar. Si la empresa me deniega la reincorporación o no me contesta ¿tengo derecho a desempleo?.....	27
72-Se me acaba la baja por maternidad, ¿puedo acumular el permiso de lactancia durante el estado de alarma?.....	28
73-¿Existe algún permiso especial por cuidado de hijos a causa del COVID-19?.....	28

E) BAJAS LABORALES

74-Tengo síntomas como fiebre, tos y/o fatiga ¿puedo cogerme la baja por el COVID-19?.....	28
75-He estado en contacto directo con personas con el COVID-19 ¿tengo derecho a baja? ¿De qué tipo?.....	28
76-¿A qué entidad corresponde el pago de la incapacidad temporal en este caso?.....	28
77-Tengo hijos a cargo o personas de riesgo viviendo conmigo ¿puedo cogerme la baja?.....	28
78-Me han dado una baja por enfermedad común, ¿cómo puedo cambiarla?.....	29
79-Tengo que renovar mi baja laboral, ¿cómo puedo realizarlo?.....	29
80-¿Cómo puedo tramitar una baja laboral que no guarde relación con el COVID-19?.....	29
81-Tengo alguna patología de riesgo (asmático, problemas cardíacos, inmunodeprimidos, insuficiencia respiratoria) ¿Debo ir a trabajar? ¿Cómo procedo?.....	30
82-Estoy embarazada ¿Tengo que ir a trabajar?.....	31
83-¿Cuánto voy a cobrar?.....	31
84-¿Quién es el responsable de pagar la prestación por riesgo durante el embarazo?.....	31

F) PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

85-¿La empresa tiene derecho a saber si un trabajador suyo tiene COVID-19?.....	32
86-Si una persona da positivo en mi empresa ¿tengo derecho a que me informen?.....	32
87-¿Qué medidas tiene que poner en marcha mi empresa si una persona trabajadora de su plantilla da positivo por COVID-19?.....	32
88-¿Qué medidas debe adoptar la empresa?.....	33

G) DESPIDOS, FIN DE CONTRATOS Y BAJAS VOLUNTARIAS

89-La empresa me ha despedido por el COVID-19, ¿es legal?.....	35
90-La empresa me ha despedido antes del 17 de marzo y acudo a cobrar el paro, ¿se me aplican las condiciones del nuevo Real Decreto?.....	35
91-Se me ha acabado el contrato, la empresa me dijo que me iba a renovar y ahora no lo hace ¿qué puedo hacer?.....	35
92-Tengo un contrato de obra o servicio y la empresa me comunica que ha finalizado ¿es legal?.....	35
93-Se me acaba un contrato durante el estado de alarma, ¿se me aplican las condiciones del RD 8/2020?.....	35
94-La empresa me ha dicho que no supero el periodo de prueba por el COVID-19, ¿puede hacer eso?.....	36
95-La empresa me manda firmar una baja voluntaria ¿es legal?.....	36
96-La empresa me dice que si firmo la baja voluntaria me vuelve a contratar ¿qué hago?.....	36
97-En la anterior empresa en la que trabajé finalicé voluntariamente la relación laboral, en la empresa actual me comunican la finalización del contrato/despido/no superación del periodo de prueba. ¿Tengo derecho al desempleo o a alguna ayuda?.....	36
98-Se ha finalizado mi contrato temporal y no he cotizado suficiente para la prestación por desempleo, ¿Tengo derecho a alguna retribución o subsidio?.....	37

H) TRÁMITES EN EL SEPE

99-He sido despedido antes del RD 8/2020 y el paro está cerrado, ¿cómo puedo solicitar el desempleo?.....	37
100-Tengo que renovar mi tarjeta del paro, ¿cómo puedo hacerlo?.....	37
101-Se ha pasado el plazo de presentación de la solicitud del paro porque no me cogían/estaba colapsado,¿pierdo el paro?.....	37
102-He sido afectado por un ERTE a causa del COVID-19, ¿qué trámites tengo que hacer?.....	38

I) TRABAJOS ESENCIALES

103-La empresa me comunica que tengo que ir a trabajar porque es actividad esencial ¿Me deb dar algún documento para poder acudir al trabajo?.....	38
104-Teniendo un documento para ir a trabajar la policía me multa porque entiende que no es una actividad esencial, ¿qué puedo hacer?.....	38
105-La empresa tiene que cerrar porque no es una actividad esencial, ¿se le aplica un ERTE por fuerza mayor automáticamente?.....	39

J) AUTÓNOMOS

106-¿Quién puede solicitar la prestación de cese de actividad de autónomos?.....	39
107-¿Qué cuantía tiene la prestación?.....	39
108-¿Cuánto dura la prestación por cese de actividad?.....	39

K) EMPLEADOS/AS DEL HOGAR

109-¿Qué personas tienen derecho al subsidio extraordinario?.....	40
110-¿Qué situaciones dan derecho al subsidio extraordinario?.....	40
111-¿Cómo se acreditan estas situaciones?.....	41
112-¿Dónde y cuándo se podrá solicitar el subsidio para empleadas del hogar?.....	41

L) OTRAS PREGUNTAS

113-Tengo un contrato fijo discontinuo o para realizar trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas. Hasta junio no se tenía que interrumpir mi actividad, pero la empresa me comunicó el pasado 14 de marzo de 2020, la interrupción como consecuencia del impacto del coronavirus. Tengo más de 360 días cotizados. ¿Puedo cobrar el paro?.....	41
114-Tengo un contrato fijo discontinuo y me tenía que haber incorporado al trabajo el día 25 de marzo de 2020, pero la empresa me ha comunicado que, debido a la crisis del coronavirus, de momento no me puedo reincorporar. No tengo derecho al subsidio y el paro se me acabó el pasado día 20 de febrero. ¿Puedo cobrar un nuevo paro?.....	41
115-Tengo un contrato fijo discontinuo o para realizar trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas. Me tenía que haber incorporado al trabajo el día 18 de marzo de 2020, pero la empresa me ha comunicado que, debido al coronavirus, de momento no me puedo reincorporar. Ahora estoy cobrando el paro. ¿Lo puedo seguir cobrando? Si se me acaba y aún no me puedo incorporar al trabajo, ¿puedo cobrar el subsidio?.....	42

116-Tengo un contrato de fijo discontinuo o para la realización de trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas. He estado de permiso de maternidad y me tenía que incorporar al trabajo el día 25 de marzo de 2020, pero la empresa me ha comunicado que, debido al coronavirus, de momento no me puedo reincorporar. ¿Puedo cobrar el paro?.....	42
117-Soy fijo discontinuo y la empresa me comunica el fin de la actividad antes de la fecha en la que se debería de haber producido. ¿Qué sucede?.....	42
118-Tengo prácticas no laborales (becario) en una empresa, ¿tengo que continuar las prácticas?.....	43
119-Soy personal investigador universitario, ¿Qué sucede con mi contrato?.....	43
120-¿Podemos ir varias personas a trabajar en el mismo vehículo?.....	43

ENLACES DE INTERÉS.....	44
-------------------------	----

BIBLIOGRAFÍA.....	45
-------------------	----

A) EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO (ERTE) TRAS EL REAL DECRETO LEY 8/2020 DE 17 DE MARZO

I. CUESTIONES PRELIMINARES

1-¿Qué es un ERTE?

Es una medida por la cual una empresa puede proceder de manera TEMPORAL a suspender el contrato de trabajo o reducir la jornada de trabajo. El ERTE debe estar basado en causas de fuerza mayor o en causas económicas técnicas, organizativas o de producción

2-¿Qué tipos de ERTE existen?

Clasificamos los ERTE en 2 tipos:

-De suspensión del contrato de trabajo: En este caso, se suspenden los contratos de trabajo. Las personas afectadas no tendrán que prestar servicios mientras dure el ERTE y, en consecuencia, tampoco se cobra el salario. La persona trabajadora cobraría al desempleo.

-De reducción de jornada: Se reduce la jornada entre un 10 y un 70% pudiendo distribuirse por días completos u horas cada día. Se reduce el salario proporcionalmente y se cobra del desempleo la parte de la jornada reducida.

3-¿El ERTE puede afectar solo a parte de la plantilla?

Sí, la empresa puede establecer un ERTE parcial, es decir, que afecte solo a unos cuantos trabajadores. Por ejemplo, esto podría afectar a unos departamentos de la empresa concretos.

II. ERTE DE FUERZA MAYOR A CAUSA DEL COVID-19

4-¿Cómo se sabe si hay fuerza mayor a causa del COVID19?

En el nuevo RDL 8/2020 se ha establecido que serán de fuerza mayor aquellos ERTE que tengan su causa en la pérdida drástica de actividad debido a las medidas adoptadas en el estado de alarma como consecuencia del COVID-19 (cancelación de actividades, restricción de movilidad de personas o mercancías, falta de suministro de proveedores, cierre de locales, etc).

5-¿Quién puede iniciar un ERTE por fuerza mayor?

La empresa será la que inicie el procedimiento, decida qué medidas de suspensión o reducción de jornada adopte y de conocimiento de ello a los representantes de los trabajadores (a los trabajadores directamente si no tuvieran representantes) y de todo ello, presentará la solicitud ante la autoridad laboral previo informe de las causas y proporcionalidad de las medidas adoptadas.

6-¿Cómo es el procedimiento de un ERTE por fuerza mayor?

1º La empresa presenta solicitud a la autoridad laboral competente incluyendo:

- Informe sobre el impacto negativo en la actividad a causa del COVID-19.
- Documentación acreditativa de ese impacto.
- Comunicación del inicio del procedimiento a los trabajadores así como a sus representantes.

