

Manual de respuesta sindical

Ante el Covid-19

2020

Situaciones relacionadas con los ERTE y otras prestaciones de desempleo

Versión: 2 de abril / 08:00 h

coronavirus@ccoo.es



Edita: Confederación Sindical de CCOO
Madrid, abril de 2020

Este documento se ha elaborado a partir de las dudas y consultas que han llegado al sindicato, a través de los canales que CCOO ha puesto a disposición de su afiliación y de todos los trabajadores y trabajadoras.

Es un documento que estará en continua actualización, mientras dure esta situación excepcional (asegúrate de que es la última versión). Podrás encontrarlo actualizado en la web:

<https://www.ccoo.es/informacioncoronavirus>

Te recordamos que si tienes alguna duda laboral relacionada con el coronavirus puedes contactar con CCOO a través de la línea de teléfono gratuito **900 301 000** y del correo electrónico **coronavirus@ccoo.es**, donde podrás recibir información y asesoramiento por parte del sindicato.

Horario de atención:

- De lunes a viernes de 09:00 a 19:00 horas
- Sábado y domingo de 10:00 a 14:00 horas

También puedes acceder a otros teléfonos y web del sindicato, haciendo clic en los enlaces (URL) de las distantes organizaciones de CCOO que encontrarás en la siguiente página





ANTE CUALQUIER DUDA LABORAL PONTE EN CONTACTO CON **CCOO**

CCOO ha habilitado líneas de **teléfonos gratuitos** y el **correo electrónico coronavirus@ccoo.es** para que las trabajadoras y trabajadores que tengan alguna duda laboral relacionada con el coronavirus puedan recibir información y asesoramiento por parte del sindicato.

Para más información accede a las webs del sindicato, a través de los siguientes enlaces:



■ Organizaciones territoriales

- **Comisiones Obreras de Andalucía**
<http://www.andalucia.ccoo.es>
- **Comisiones Obreras d' Asturias**
<http://www.ccooasturias.es>
- **Comisiones Obreras de Cantabria**
<http://www.cantabria.ccoo.es>
- **Comisiones Obreras de Castilla-La Mancha**
<http://www.castillalamancha.ccoo.es>
- **Comisiones Obreras de Ceuta**
<http://www.ceuta.ccoo.es>
- **Comisiones Obreras de Extremadura**
<http://www.extremadura.ccoo.es>
- **Comisiones Obreras de les Illes Balears**
<http://www.ib.ccoo.es>
- **Comisiones Obreras de Madrid**
<http://www.madrid.ccoo.es>
- **Comisiones Obreras de la Región de Murcia**
<http://www.murcia.ccoo.es>
- **Comissions Obreres del País Valencià**
<http://www.pv.ccoo.es>
- **Comisiones Obreras de Aragón**
<http://www.aragon.ccoo.es>
- **Comisiones Obreras de Canarias**
<http://www.canarias.ccoo.es>
- **Comissió Obrera Nacional de Catalunya**
<https://www.ccoo.cat>
- **Comisiones Obreras de Castilla y León**
<http://www.castillayleon.ccoo.es>

- **Comisiones Obreras de Euskadi**
<http://www.ccoo.eus>
- **Sindicato Nacional de Comisions Obreiras de Galicia**
<http://www.ccoo.gal>
- **Comisiones Obreras de La Rioja**
<http://www.rioja.ccoo.es>
- **Comisiones Obreras de Melilla**
<http://www.melilla.ccoo.es>
- **Comisiones Obreras de Navarra**
<http://www.navarra.ccoo.es>

■ Organizaciones sectoriales

- **Federación de Construcción y Servicios**
<http://construccionyservicios.ccoo.es>
- **Federación de Enseñanza**
<http://www.fe.ccoo.es>
- **Federación de Industria**
<http://www.industria.ccoo.es>
- **Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios**
<http://www.sanidad.ccoo.es>
- **Federación de Servicios a la Ciudadanía**
<http://www.fsc.ccoo.es>
- **Federación de Servicios**
<https://www.ccoo-servicios.es>

Manual de respuesta sindical en caso de ERTE, prestaciones por desempleo y otras situaciones relacionadas con el Covid19

Versión: 2 de abril de 2020 (08:00 horas)