2º La autoridad laboral podrá solicitar informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social quien deberá evacuarlo en el plazo IMPRRORROGABLE de 5 días.

3º La autoridad laboral tiene 5 días para dictar resolución sobre la solicitud y solamente se limitará a constatar la existencia de las causas. El plazo de 5 días empieza a contar desde la presentación de la solicitud.

4º Recibida la resolución, en caso de ser aprobado el ERTE, la empresa decidirá, sin negociación previa, las suspensiones o reducciones de la jornada de trabajo (en la práctica, esto ya se recoge en el propio informe que se presenta a la autoridad laboral). La empresa pone en conocimiento de los representantes de los trabajadores cómo desarrollará el ERTE, quienes están afectados y traslada comunicación a la autoridad laboral.

5º La empresa será la encargada de realizar los trámites ante el SEPE para que las personas trabajadoras puedan cobrar el desempleo.

6º Las personas trabajadoras y la representación sindical podrán impugnar la decisión de la empresa.

7-¿A quién puede afectar el ERTE por fuerza mayor?

A cualquier trabajador por cuenta ajena inscrito en el Régimen General de la Seguridad Social o Régimen Especial del Mar. Los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado pueden ser afectados por una medida similar que tiene para esta situación también los plazos reducidos.

8-Si la autoridad laboral no contesta en 5 días, ¿se entiende aprobado o rechazado?

Si la autoridad laboral no evacúa resolución en el plazo de 5 días, se deberá entender este proceso como silencio administrativo POSITIVO de acuerdo al art. 24. 1 ley 39/2015, de LRJAP y PAC.

Por tanto, se entenderá aprobado el expediente.

9-¿Desde cuándo tendrá efectos el ERTE de fuerza mayor?

Tendrá efectos desde la fecha del hecho que causó la fuerza mayor (cese de actividad por cierre del establecimiento, suspensión de actividad por orden de la autoridad sanitaria o desde el inicio del estado de alarma...), por tanto, la fecha de efectos puede ser retroactiva desde el comienzo del Estado de Alarma.

10-Qué sucede si una empresa aplica un ERTE de fuerza mayor con carácter retroactivo pero hemos estado trabajando hasta después de esa fecha?

Esta es una situación anómala que en ningún caso se debería de haber dado. En el caso de que suceda así, la empresa debería notificar al SEPE que la fecha de efectos real es la del último día en la que efectivamente se trabajó. (Por ejemplo, si se aprueba un ERTE con carácter retroactivo desde el 15 de marzo pero se trabajó hasta el 23 de marzo, la suspensión de los contratos debería efectuarse desde el día 23).

De no hacer esto la empresa, podréis reclamar esos días trabajados como exceso de jornada y que la empresa os los compense con descansos después del ERTE o como horas extraordinarias retribuidas.

11-¿Cuánto puede durar?

Las medidas pueden prolongarse mientras dure el estado de alarma y, en todo caso, el ERTE puede permanecer mientras permanezcan las circunstancias que lo motivaron.

III. ERTE POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN COMO CONSECUENCIA DEL COVID-19

12-¿Cuándo puede presentar la empresa un ERTE por estas causas?

La empresa podrá presentar un expediente de regulación temporal de empleo cuando, como consecuencia del COVID-19, vea afectada su actividad por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción (descenso de la demanda, falta de materia prima por cierre de proveedores, etc.).

13-¿Cuál es el procedimiento del ERTE por estas causas?

1º Se da traslado de la intención de iniciar un ERTE a los representantes de los trabajadores o a las personas trabajadoras en caso de que no haya representantes de los trabajadores. Si no hay representantes, la comisión representativa para negociar el ERTE la integrarán los sindicatos más representativos y más representativos del sector al que pertenezca la empresa (1 persona por sindicato). Si no se conforma esta representación, lo compondrán 3 trabajadores de la empresa elegidos por los propios trabajadores.

¡¡¡OJO!!! Tenéis derecho a estar asesorados por el sindicato, que no os obliguen a elegir a 3 personas de la empresa si no estáis de acuerdo con ello.

2º En paralelo, se da comunicación a la autoridad laboral para que tenga conocimiento del inicio del procedimiento. Ésta podrá dar traslado a la Inspección de Trabajo para que evacúe informe en el plazo de 5 días improrrogables.

3º PERIODO DE CONSULTAS. Tendrá un límite de 7 días (se reduce de los 15 que son habitualmente) en los que se tendrán que celebrar, al menos, 2 reuniones.

Este mínimo de reuniones podrá eliminarse en caso de que exista acuerdo por ambas partes.

4º Tras la negociación de las medidas y el acuerdo, o no, del ERTE, la empresa se lo comunicará a la autoridad laboral.

5º Las personas trabajadoras podrán impugnar el ERTE en caso de desacuerdo.

14-¿Cuánto tiene que durar el periodo de consultas?

Máximo 7 días y un mínimo de 2 reuniones, a menos que haya un acuerdo en menos reuniones.

15-¿Desde cuándo tiene efectos el ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción?

Desde que la empresa presenta la solicitud de realizar el ERTE, en adelante.

IV. CUESTIONES COMUNES EN LOS ERTE DE FUERZA MAYOR Y EN LOS DE CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN

16-Si trabajo en una ETT y la empresa principal hace un ERTE, ¿me corresponde a mi también?

Si una empresa decide iniciar un ERTE y, como consecuencia, esta decisión afecta a trabajadores contratados a través de ETT, será esta ETT la que deba proceder a iniciar un ERTE para esos trabajadores basado en las causas que lo originan (suspensión de la actividad de la empresa usuaria).

17-Mi empresa me ha comunicado que hace un ERTE de suspensión ¿Cómo me afecta?

Si eres una de las personas afectadas y la empresa procede a suspender tu contrato de trabajo, pasarás a cobrar el desempleo, esto es, el 70% de la base reguladora (el 70% de un salario mensual incluida la parte proporcional de las pagas). El RD 8/2020 ha establecido que se pueda cobrar el desempleo, aunque no se haya cotizado lo suficiente. Igualmente, no se descontará de tu paro, en una futura prestación.

Todos los trámites para cobrar el paro los tendrá que realizar la empresa por ti.

18-Soy fijo discontinuo, prestando servicios actualmente y mi empresa ha hecho un ERTE. ¿Tengo derecho a estar incluido? ¿Qué pasa si la empresa no me incluye?

Una persona con contrato fijo discontinuo puede ser incluida en un ERTE y percibir la prestación por desempleo que corresponda.

Pero el ser incluido en un ERTE no es un derecho de la persona trabajadora, sino que será la empresa la que decida a quién incluye, en ocasiones con acuerdo de la representación de los trabajadores.

Por lo tanto, si una persona trabajadora fija discontinua que estaba desarrollando la actividad laboral en la empresa no ha sido incluido en un ERTE, tiene que seguir desarrollando la actividad laboral o pasar a disfrutar de un permiso retribuido recuperable si la actividad que desarrolla no es esencial.

19-Soy fijo discontinuo y ahora mismo no estoy en activo ¿Qué sucede con mi contrato?

Si una persona debería haberse incorporado a trabajar de acuerdo a su contrato fijo discontinuo y por circunstancias del COVID19 la empresa no le llama, debe solicitar la incorporación. Posteriormente tendrá derecho a ampliar su periodo de desempleo sin que este le sea descontado del tiempo de paro que le quedase.

20-La empresa me ha comunicado que hace un ERTE de reducción de jornada ¿Cómo me afecta?

Si te incluye en esa reducción, la empresa podrá establecer que esta reducción sea por horas o por días (dada la causa que origina el ERTE, sería lógico pensar que va a reducir el número de días que se trabajan a la semana, evitando el riesgo de contagio de las personas trabajadoras).

Cobrarás el salario normal por el porcentaje de jornada que trabajas. Por la otra parte de jornada reducida, tendrás derecho a cobrar el desempleo, en los mismos términos y procedimientos recogidos en la pregunta anterior.

21-La empresa me dice que estoy de ERTE pero no me lo ha notificado ¿Es posible?

No, no es posible. Exige a tu empresa que te dé notificación escrita del ERTE, así como de la forma en la que te va a afectar. En caso de negarse, consulta tu vida laboral en la seguridad social para asegurarte que la empresa no ha procedido a realizar algún trámite de reducción de jornada o suspensión sin usar el proceso del ERTE.

22-Estoy de vacaciones o las empezaba ahora y la empresa me ha notificado el ERTE ¿Cómo me afecta?

En el momento en el que el ERTE sea aprobado, si eres una de las personas afectadas, las vacaciones se interrumpirán ya que tu contrato pasa a estar suspendido. Podrás reclamar el disfrute de las vacaciones con posterioridad al ERTE.

Durante el ERTE no generamos vacaciones ni pagas extraordinarias, por lo que este año no tendrás tus vacaciones completas.

23-Estoy de baja laboral, la empresa ha realizado un ERTE y no me ha incluido. ¿Me tendrían que haber incluido? ¿Me pueden despedir?

La inclusión de los trabajadores en el procedimiento de un ERTE es libre por parte de la empresa en el caso de los de fuerza mayor o negociada con la representación de los trabajadores en los de causas económicas, técnicas organizativas o de producción. En cada uno de estos casos se decidirá qué trabajador entra en el ERTE y quién no. En cualquier caso, la empresa te tiene que notificar el inicio del ERTE y se lo tendrás que firmar, pero no significa automáticamente que te afecte.

De todas formas, si sigues de baja laboral tu situación no cambiará hasta que obtengas el alta médica. Cuando seas dado de alta si es antes del 9 de abril, pasarás a estar de permiso retribuido recuperable (en el caso de ser una actividad no esencial) o tendrás que incorporarte al puesto de trabajo (en el caso de ser una actividad esencial).

La fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, para realizar un ERTE con motivo del coronavirus, no justifican el despido, por lo que, de efectuarse, debe ser impugnado.

24-¿Qué sucede si mi empresa me incluye ERTE de suspensión de trabajo y estoy de baja por nacimiento y cuidado de menor?

Continúas cobrando la prestación por nacimiento y cuidado del menor hasta su finalización y al terminar la baja 16 semanas si es la madre o 12 semanas si es el otro progenitor/ padre, pasas a cobrar la prestación por desempleo, mientras continúe el ERTE.

25-¿Si estoy de baja por riesgo durante el embarazo y la empresa me comunica que estoy incluida en ERTE?

Continúas cobrando la prestación por riesgo durante el embarazo que paga la mutua y al finalizar la suspensión la baja por riesgo durante el embarazo porque se produce el nacimiento del hijo, en ese caso inicias la suspensión por nacimiento y cuidado del menor. Si al terminar las 16 semanas por nacimiento el ERTE continúa, pasarías a estar incluida en el mismo y cobrarías la prestación por desempleo.

Si el alta de la baja por riesgo durante el embarazo se produce antes del nacimiento, pasarías a estar incluida en ERTE y cobrarías el desempleo.

26-¿Estoy de baja por nacimiento de hijo y la empresa me ha incluido en ERTE, pierdo el derecho a solicitar el permiso por cuidado de lactante?

No, una vez finalice el ERTE y te incorpores a trabajar tendrás derecho a solicitar el permiso por cuidado de lactante en la empresa, hasta que el menor cumpla 9 meses.

27-¿Y si estoy incluida en un ERTE, puedo seguir cobrando la ayuda de 100€, por pago anticipado de la deducción por maternidad?

Si es un ERTE de suspensión de contrato, no se cobra la ayuda de 100€ como pago anticipado de la deducción de la maternidad, durante el periodo que cobras el desempleo y dure el ERTE.

Si es un ERTE de reducción de jornada, si puedes seguir cobrando la ayuda de 100€ porque se continúa trabajando.

28-¿Puedo coger una baja laboral por IT, maternidad, etc. si mi contrato está suspendido por un ERTE?

Si durante la vigencia del ERTE, y por tanto, mientras percibe la prestación por desempleo, se iniciara:

-Una situación de incapacidad temporal por contingencias comunes: el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), por delegación del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), le abonará la prestación por incapacidad temporal, cuya cuantía será igual a la prestación por desempleo, con el consumo correspondiente de días de prestación.

-Una situación de maternidad o paternidad: se le suspenderá el pago de la prestación por desempleo y empezará a cobrar la prestación por maternidad o paternidad, gestionada directamente por el INSS. Una vez que termine la prestación por maternidad o paternidad, se reanudará la prestación por desempleo durante el tiempo que le quedara por percibir y la cuantía que le correspondiera en el momento de la suspensión.

29-Si ya tengo una reducción de jornada, ¿cómo me afecta el ERTE?

Podrás cobrar el desempleo por la parte de jornada reducida a causa del ERTE

30-Tengo una excedencia por cuidado de hijos/as, ¿qué ocurre?

Si tu empresa lleva a cabo un procedimiento de ERTE mientras estás de excedencia por cuidado de hijo/a a cargo, continuarás en periodo de excedencia y la regulación de empleo solo te afectará cuando finalice dicha excedencia.

31- Estoy afectado por un ERTE y tengo un contrato que finaliza durante la vigencia del ERTE, ¿Qué sucede con mi contrato? ¿Debo seguir trabajando los días que me faltaban para finalizarlo?

A aquellos trabajadores afectados por un ERTE de suspensión, relacionado con la situación generada por el coronavirus, que tengan un contrato temporal, incluidos los formativos, de relevo o interinidad, se les suspende su contrato de manera que se interrumpe su duración durante el tiempo que se encuentre incluido en el ERTE, reanudándose después por el tiempo que reste hasta su finalización.

32-Estoy afectado por un ERTE y tengo un contrato que finaliza DESPUÉS del ERTE ¿Se entiende prorrogado automáticamente el mismo número de días en los que estuvo vigente el ERTE?

Puesto que tiempo que dure el ERTE no computa, cuando éste finalice el contrato que estaba en suspenso, se reanuda (obligación de prestar servicios/obligación de retribuirlos) hasta completar el tiempo de la duración que tenía fijada.

33-Voy a ser incluido en un ERTE por una empresa en la que llevo trabajando menos de 180 días. ¿Se tendrán en cuenta los trabajos anteriores para calcular la cuantía de la prestación?

No, su base reguladora será el promedio de las bases del periodo inferior a 180 días que ha trabajado al amparo de la relación laboral suspendida o reducida como consecuencia del COVID-19.

34-Mientras cobro la prestación por desempleo por ERTE por crisis Covid-19 ¿podría trabajar a tiempo parcial o completo en otra empresa? ¿Cómo afectaría esto a la cuantía que perciba de prestación?

En el supuesto de que empezara a trabajar a tiempo completo se suspendería la prestación contributiva por incompatibilidad. Si el trabajo que iniciara fuese a tiempo parcial, tendría posibilidad de compatibilizarlo, deduciendo de la cuantía a percibir la parte proporcional correspondiente a este nuevo trabajo.

35-Si a mi empresa le aprueban un ERTE con carácter retroactivo y yo he estado prestando servicios hasta una fecha posterior, ¿a partir de cuándo contará mi desempleo? ¿Qué sucede con esa duplicidad de haber trabajado y ahora que ese tiempo aparezca en desempleo?

Según la Disposición adicional tercera Real Decreto-Ley 9/2020, la fecha de efectos de la situación legal de desempleo en los supuestos de fuerza mayor será la fecha del hecho causante de la misma y cuando la suspensión del contrato o reducción de jornada sea debida a causas económicas técnicas, organizativas o de producción, la fecha de efectos de la situación legal de desempleo habrá de ser, en todo caso, coincidente o posterior a la fecha en que la empresa comunique a la autoridad laboral la decisión adoptada.

Por tanto, esta situación no se debe producir. En caso de que así haya sido, ese tiempo se entenderá como de exceso de jornada y la empresa deberá de devolverte las horas una vez finalizado el estado de alarma.

36-Soy delegado de personal en mi empresa y se aplica un ERTE que no afecta a toda la plantilla, ¿puedo ser incluido en el ERTE como el resto de trabajadores?

Conforme a lo establecido en el artículo 51.5 y 68.b) del Estatuto de los Trabajadores, los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

37-Al finalizar el ERTE, ¿se me conserva mi puesto de trabajo?

Por supuesto. Al finalizar el ERTE la empresa deberá de reincorporarte a la empresa en las mismas condiciones, derechos y antigüedad que venías disfrutando antes del ERTE.

38-Al finalizar el ERTE, ¿me pueden despedir?

De acuerdo con la Disposición Adicional Sexta del RD 8/2020 la empresa tiene el compromiso de mantenimiento del empleo al menos durante los 6 meses siguientes. En caso de que fuese necesario extinguir algún contrato, deberá acudir a alguna fórmula de Expediente de Regulación de Empleo. Si te podrá despedir por causas disciplinarias.

39-Al finalizar el ERTE, mi contrato se acaba en los 6 meses posteriores ¿la empresa me tiene que renovar obligatoriamente?

El compromiso de mantenimiento del empleo es una medida destinada a la salvaguardia de los puestos de trabajo en las empresas que han realizado procedimientos extraordinarios de ERTes. El compromiso afecta a toda la plantilla de la misma y desde la fecha de reanudación de la actividad económica.

En el caso de los contratos temporales, el RD-L 9/2020 establece que, en aquellas empresas que hayan suspendido contratos mediante ERTes e incluyan contratos temporales, se interrumpe el cómputo de los mismos. Es decir, los días durante los cuales no se pueda prestar servicio no computan para la finalización del contrato que se verá alargado por todos los días no trabajados que aún quedasen hasta la fecha o momento en el que debía terminar.

Por ejemplo, si el contrato temporal se suspendió dos meses antes de verse finalizado, al reanudarse la actividad el trabajador/a deberá mantenerse en el empleo durante esos dos meses.

40-¿La empresa me tiene que dar alguna indemnización por el ERTE? ¿Tenemos derecho a que nos liquiden las parte proporcional de las pagas extras cuando entramos en el ERTE?

No, no hay derecho a indemnización alguna.

En un ERTE no se produce la extinción de la relación laboral, por lo que en principio el trabajador no tiene derecho a que se liquiden las cantidades adeudadas como pudiera ser las vacaciones devengadas y no disfrutadas y la parte proporcional de las pagas extras; máxime cuando se estima que el ERTE consecuencia del covid-19 no va a ser superior a 1 año.

B) TELETRABAJO Y MEDIDAS DE ADAPTACIÓN Y REDUCCIÓN DE JORNADA PARA CONCILIAR VIDA LABORAL Y FAMILIAR

41-Quiero hacer teletrabajo y la empresa no me lo facilita, ¿puedo exigirselo?

La empresa no está obligada a proporcionar el teletrabajo, pero sí es una medida muy favorable que puede beneficiar a ambas partes. Si existe una buena organización del trabajo, la productividad no se tiene por qué ver afectada, al contrario, en muchos casos aumenta.

Además, la empresa puede beneficiarse de ayudas para mejorar la digitalización y dispositivos electrónicos para facilitar el teletrabajo.