Contenido

NOVEDADES relacionadas con el permiso retribuido obligatorio y actividades esenciales (RDL 10/2020, de 29 de marzo)	14
1) Duración de la medida anunciada por el Gobierno	14
2) Actividades declaradas esenciales cuyos trabajadores/as tienen obligación de ir a trabajar.....	14
3) ¿Qué ocurre con las actividades no esenciales?	14
4) A quién NO se aplica la medida:.....	15
5) ¿Qué debo hacer si mi empresa me dice que debo ir a trabajar pero temo que me multen?	15
6) ¿Qué significa permiso retribuido recuperable?.....	15
7) Cómo se debe compensar el permiso retribuido.....	15
8) Listado de actividades esenciales que deben trabajar.....	16
9) ¿Puede mi empresa obligarme a coger el permiso retribuido recuperable cuando yo estaba haciendo teletrabajo?	17
10) si mi empresa ha solicitado un ERTE de suspensión por causa de fuerza mayor que me será de aplicación ¿puedo solicitar que me saquen del ERTE para coger el permiso retribuido recuperable?	17
11) Soy un representante legal de los trabajadores y mi empresa nos ha comunicado que ya nadie debe ir a trabajar porque el personal que no está afectado por el ERTE que estamos negociando va a tener el permiso retribuido recuperable ¿tenemos que dejar de negociar el ERTE porque no podemos reunirnos?.....	18
12) Trabajo en una actividad considerada esencial y tengo miedo de que la policía me detenga en los trayectos de ida o vuelta de casa al trabajo ¿qué puedo hacer?	18
13) Entre el 30 de marzo y el 9 de abril, durante el periodo en que esté con el permiso retribuido recuperable ¿cobraré exactamente lo mismo que si estuviera trabajando?	18
14) Mi empresa me ha comunicado que desde el 30 de marzo no voy a trabajar porque estoy con un permiso retribuido y que, cuando la emergencia sanitaria termine, deberé recuperar el tiempo que dure este permiso, pero ¿podré hacer esa recuperación adaptando los tiempos a mis necesidades personales o deberé hacerlo cuando me diga la empresa?..	18
15) ¿Cómo deberá conformarse la comisión negociadora en las empresas para recuperar el tiempo del permiso retribuido recuperable?.....	19

16) En mi empresa nos han comunicado que haremos turnos porque no podemos cortar la actividad por completo ¿Pueden hacerlo sin ser un sector de los calificados como esenciales en la situación actual?..... 19

I. Cuestiones Jurídicas relacionadas con los ERTE 20

- 1. ¿Qué es un ERTE? 20
- 2. ¿Dónde está regulado? 20
- 3. Tipos de ERTE 20
- 4. ¿Cuáles son las causas justificativas de un ERTE ORDINARIO? 20
- 5. ¿Puede la empresa hacer un ERTE parcial, es decir que afecte sólo a una parte de la plantilla?..... 21
- 6. ¿Se puede hacer un ERTE en centros sanitarios y centros de atención a personas mayores?..... 21

ERTE COMO CONSECUENCIA DEL COVID-19 REGULADOS CON EL REAL DECRETO LEY 8/2020, 17 de marzo..... 22

- 1.1 Características ERTE (de suspensión o de reducción) POR CAUSA DE FUERZA MAYOR. 22
- DEFINICIÓN DE FUERZA MAYOR 22
- a) ¿Quién puede acogerse a este ERTE por Fuerza Mayor?..... 22
- b) ¿Cuál es el procedimiento? 22
- c) ¿Quién decide iniciar un ERTE?..... 23
- e) ¿Desde cuándo tiene efecto la suspensión o reducción de jornada en los casos de ERTE por fuerza mayor?..... 23
- f) Duración..... 23
- g) ¿Qué trabajadores pueden resultar afectados por este ERTE de fuerza mayor excepcional?..... 24
- h) Mi empresa me ha comunicado que hace un ERTE de suspensión, ¿voy a seguir cobrando mi nómina? 24
- i) Mi empresa me ha comunicado que hace un ERTE de reducción de jornada, ¿voy a seguir cobrando mi nómina? 24
- j) ¿Si se plantea un ERTE por COVID-19, cómo afecta a una persona que haya reducido parcialmente su jornada?..... 24
- k) ¿Qué ocurre si finaliza el estado de alarma y la empresa no puede reanudar la actividad o ampliar las jornadas reducidas al 100 %? 25
- l) ¿Tengo derecho a alguna indemnización si mi empresa ha hecho un ERTE?..... 25

1.2 ERTE (de suspensión o de reducción) POR CAUSAS ECONOMICAS, TECNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN COMO CONSECUENCIA DEL COVID-19..... 25

- a) ¿Si no se dan las causas para un ERTE de fuerza mayor por estas causas excepcionales, puede la empresa hacer un ERTE por otras causas?..... 25
- b) ¿Cuáles son las particularidades que establece el RD Ley en el caso de ERTES por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, para aquellas empresas que sufren consecuencias en su actividad relacionadas con el COVID-19?..... 26

- c) ¿Desde cuándo tiene efecto la suspensión o reducción de jornada en los casos de ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción como consecuencia de COVID-19? 26
- d) ¿Podemos entender cumplido el trámite del periodo de consultas en los ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ETOP) si la RLT y la empresa acuerdan la supresión del mismo (o su concentración en un solo día), dando por válidas las causas alegadas por la empresa y llegando a un acuerdo sobre las medidas que se adoptarán en la empresa? 27