42-¿La empresa puede obligarme a teletrabajar?

No. La empresa no puede obligarte a teletrabajar, aunque sí es la mejor opción en estas circunstancias extraordinarias para poder continuar con la actividad de la empresa sin poner en riesgo la integridad individual.

43-¿Quién está obligado a poner los dispositivos para teletrabajar?

Si bien es cierto que la empresa es la que debe poner a disposición de las personas trabajadoras los medios para poder teletrabajar, en estas circunstancias sobrevenidas puede solicitarte si puedes trabajar desde tus dispositivos y quedaría a tu única decisión el hecho de ponerlos a disposición de la empresa.

Igualmente, existen ayudas estatales extraordinarias para la adquisición de dispositivos para que la empresa pueda fomentar el teletrabajo.

44-¿Cómo puedo adaptar o reducir mi jornada de trabajo tras el RD 8/2020?

En primer lugar, tendrás que acreditar deberes de cuidado de un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad (padres/madres, hermanos/as, hijos/as, abuelos/as, nietos/as y cónyuges o parejas de hecho). Estarán incluidas quienes por edad, enfermedad o discapacidad, necesiten cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID-19, así como de aquellas que por decreto de la autoridad competente se hayan visto afectadas por el cierre de centros educativos, entre otros.

Si se dan las circunstancias, será opción tuya elegir las medidas concretas que mejor se adapten a tu necesidad como distribuir el tiempo de trabajo, horarios, jornadas continuadas, etc., que faciliten la conciliación de la vida laboral y personal y sean medidas proporcionadas.

Para ejecutar las medidas, te tienes que poner de acuerdo con el empresario que tiene un plazo de 24 horas para contestarte razonadamente si su respuesta es negativa. En caso de conflicto, es necesario ir a la jurisdicción social.

También podrás reducir tu jornada de trabajo hasta en un 100%, con la reducción proporcional de salario.

45-¿En que puede consistir la adaptación de jornada?

La adaptación de la jornada puede consistir en:

- Cambio de turno,
- Alteración de horario,
- Horario flexible,
- Jornada partida o continuada,
- Cambio de centro de trabajo, cambio de funciones,
- Cambio en la forma de prestación del trabajo, incluyendo la prestación de trabajo a distancia.
- Cualquier otro cambio de condiciones que estuviera disponible en la empresa o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado.

46-¿Durante cuánto tiempo puedo hacer la adaptación de jornada?

La adaptación tiene un carácter temporal, que se limita al período excepcional de duración del COVID-19.

47-¿Quién la decide?

Inicialmente es un derecho de la persona trabajadora, tanto en su alcance como en su contenido, siempre y cuando esté justificada, sea razonable y proporcionada, teniendo en cuenta las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, y las necesidades de organización de la empresa.

Empresa y persona trabajadora deberán hacer lo posible por llegar a un acuerdo.

48-¿Si persona trabajadora estaba disfrutando con anterioridad una adaptación de jornada o unos de los permisos del Art 37. ET por conciliación y ante la nueva situación excepcional, quiere solicitar un cambio?

Si es posible hacerlo. La persona trabajadora puede renunciar temporalmente a la que estaba disfrutando o tiene derecho a que se modifique los términos de su disfrute siempre que concurren las circunstancias excepcionales.

Esta solicitud se limita al periodo excepcional de duración de la crisis sanitaria y acomodarse a las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, así como a las necesidades de organización de la empresa, presumiéndose que

Se presume que la solicitud está justificada, es razonable y proporcionada salvo prueba en contrario.

49-¿Pierdo salario reduciendo mi jornada? ¿Puedo cobrarlo del desempleo?

Sí, pierdes el salario en la misma proporción en la que reduzcas tu jornada. No puedes cobrarlo del desempleo, dado que esta reducción no ha seguido los procedimientos de ERTE para poderte acoger a esos beneficios. Desde UGT, hemos propuesto una prestación a cargo de un fondo extraordinario que cubra estas situaciones.

50-¿Si ya tengo mi jornada reducida, puedo volverla a reducir por este motivo?

Podrás renunciar temporalmente a tu reducción de jornada por conciliación para acogerte a este tipo de reducción de hasta el 100%.

Una vez finalizado el carácter extraordinario de esta medida provocada por el COVID-19, puedes volver a tu reducción de jornada por conciliación habitual.

51-¿Podemos los dos progenitores o dos hermanos pedir la reducción?

Es un derecho individual de cada uno de los progenitores o cuidadores, salvo en el caso que 2 o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante (mismo menor, mismo familiar) la empresa puede limitar el disfrute simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

52-La empresa me obliga a reducirme la jornada, ¿es posible?

La empresa no puede imponer una reducción de la jornada. En todo caso, debería de realizar un proceso de ERTE si quiere hacer reducciones de jornada y así la parte en la que te ves afectado puedes acudir al desempleo.

53-¿Cuánto se puede reducir la jornada?

Desaparecen los mínimos y máximos establecidos en Art 37.6 ET (octavo hasta la mitad) y excepcionalmente se puede pedir hasta al 100% de la jornada. Este derecho de la persona trabajadora deberá estar justificado y ser razonable y proporcionado en atención a la situación de la empresa.

54-¿Afecta la reducción de jornada a las vacaciones en una empresa o días de asuntos propios?

No, las vacaciones se devengan por tiempo de trabajo en una empresa, no por la jornada de trabajo. Así que las vacaciones o días de asuntos propios, reconocidos en el convenio, se disfrutan en función de la duración del contrato, no por la jornada de trabajo reducida que tenga la persona trabajadora.

55-Si la persona trabajadora estaba disfrutando con anterioridad una reducción de jornada por cuidado de menores y familiares y ante la nueva situación excepcional quiere solicitar una reducción de jornada especial, ¿qué debe hacer?

La persona trabajadora puede renunciar temporalmente a la que estaba disfrutando o tiene derecho a que se modifique los términos de su disfrute siempre que concurran las circunstancias excepcionales.

Tiene que comunicarlo a la empresa con 24 horas de antelación y la duración se limita al periodo excepcional. Se presume que la solicitud está justificada, es razonable y proporcionada salvo prueba en contrario.

56-¿Este cambio de una reducción por guarda legal o cuidado de familiar a una reducción especial del 100% afecta a mis derechos y garantías?

No expresamente 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 reconoce que este cambio no implica un cambio en la naturaleza a efectos de aplicación de los derechos y garantías establecidos en el ordenamiento para la situación prevista en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

57-¿Existe algún plazo para la solicitud de la reducción de jornada?

La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que se iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

En las circunstancias actuales excepcionales, entendemos que no es necesario, respetar el preaviso de 15 días para solicitar la reducción de jornada, ya que nos encontramos ante un supuesto de fuerza mayor.

58-¿Cómo afecta al salario?

La reducción de jornada conlleva reducción proporcional de salario. Si la reducción es de la mitad de jornada, el salario que se cobra es la mitad de salario. Si la reducción de jornada alcanza hasta el 100% no habría salario.

59-¿Qué es el salario?

Se entiende por salario todas aquellas prestaciones que recibe la persona trabajadora por el trabajo realizado, bien sea en dinero o en especie. Por tanto, en el caso de una reducción de jornada, se reducirán todos los conceptos derivados de esta prestación del trabajo, esto es: salario base y demás complementos salariales.

60-¿Que cotiza el empresario?

En las reducciones de jornada por cuidado de familiares, el empresario está obligado a cotizar por el salario que paga. Ejemplo Salario 1000 €, pido reducción al 50% de jornada, salario es de 500 €y empresa cotiza por 500€.

Si se pide reducción especial al 100% de jornada, la empresa no cotiza.

C) PERMISO RETRIBUIDO RECUPERABLE POR PARALIZACIÓN DE ACTIVIDAD DE LA EMPRESA POR CAUSA DEL COVID19

61-La empresa nos ha comunicado que va a aplicar el permiso retribuido recuperable hasta el 9 de abril ¿Cómo es el procedimiento?

El permiso retribuido recuperable, que ha establecido el RDL 10/2020, supone que la persona trabajadora no tendrá que acudir a trabajar del 31 de marzo hasta el 9 de abril, ambos inclusive, y seguirá cobrando su salario habitual. Al finalizar este periodo, ese tiempo en el que no se trabajó, se recuperará posteriormente. Para ello:

1º La recuperación debe ser negociada. Se abrirá un periodo de consultas entre la empresa y la representación legal de los trabajadores que tendrá una duración máxima de 7 días.

Si no hubiese representación legal de los trabajadores, esta representación la realizarán los sindicatos más representativos y representativos del sector (si te encuentras en esta situación, llama a tu sede de UGT más cercana para que podamos asistirte en el proceso). En caso de que no se haga con esta representación, podrán negociar 3 trabajadores elegidos por y entre la plantilla.

Alternativa: Se puede sustituir el periodo de consultas por un procedimiento de mediación y arbitraje.

2º En el acuerdo se recogerá cuantas horas se recuperan, cómo se realizará esa recuperación y el tiempo de antelación con el que se debe saber la fecha de prestación de esas horas.

SIEMPRE se tendrán que respetar los tiempos mínimos de descanso entre jornadas y de descanso semanal que establece la ley.

62-¿Cómo se van a recuperar las horas posteriormente?

Ese tiempo de trabajo deberá ser recuperado en un momento posterior, concretamente entre el día siguiente a que finalice el estado de alarma y el 31 de diciembre de este año.

El modo concreto de recuperar las horas se determinará por acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores/as. Si no se alcanza un acuerdo, la decisión la tomará la empresa.

Tanto si es con acuerdo como, en su defecto, si es por decisión empresarial, no hay más límites que el respeto de los periodos mínimos de descanso diario y semanal, del plazo de preaviso que no puede ser inferior a cinco días y del límite de la jornada máxima anual prevista en el convenio colectivo de aplicación, además del respeto a los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

63-¿Me pueden obligar a recuperarlo en días festivos/días de descanso que tenía fijados?

Las limitaciones que la ley ha fijado para la recuperación de las horas de trabajo no prestadas durante el permiso retribuido, como se señala en la anterior pregunta, son las relativas a descanso diario y semanal, jornada máxima anual y derechos de conciliación. Respetando estos límites, en principio, no es descartable la recuperación en esos periodo, como una posibilidad más entre las distintas que pueden darse primando las menos gravosas.

64-¿La empresa puede alargar el tiempo de permiso recuperable más allá del día 9 de abril y obligarnos después a recuperar todas esas horas?

No. La norma es clara en este sentido. El permiso retribuido recuperable, de carácter obligatorio, se extiende entre el 30 de marzo y el 9 de abril de 2020, ambos inclusive.

65-Si no hay acuerdo en cómo recuperar las horas, ¿la empresa puede imponer la forma de recuperarlas?

Sí, siempre respetando los límites antes señalados sobre descansos, preaviso, jornada máxima anual y derechos de conciliación.

66-La empresa nos debe días de vacaciones del año anterior o exceso de horas, ¿Se pueden compensar con este permiso retribuido? ¿Nos puede obligar a ello?

El permiso retribuido recogido en el RDL 10/2020 tiene como objetivo limitar al máximo la movilidad. La forma de compensar las horas que no se trabajen va a determinarse por acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la empresa o por la decisión de la empresa si no hay acuerdo.

No es descartable la posibilidad de compensación con días de vacaciones o con el exceso de jornada que se haya realizado anteriormente. Sin embargo, en lo que se refiere a las vacaciones hay que tener en cuenta que su determinación debe establecerse por acuerdo entre empresa y persona trabajadora con dos meses de antelación a su disfrute, por lo que no cabe obligar.

En todo caso, deberá tenerse en cuenta también lo dispuesto en el convenio de aplicación.

67-Nos encontramos teletrabajando y la empresa nos obliga ahora a coger un permiso retribuido debiéndolo recuperar posteriormente, ¿es legal?

No. La norma claramente establece que este permiso, entre otros supuestos, no es de aplicación a las personas trabajadoras que puedan seguir desempeñando su actividad con normalidad mediante teletrabajo o cualquiera de las modalidades no presenciales de prestación de servicios

D) VACACIONES, EXCEDENCIAS Y OTROS PERMISOS

68-Tengo las vacaciones fijadas en el calendario pero ahora por el COVID-19 no puedo viajar, ¿se aplazan por el estado de alarma?

No, si ya estuvieran fijadas y la actividad de la empresa continúa, no hay nada que obligue al cambio del periodo vacacional.

69-La empresa me obliga a cogerme vacaciones, ¿es legal?

No, no es legal. Las vacaciones se fijan por acuerdo entre ambas partes y la fecha de vacaciones ha de conocerse con dos meses de antelación, aunque tengáis pactado que la empresa marca 15 días de vacaciones y tú otros 15, la antelación es la misma.

No obstante, puedes decidir llegar a un acuerdo con la empresa para disfrutar de las vacaciones si así os interesa a ambas partes.

70-Estoy de excedencia voluntaria en mi empresa y ésta finalizará después del estado de alarma. La empresa ha hecho un ERTE, ¿tengo derecho a desempleo?

Si una persona está en excedencia voluntaria, continuará en dicha excedencia y no tendrá derecho a la prestación por desempleo. Solo tendrá derecho a la prestación por desempleo si termina su excedencia y la empresa previendo su incorporación, le incluyó en el ERTE.

71-Estoy de excedencia y me quiero reincorporar. Si la empresa me deniega la reincorporación o no me contesta ¿tengo derecho a desempleo?

Si llegada la finalización de una excedencia, la empresa no le da ocupación porque no tiene actualmente una vacante en la empresa, podrá solicitar el desempleo con la carta de denegación de reincorporación de la empresa.

En caso de que la empresa en la carta le deniegue la reincorporación sin explicarle el por qué, entonces podría demandar por despido improcedente.

En estas situaciones, llama a tu sede de UGT más cercana para ayudarte con el proceso.

72-Se me acaba la baja por maternidad, ¿puedo acumular el permiso de lactancia durante el estado de alarma?

Si la empresa continúa su actividad normal y finalizas la baja por maternidad dentro del periodo del estado de alarma, igualmente podrás solicitarle a tu empresa la acumulación del permiso de lactancia para intentar atrasar esa incorporación al trabajo y poder conciliar.

73-¿Existe algún permiso especial por cuidado de hijos a causa del COVID-19?

Solo en los casos recogidos en el presente documento, es decir, si concurren las causas en estos puntos descritas, podrás acogerte a una adaptación o reducción de la jornada.

E) BAJAS LABORALES

74-Tengo síntomas como fiebre, tos y/o fatiga ¿puedo cogerme la baja por el COVID-19?

Deberás llamar por teléfono a los servicios sanitarios de tu Comunidad Autónoma quienes, por vía telefónica, te darán la baja laboral si así lo entienden.

75-He estado en contacto directo con personas con el COVID-19 ¿tengo derecho a baja? ¿De qué tipo?

Depende del grado de exposición. Si el contacto ha sido directo, puede que te den la baja laboral por aislamiento preventivo siguiendo las mismas instrucciones que las descritas en el párrafo anterior.

76-¿A qué entidad corresponde el pago de la incapacidad temporal en este caso?

El salario íntegro del día de la baja estará a cargo del empresario, con independencia de que hubiera habido o no, prestación laboral efectiva el día de la baja médica.

A partir del día siguiente, la incapacidad temporal estará a cargo de la entidad que proteja la contingencia profesional de los trabajadores de la empresa.

77-Tengo hijos a cargo o personas de riesgo viviendo conmigo ¿puedo cogerme la baja?

No, podrás acogerte a alguna de las medidas extraordinarias aprobadas por el Gobierno en el RD Ley 8/2020 sobre conciliación de la vida laboral y familiar descritas en las preguntas 38 y 39 del presente documento.

78-Me han dado una baja por enfermedad común, ¿esto está bien?

Sí. La enfermedad es por enfermedad común ASIMILADA A ACCIDENTE DE TRABAJO. Esto es, aunque te aparezca baja por enfermedad común, cobrarás de acuerdo a una baja por accidente de trabajo (75% de la BR desde el primer día de la baja).

Si al recibir la nómina estuviera mal, llama por teléfono a la sede de UGT de tu provincia y ellos te ayudarán a realizar la reclamación oportuna.

79-Tengo que renovar mi baja laboral, ¿cómo puedo realizarlo?

No es necesario que te desplaces al Centro de Salud. Lo mejor es que llames por teléfono a tu centro de salud y ellos te indiquen cual es la forma de proceder. Puede que te dejen la baja para que la recojas o que te den una cita y tendrás que estar atento al teléfono en la fecha y hora indicadas.

80-¿Cómo puedo tramitar una baja laboral que no guarde relación con el COVID-19?

Deberás llamar a tu centro de salud y pedir cita con tu médico de familia. Te darán una fecha y una hora y te indicarán que estés atento al teléfono para realizar la consulta por vía telefónica.

81-Tengo alguna patología de riesgo (asmático, problemas cardiacos, inmunodeprimidos, insuficiencia respiratoria) ¿Debo ir a trabajar? ¿Cómo procedo?

El empresario debe garantizar de manera específica la protección de los trabajadores que por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. Los grupos vulnerables para COVID-19, definidos por el Ministerio de Sanidad son: las personas con diabetes, enfermedad cardiovascular, incluida hipertensión, enfermedad hepática crónica, enfermedad pulmonar crónica, enfermedad renal crónica, inmunodeficiencia, cáncer en fase de tratamiento activo, embarazo y mayores de 60 años.

El procedimiento a seguir:

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (SPRL) tendrá que evaluar la presencia de personal especialmente sensible en relación al coronavirus y emitir un informe con las medidas de prevención, adaptación y protección, teniendo en cuenta que, si no hay posibilidad de adaptación del puesto de trabajo, protección adecuada que evite el contagio o reubicación en otro puesto exento de riesgo de exposición en la empresa, el trabajador o trabajadora debe pasar a situación de incapacidad temporal.

Desde el servicio sanitario del Servicio de Prevención emitirá un informe en los siguientes casos:

- Los casos probables (los resultados de laboratorio no son concluyentes), posibles (con infección respiratoria aguda leve) o confirmados, así como los contactos estrechos de casos probables, posibles o confirmados.
- Las personas trabajadoras con especial sensibilidad en relación a la infección de coronavirus SARS-CoV-2, sin posibilidad de adaptación del puesto de trabajo, protección adecuada que evite el contagio o reubicación en otro puesto exento de riesgo de exposición al SARS-CoV-2.

Si te encuentras entre los grupos vulnerables definidos por el Ministerio de Sanidad, contacta con tus delegados de prevención para que reclamen al empresario que el Servicio de Prevención realice el informe pertinente. Además contacta con el Servicio Público de Salud ya que en caso de requerir de baja laboral, serán los médicos del Servicio Público de Salud los que emitan los partes de baja y alta en todos los casos de afectación por coronavirus, tanto en las situaciones de asilamiento como de enfermedad.

<https://www.ugt.es/sites/default/files/servicios-prl-implicaciones-personas-trabajadoras.pdf>

https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov-China/documentos/PrevencionRRL_COVID-19.pdf

82-Estoy embarazada ¿Tengo que ir a trabajar?

Tienes derecho a solicitar que la empresa adopte las medidas de protección para la maternidad previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Y si a pesar de las medidas preventivas, adaptación de horarios, o cambio de puesto de trabajo, el riesgo no desaparece, tienes derecho a solicitar la baja por riesgo durante el embarazo.

El procedimiento a seguir:

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (SPRL) tendrá que evaluar la presencia de personal especialmente sensible en relación al coronavirus y emitir un informe con las medidas de prevención, adaptación y protección, teniendo en cuenta que, si no hay posibilidad de adaptación del puesto de trabajo, protección adecuada que evite el contagio o reubicación en otro puesto exento de riesgo de exposición en la empresa, el trabajador o trabajadora debe pasar a situación de incapacidad temporal.

Desde el servicio sanitario del Servicio de Prevención emitirá un informe en los casos de personas trabajadoras con especial sensibilidad en relación a la infección de coronavirus SARS-CoV-2, sin posibilidad de adaptación del puesto de trabajo, protección adecuada que evite el contagio o reubicación en otro puesto exento de riesgo de exposición al SARS-CoV-2.

Si te encuentras entre los grupos vulnerables definidos por el Ministerio de Sanidad, contacta con tus delegados de prevención para que reclamen al empresario que el Servicio de Prevención realice el informe pertinente. Además contacta con el Servicio Público de Salud ya que en caso de requerir de baja laboral, serán los médicos del Servicio Público de Salud los que emitan los partes de baja y alta en todos los casos de afectación por coronavirus, tanto en las situaciones de aislamiento como de enfermedad.

83-¿Cuánto voy a cobrar?

La cuantía será el 100% de la Base Reguladora, que será la establecida para la prestación de IT derivada de contingencias profesionales.

En la prestación por riesgo durante el embarazo la cuantía es mayor que en los casos de incapacidad temporal por contagio o en periodos de aislamiento por el COVID-19, que se cobra el 75% de la base reguladora, que será la establecida para la prestación de IT derivada de contingencias profesionales.

84-¿Quién es el responsable de pagar la prestación por riesgo durante el embarazo?

La mutua, con quien tenga la empresa concertada la cobertura de los riesgos profesionales.

F) PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

85-¿La empresa tiene derecho a saber si un trabajador suyo tiene COVID-19?

Sí. En el caso de ser una persona contagiada por el COVID-19, deberás de notificárselo a la empresa para que pueda adoptar las medidas necesarias en el centro de trabajo para preservar la salud e integridad del resto de compañeros/as.

Para más información: <https://www.ugt.es/sites/default/files/informacion-sindical-basica-delegados-coronavirus.pdf>

86-Si una persona da positivo en mi empresa ¿tengo derecho a que me informen?

Sí. Por ley, la empresa tiene el deber garantizar la seguridad y salud de todos sus trabajadores y trabajadoras. Si hay un riesgo grave, la empresa está obligada a informar lo antes posible a todas las personas trabajadoras afectadas sobre dicho riesgo y las medidas a adoptar en materia de protección, siempre consensuadas con los representantes de los trabajadores.

En el caso del coronavirus, el nivel de alerta lo comunican las propias autoridades públicas sanitarias, por lo que los trabajadores/as cuentan, además, con una fuente externa que certifica la certeza sobre el peligro.

Para más información: <https://www.ugt.es/sites/default/files/informacion-sindical-basica-delegados-coronavirus.pdf>

87-¿Qué medidas tiene que poner en marcha mi empresa si una persona trabajadora de su plantilla da positivo por COVID-19?

En primer lugar, deberá comunicarlo a la autoridad sanitaria competente para que se ponga en aislamiento preventivo a todas aquellas personas del ámbito laboral que hayan estado en contacto directo con la persona contagiada.

Deberá cerrar las partes del centro de trabajo donde ha existido la exposición o riesgo para su posterior e inmediata desinfección

Posteriormente tendrá que tomar las medidas necesarias para preservar la salud e integridad de sus trabajadores de acuerdo con el apartado siguiente.

Para más información: <https://www.ugt.es/sites/default/files/informacion-sindical-basica-delegados-coronavirus.pdf>

88-¿Qué medidas debe adoptar la empresa?

1. Medidas tendentes a proporcionar una información suficiente a los trabajadores/as y sus representantes.
2. Medidas dirigidas a prevenir el contagio, como pueden ser medidas de distanciamiento social, higiénicas y de limpieza, para ello se facilitarán los medios necesarios para que las personas trabajadoras puedan asearse adecuadamente siguiendo estas recomendaciones. En particular, se destacan las siguientes:

- La higiene de manos es la medida principal de prevención y control de la infección
- Etiqueta respiratoria:
- Cubrirse la nariz y la boca con un pañuelo al toser y estornudar, y desecharlo a un cubo de basura con tapa y pedal
- Si no se dispone de pañuelos emplear la parte interna del codo para no contaminar las manos
- Evitar tocarse los ojos, la nariz o la boca
- Practicar buenos hábitos de higiene respiratoria
- Mantener distanciamiento social de 2 metros

Además de la higiene personal, se pondrán los medios necesarios para garantizar la higiene de los lugares de trabajo, que deberá intensificarse en relación con la práctica habitual. Las políticas de limpieza y desinfección de lugares y equipos de trabajo, son importantes medidas preventivas.

Es crucial asegurar una correcta limpieza de las superficies y de los espacios, tratando de que se realice limpieza diaria de todas las superficies, haciendo hincapié en aquellas de contacto frecuente como pomos de puertas, barandillas, botones etc. Los detergentes habituales son suficientes. Se prestará especial atención a la protección del personal trabajador que realice las tareas de limpieza

3. Medidas organizativas. Se deberán implementar las medidas necesarias para minimizar el contacto entre las personas trabajadoras y entre estas últimas y los potenciales clientes o público que puedan concurrir en su lugar de trabajo.

En este sentido, la disposición de los puestos de trabajo, la organización de la circulación de personas y la distribución de espacios (mobiliario, estanterías, pasillos, etc.) en el centro de trabajo debe modificarse, en la medida de lo posible, con el objetivo de garantizar el mantenimiento de la distancias de seguridad de 2 metros.

Establecer planes de continuidad de la actividad ante un aumento de las bajas laborales del personal o en un escenario de incremento del riesgo de transmisión en el lugar de trabajo, con un proceso de participación y acuerdo con la representación legal de los trabajadores.

Contemplar posibilidades de redistribución de tareas y/o teletrabajo si fuera necesario.

En aquellos establecimientos abiertos al público se atenderá a las siguientes consideraciones:

- El aforo máximo deberá permitir cumplir con las medidas extraordinarias dictadas por las autoridades sanitarias, concretamente con el requisito de distancias de seguridad.
- Cuando sea posible, se fomentará la habilitación de mecanismos de control de acceso en las entradas de los locales.
- Este control de acceso debe garantizar el cumplimiento estricto del aforo máximo calculado para esta situación extraordinaria.
- Cuando sea de aplicación, se establecerán medidas para organizar a los clientes que permanezcan en el exterior del establecimiento en espera de acceder a él cuando lo permita el aforo.
- Todo el público, incluido el que espera en el exterior del establecimiento, debe guardar rigurosamente la distancia de seguridad.

Se informará claramente a los clientes sobre las medidas organizativas y sobre su obligación de cooperar en su cumplimiento.

La empresa deberá facilitar equipos de protección individual cuando los riesgos no puedan evitarse o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas o procedimientos de organización del trabajo. Los equipos de protección individual serán adecuados a las actividades y trabajos a desarrollar.

Para más información: <https://www.ugt.es/sites/default/files/informacion-sindical-basica-delegados-coronavirus.pdf>

G) DESPIDOS, FIN DE CONTRATOS Y BAJAS VOLUNTARIAS

89-La empresa me ha despedido por el COVID-19, ¿es legal?

De acuerdo con el artículo 2 del Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19, el despido y la extinción del contrato basados en una causa de fuerza mayor, causas económicas, técnicas, organizativas o de producción derivadas o consecuencia de la crisis sanitaria provocada por el covid-19, no son causas que justifiquen el despido o la extinción.

En base a lo anterior, deberá demandar por despido. Llama a tu sede de UGT más cercana para que te ayudemos con el proceso.

90-La empresa me ha despedido antes del 17 de marzo y acudo a cobrar el paro, ¿se me aplican las condiciones del nuevo Real Decreto?

No, las medidas extraordinarias aprobadas en el RD 8/2020 en materia de desempleo son aplicables solo en los casos de ERTE de fuerza mayor o por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Desde UGT, estamos proponiendo al Gobierno la protección de este tipo de situaciones.

91-Se me ha acabado el contrato, la empresa me dijo que me iba a renovar y ahora no lo hace ¿qué puedo hacer?

En este caso, a menos que tengas un documento acreditativo de ese compromiso de renovación y de poder probar daños y perjuicios ante el incumplimiento del empresario de su compromiso de renovación del contrato, solo quedaría exigir que te abone la indemnización por fin de contrato y la liquidación correspondiente.

92-Tengo un contrato de obra o servicio y la empresa me comunica que ha finalizado ¿es legal?

Depende. Si la obra o servicio realmente llegara a su fin, sí podría darse la finalización del contrato con el correspondiente traslado de la indemnización y la liquidación. Si la obra o el servicio fuese más allá en el tiempo, la empresa debería de aplicarte una medida de regulación temporal del empleo. Si no, estaría incurriendo en un despido improcedente.

93-Se me acaba un contrato durante el Estado de Alarma, ¿se me aplican las condiciones del RD 8/2020?

NO. Las medidas extraordinarias aprobadas en el RD 8/2020 en materia de desempleo son aplicables solo en los casos de ERTE de fuerza mayor o por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

94-La empresa me ha dicho que no supero el periodo de prueba por el COVID19, ¿puede hacer eso?

Es importante que se pueda probar que la razón real ha sido la situación generada por el COVID-19. La prohibición de despido descrita en el artículo 2 del Real Decreto-Ley 9/2020 sólo prohíbe el despido por causas de fuerza mayor o por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción relacionadas con el COVID-19. No dice nada con respecto a otros motivos para rescindir el contrato de trabajo. Pero, en cualquier caso, si la causa de no superar el periodo de prueba está relacionado con el COVID-19, esta decisión puede ser impugnada.

95-La empresa me manda firmar una baja voluntaria ¿es legal?

No. La empresa no puede obligarte a firmar una baja voluntaria. Si la empresa se ve obligada a paralizar la actividad, tiene vías de suspensión del contrato de trabajo a través del ERTE que os dan mayores garantías y protecciones a ambas partes.

96-La empresa me dice que si firmo la baja voluntaria me vuelve a contratar después de que pase todo esto, ¿qué hago?

Obligarte a firmar una baja voluntaria no es legal. Ese compromiso verbal de que te volverá a contratar no sirve, dado que después no tienes manera de exigirselo y te tendrás que fiar de su palabra, únicamente. Mientras tanto, no tendrás derecho a desempleo y tampoco cobrarás indemnización alguna por acabar la relación laboral. Al volver, volverías sin la antigüedad correspondiente.

97-En la anterior empresa en la que trabajé finalicé voluntariamente la relación laboral. En la empresa actual me comunican la finalización del contrato/despido/no superación del periodo de prueba. ¿Tengo derecho al desempleo o a alguna ayuda?

Con carácter general, si la empresa le extingue el contrato de trabajo durante el periodo de prueba el trabajador tendrá derecho a la prestación por desempleo si cumple con los requisitos que exige la LGSS para poder acceder a esta prestación.

Pero en este caso además, debe valorarse si podemos estar ante un despido porque la razón de la extinción del contrato de trabajo es la situación de fuerza mayor provocada por el covid-19 y no si se ha superado o no el periodo de prueba. Si fuera así, esta extinción no estaría justificada, tal y como establece el artículo 2 del Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19.

98-Se ha finalizado mi contrato temporal y no he cotizado suficiente para la prestación por desempleo, ¿Tengo derecho a alguna retribución o subsidio?

Se establece, con carácter excepcional un subsidio para aquellas personas que se han quedado sin trabajo y tuvieran un contrato temporal en cualquiera de sus modalidades con una antigüedad de, al menos, 2 meses.

Este subsidio por desempleo durará un mes y su cuantía será el 80% del IPREM (430 €).

H) TRÁMITES EN EL SEPE

99-He sido despedido antes del RD 8/2020 y el paro está cerrado, ¿cómo puedo solicitar el desempleo?

EL SEPE pone a disposición dos vías:

1.Si dispone de DNI electrónico, certificado digital o usuario cl@ve puede

- Obtener el reconocimiento de la prestación contributiva en el momento
- Presentar la solicitud

2.Si NO dispone de DNI electrónico, certificado digital o usuario cl@ve puede

- Formulario para pre-solicitud individual de prestaciones por desempleo. Solo enviar este formulario si ha finalizado su contrato o le han despedido, no lo haga si está usted en un ERTE. NO enviar si ya ha solicitado cita previa o ha presentado su solicitud en el sepe por otro canal.
- Solicite cita previa telemáticamente para ser atendido por el SEPE (indique correo electrónico).

Fuente: <http://www.sepe.es/HomeSepe/COVID-19.html>

100-Tengo que renovar mi tarjeta del paro, ¿cómo puedo hacerlo?

Mediante el mismo procedimiento descrito en el apartado anterior.

101-Se ha pasado el plazo de presentación de la solicitud del paro porque no me cogían/estaba colapsado, ¿pierdo el paro?

No, como medida extraordinaria han quedado suspendidos los plazos de presentación de solicitudes y no se recortan los derechos por presentaciones fuera de plazo. Es decir, si te dan la cita fuera del plazo de 15 días, por ejemplo, tendrás el reconocimiento a la prestación desde el primer día.

102-He sido afectado por un ERTE a causa del COVID-19, ¿qué trámites tengo que hacer?

Ninguno. Es la empresa la obligada a dar traslado al SEPE toda la documentación necesaria para darte de alta y comiences a cobrar la prestación por desempleo. Por tanto, no pidas cita en el SEPE para evitar colapsar el servicio.

Si recibes un SMS pidiéndote tu número de cuenta, NO LO FACILITES, se puede tratar de un fraude. Debe ser tu empresa la que facilite tu número de cuenta al SEPE.

I) TRABAJOS ESENCIALES

103-La empresa me comunica que tengo que ir a trabajar porque es actividad esencial ¿Me debe dar algún documento para poder acudir al trabajo?

La orden SND/307/2020, de 30 de marzo, establece que todas aquellas personas trabajadoras por cuenta ajena que no deban acogerse al permiso retribuido recuperable establecido en el Real Decreto-ley 10/2020, tienen derecho a que la empresa o entidad empleadora les expida una declaración responsable reconociendo tal circunstancia, de acuerdo con el modelo recogido en el Anexo de esta Orden.

La orden y el Anexo pueden encontrarse aquí: <https://www.boe.es/boe/dias/2020/03/30/pdfs/BOE-A-2020-4196.pdf>

104-Teniendo un documento para ir a trabajar la policía me multa porque entiende que no es una actividad esencial, ¿qué puedo hacer?

En principio, la autoridad policial no tendría causa ni motivo para emitir la propuesta de sanción correspondiente. A pesar de no ser una actividad esencial, el RD-Ley 10/2020 establece que las empresas que apliquen el permiso retribuido recuperable pueden establecer, en caso de ser necesario, el número mínimo de plantilla o los turnos de trabajo estrictamente imprescindibles con el fin de mantener la actividad indispensable.

En caso de ser multado, se pueden formular los correspondientes recursos de alzada y reposición dentro del procedimiento administrativo común y, posteriormente, llevarlo ante la jurisdicción contencioso-administrativa.

Puedes acudir al sindicato para que te asesoren al respecto.

105-La empresa tiene que cerrar porque no es una actividad esencial, ¿se le aplica un ERTE por fuerza mayor automáticamente?

El procedimiento de un ERTE nunca puede ser automático sea por el motivo que sea. Debe seguirse el procedimiento que la ley prevé (comunicación a la Autoridad Laboral competente en el caso de que el motivo sea fuerza mayor o iniciación de negociación con los representantes de los trabajadores de la empresa o del sector, en el caso de que el motivo sea económico, técnico, organizativo o de producción).

J) AUTÓNOMOS

106-¿Quién puede solicitar la prestación de cese de actividad de autónomos?

Cualquier trabajador por cuenta propia inscrito en el régimen correspondiente que se vea afectado por el cierre de negocios debido a la declaración del estado de alarma o cuya facturación este mes caiga un 75% respecto a la media mensual del semestre anterior.

107-¿Qué cuantía tiene la prestación?

Será equivalente al 70% de la base reguladora. Esto significa que, cuando se haya cotizado por cese de actividad durante al menos 12 meses, el importe es el 70% de la base reguladora, pero para quien haya cotizado menos tiempo, tendrá derecho al 70% de la base mínima de cotización del colectivo al que pertenezca el trabajador.

108-¿Cuánto dura la prestación por cese de actividad?

Un mes, con posibilidad de ampliación hasta el último día del mes en el que finalice el estado de alarma, en el supuesto de que este se prorrogue y tenga una duración superior al mes.

K) EMPLEADOS/AS DEL HOGAR

109-¿Qué personas tienen derecho al subsidio extraordinario?

Las personas que trabajen como empleadas de hogar y que estuvieran dadas de alta en el Sistema Especial de Empleos de Hogar del Régimen General de la Seguridad Social antes del 14 de marzo de 2020, fecha en la que se declaró el estado de alarma.

Tendrán derecho a esta nueva prestación las personas dadas de alta como empleadas de hogar antes de la entrada en vigor del estado de alarma que hayan dejado de prestar servicios en uno o varios domicilios, total o parcialmente, para reducir el riesgo de transmisión a causa de la crisis sanitaria del Covid-19. También las que hayan sido objeto de despido o desistimiento de contrato durante la crisis sanitaria.

Para solicitar el nuevo subsidio será necesario acreditar la pérdida total o parcial de la actividad con la declaración responsable firmada de la persona empleadora, la carta de despido, la comunicación de desistimiento o la baja en el Sistema Especial de Empleadas de Hogar del Régimen General de la Seguridad Social.

Las empleadas de hogar tendrán derecho a un subsidio equivalente al 70% de su base reguladora en el caso de que la pérdida de actividad sea total. Si la empleada reduce su jornada, percibirá la parte proporcional correspondiente a esa reducción de jornada.

El nuevo subsidio es compatible con otros ingresos por cuenta propia o ajena, siempre que no superen, en conjunto, el SMI. Sin embargo, será incompatible con el subsidio por incapacidad temporal o con el cobro del Permiso Retribuido Recuperable.

El Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) habilitará el procedimiento de solicitudes.

110-¿Qué situaciones dan derecho al subsidio extraordinario?

- Cuando la persona trabajadora como empleada de hogar haya dejado de prestar servicios, a fin de reducir el contagio, por causas ajenas a su voluntad, en uno o varios domicilios, ya sea total o parcialmente. Es decir, las empleadas de hogar que hayan perdido horas de trabajo, todas o una parte.

- Cuando la persona trabajadora ha sido objeto de despido (art. 49.1k del Estatuto de los Trabajadores) o desistimiento del empleador/a (art. 11. 3 RD 1620/2011, de 14 noviembre) de contrato con motivo de la crisis sanitaria.

111-¿Cómo se acreditan estas situaciones?

•En el caso de disminución total o parcial de la actividad: las empleadas de hogar deben de tener la declaración responsable firmada por la persona empleadora o personas empleadoras respecto de las cuales se haya producido la disminución total o parcial de servicios.

•En el caso de extinción del contrato, se acreditará con la carta de despido, comunicación del desistimiento de la empleadora o empleador, o documentación acreditativa de la baja en el Sistema Especial de Empleados de Hogar.

112-¿Dónde y cuándo se podrá solicitar el subsidio para empleadas de hogar?

La solicitud del subsidio se deberá presentar a través del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). El SEPE, según la Disposición Transitoria Tercera, establecerá en el plazo de un mes, el procedimiento para la tramitación de solicitudes, que determinará los formularios, sistema de tramitación (presencial o telemático) y los plazos para su presentación. Todo el procedimiento debe estar listo antes del 2 de mayo.

L) OTRAS PREGUNTAS

113-Tengo un contrato fijo discontinuo o para realizar trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas. Hasta junio no se tenía que interrumpir mi actividad, pero la empresa me comunicó el pasado 14 de marzo de 2020, la interrupción como consecuencia del impacto del coronavirus. Tengo más de 360 días cotizados. ¿Puedo cobrar el paro?

Si, podrá percibir la prestación contributiva por desempleo, y cuando vuelva a encontrarse desempleado involuntariamente y solicite la reanudación de la prestación que se le reconozca ahora, se le volverá a poner al cobro lo que se le haya pagado, con un máximo de 90 días, como si no lo hubiera percibido.

114-Tengo un contrato fijo discontinuo y me tenía que haber incorporado al trabajo el día 25 de marzo de 2020, pero la empresa me ha comunicado que, debido a la crisis del coronavirus, de momento no me puedo reincorporar. No tengo derecho al subsidio y el paro se me acabó el pasado día 20 de febrero. ¿Puedo cobrar un nuevo paro?

Si tiene periodo cotizado suficiente dentro de los seis años anteriores que no haya utilizado para el reconocimiento de un derecho anterior, puede cobrar de nuevo el paro. Solicite a la empresa la emisión de un certificado de empresa en el que haga constar la imposibilidad de reincorporación como consecuencia del coronavirus. Cuando vuelva a encontrarse desempleado involuntariamente, si solicita la reanudación de la prestación que se le reconozca ahora, se le volverá a poner al cobro lo que se le haya pagado, con un máximo de 90 días, como si no lo hubiera percibido.

115-Tengo un contrato fijo discontinuo o para realizar trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas. Me tenía que haber incorporado al trabajo el día 18 de marzo de 2020, pero la empresa me ha comunicado que, debido al coronavirus, de momento no me puedo reincorporar. Ahora estoy cobrando el paro. ¿Lo puedo seguir cobrando? Si se me acaba y aún no me puedo incorporar al trabajo, ¿puedo cobrar el subsidio?

Sí, puede continuar cobrando el paro. Para ello, solicite a su empresa un certificado de empresa en el que haga constar la imposibilidad de reincorporarse como consecuencia del coronavirus. Si agotara el paro y continuara por este motivo sin poder incorporarse a su puesto de trabajo, una vez cumplido el plazo de espera de un mes, podrá obtener el subsidio por desempleo, siempre que cumpla todos los requisitos para ello. Y, cuando vuelva a encontrarse desempleado involuntariamente se le volverá a poner al cobro lo que se le pague ahora, con un máximo de 90 días, como si no lo hubiera percibido.

116-Tengo un contrato de fijo discontinuo o para la realización de trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas. He estado de permiso de maternidad y me tenía que incorporar al trabajo el día 25 de marzo de 2020, pero la empresa me ha comunicado que, debido al coronavirus, de momento no me puedo reincorporar. ¿Puedo cobrar el paro?

Si tiene algún derecho a protección por desempleo suspendido o periodo cotizado al desempleo suficiente dentro de los seis años anteriores que no haya utilizado para el reconocimiento de un derecho anterior, solicite. Debe remitirse al SEPE el certificado de empresa en el que se haga constar la imposibilidad de reincorporación como consecuencia del coronavirus. Cuando vuelva a encontrarse desempleado involuntariamente, si solicita la reanudación de la prestación que se le reconozca ahora, se le volverá a poner al cobro lo que se le haya pagado, con un máximo de 90 días, como si no lo hubiera percibido.

117-Soy fijo discontinuo y la empresa me comunica el fin de la actividad antes de la fecha en la que se debería de haber producido. ¿Qué sucede?

Si una empresa te notifica la interrupción del contrato en fechas previas a la que de manera natural se debería de haber producido, se te ampliará la prestación de desempleo hasta la fecha en la que ciertamente se debería de haber interrumpido la prestación de servicios hasta un total de 90 días.

Para ello, se debe demostrar que en años anteriores la fecha de interrupción era posterior. Si es el primer año que trabajas, se comparará esta fecha con la de otra persona de la empresa en las mismas características.

118-Tengo prácticas no laborales (becario) en una empresa, ¿tengo que continuar las prácticas?

Las prácticas tienen por objetivo dotar de unos mayores conocimientos a la persona que las realiza, por tanto, son una parte más de la formación de las personas estudiantes.

De este modo, ante el anuncio de estado de alarma y habiendo sido suspendidas todas las actividades educativas y formativas en España para los próximos 15 días, las personas que se encontraran realizando prácticas en alguna empresa quedan exentas de la obligación de seguir acudiendo al trabajo.

Esto debe ser de aplicación a la totalidad de las prácticas no laborales (que no lleven aparejada un contrato de trabajo) sin ningún tipo de excepción. Es decir, prácticas externas académicas, prácticas extracurriculares de cualquier nivel formativo, prácticas de FP, etc.

119-Soy personal investigador universitario, ¿Qué sucede con mi contrato?

Se prorrogará el contrato de personal investigador que proceda de convocatorias de ayudas de recursos humanos realizadas por agentes de financiación del Sistema Estatal de Ciencia, Tecnología e Innovación.

Esta prórroga tendrá una extensión equivalente a la duración del estado de alarma.

Excepcionalmente, esta prórroga se podrá extender en 3 meses adicionales al tiempo de duración de este estado de alarma.

120-¿Podemos ir varias personas a trabajar en el mismo vehículo?

Se ha modificado la norma y actualmente se permite que vaya un ocupante por fila, sentándose en los asientos más alejados, en diagonal, buscando así garantizar al máximo la salud de los ocupantes y evitar su contagio. De este modo, en un vehículo convencional irán hasta 2 personas. En el caso de las furgonetas de 9 asientos se permitirá viajar hasta 3 personas, una por cada fila.

ENLACES DE INTERÉS

Teléfonos atención de UGT en las CCAA

<https://www.ugt.es/coronavirus-telefonos-de-atencion-de-ugt-en-tu-comunidad-autonoma>

Teléfonos de atención sanitaria COVID19 por CCAA

<https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov-China/telefonos.htm>

En caso de urgencias (112)

Trámites ante la Seguridad Social

<http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/HerramientasWeb/adbeec6e-cd60-4373-b571-4440166debea>

Información del SEPE (Desempleo) ante el COVID19

<http://www.sepe.es/HomeSepe/COVID-19.html>

Presolicitud de desempleo

http://sede.sepe.gob.es/contenidosSede/generico.do?pagina=/contenidos/sede_virtual/sv00A1.html

Listado Servicios de Empleo de todas las CCAA

<http://www.sepe.es/HomeSepe/COVID-19/informacion-covid-19-cc-aa.html>

BIBLIOGRAFÍA

RD Ley 8/2020

<https://www.boe.es/boe/dias/2020/03/18/pdfs/BOE-A-2020-3824.pdf>

RD Ley 463/2020

<https://www.boe.es/boe/dias/2020/03/14/pdfs/BOE-A-2020-3692.pdf>

<http://sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/noticias/detalle-noticia.html?folder=/2020/Marzo/&detail=medidas-adoptadas-por-el-SEPE-y-el-ministerio-para-garantizar-los-derechos-de-las-personas-desempleadas>

<http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/HerramientasWeb/adbeec6e-cd60-4373-b571-4440166debea>

<https://revista.seg-social.es/2020/03/18/once-preguntas-y-respuestas-sobre-la-nueva-prestacion-extraordinaria-para-autonomos/>

Otros documentos de elaboración propia del sindicato UGT:

“Breve exposición y análisis de las medidas laborales del real decreto-ley 8/2020” Servicio de Estudios de la Confederación. 18 de marzo de 2020.

<https://servicioestudiosugt.com/archivo-blog/>

“Valoración de las medidas económicas aprobadas por el Gobierno para hacer frente al impacto del COVID-19”

<https://servicioestudiosugt.com/archivo-blog/>



REVOLUCIÓN UGETISTA



@rugetistas



@rugetistas



facebook.com/rugetistas



ruge@cec.ugt.org



@UGT_Comunica



@ugtcomunica



facebook.com/ugt.es/