2. Cuestiones generales relacionadas con las prestaciones de desempleo derivadas de ERTE por Covid19 y ERTE ordinarios 28

- ¿Me pueden despedir como consecuencia del Covid19? 28
- ¿Como trabajador, debo darme de alta como demandante de empleo en el SEPE si estoy afectado por un ERTE por COVID19? 28
- Las personas que han sido despedidas como consecuencia del covid-19 y han solicitado prestaciones antes del 17 de marzo, ¿tienen la misma cobertura que a partir del RD? 28
- Requisitos exigidos a trabajadores para el acceso a prestaciones por desempleo ERTE Covid19..... 28
- ¿Consumen prestaciones por desempleo las que cobro con motivo de un ERTE por Covid19?.....28
- ¿Qué requisitos se exigen a los trabajadores para acceso a prestaciones de desempleo ERTE ordinario? (que no sea por Covid19)..... 29
- ¿Consumen prestaciones por desempleo las que percibo derivadas de un ERTE ordinario? (que no sea por Covid19)? 29
- Las medidas previstas en los casos de ERTE por Covid19 ¿se aplican también a los socios de cooperativas y sociedades laborales? 30
- ¿Durante cuánto tiempo se concede la prestación en caso de ERTE? 30
- ¿Cuál es la duración máxima que puede tener un ERTE de fuerza mayor derivado de Covid19?..... 30
- ¿Se puede incorporar con posterioridad a nuevos trabajadores a un ERTE? 30
- ¿Qué sucede con las prestaciones por desempleo de los fijos discontinuos que han visto suspendida su actividad por el covid-19? 31
- ¿Si tengo el contrato suspendido como consecuencia de un ERTE y encuentro otro trabajo, puedo trabajar en este segundo trabajo y cuando acabe volver a retomar la prestación por desempleo? 31
- ¿Los contratos de interinidad se ven afectados por el ERTE en los mismos términos que el resto de contratos, debiendo reincorporarse cuando finalice el periodo de suspensión, hasta que finalice, en su caso, la situación de interinidad que motivó el contrato?..... 32
- ¿En qué situación queda la deducción por maternidad para madres trabajadoras durante la afectación de las mismas a un ERTE Covid 19 en su empresa? 32
- ¿En el caso de personas que se encuentran disfrutando de permisos no retribuidos o excedencia voluntaria, deben incluirse en el ERTE? 33
- Regularización de primas de seguro en caso de ERTE por Covid19 ¿se debe considerar suspendido el compromiso mientras el trabajador esté en la situación de ERTE? 33

3. Cuestiones relacionadas con el cobro de prestaciones por desempleo durante el ERTE..... 34

En lo referido a ERTE derivados de Covid19, ¿para calcular la prestación por desempleo que me corresponde por haber sido suspendido mi contrato de trabajo se tendrá en cuenta mi situación familiar (hijos a cargo)? 34

En lo referido a ERTE derivados de Covid19, ¿para calcular la base reguladora y consiguientemente la prestación por desempleo que me corresponde por haber sido suspendido mi contrato de trabajo se tendrán en cuenta todas las cotizaciones de los 180 días anteriores aunque éstas hayan sido de distintas empresas? 34

¿Cuál es el procedimiento que deben seguir las empresas para gestionar ante el SEPE las prestaciones de desempleo de sus trabajadores? 35

¿Desde cuándo debo empezar a cobrar el desempleo por el ERTE? ¿Qué es la fecha de efectos del ERTE? 36

¿Cuántos días cobraré prestaciones de desempleo en un ERTE que ha reducido mi jornada?.....36

¿Cuántos días cobraré prestaciones de desempleo en un ERTE de suspensión por el que no voy a trabajar algunos días de la semana? 36

¿Cuántos días cobraré prestaciones de desempleo en un ERTE de suspensión por el que no voy a trabajar ningún día mientras dura el expediente? 37

¿Qué cuantía tendrá la prestación contributiva de desempleo como consecuencia de ERTE?.....37

Si una persona está disfrutando la prestación de maternidad / paternidad / riesgo embarazo durante toda la duración del ERTE, ¿simplemente no se incorpora al mismo o sí debe hacerlo?..... 38

Si, en el mismo caso anterior, durante el periodo del ERTE estuviera prevista la finalización de la prestación de maternidad / paternidad, ¿debería estar adscrito al ERTE desde su solicitud o procede incorporarle en ese momento?..... 39

¿Si durante la vigencia del ERTE un trabajador accediese a la prestación de IT, maternidad o paternidad, qué sucedería con su prestación de desempleo? 39

Si finalizada la prestación de maternidad / paternidad / IT (otra contingencia) presenta alguna de las situaciones de IT contingencias profesionales COVID-19 (infección, cuarentena, colectivo de riesgo), ¿pasa directamente a la IT asimilada a contingencias profesionales pese a no venir de situación activo?..... 39

En el caso de una persona se encuentre disfrutando de un permiso por lactancia, en la medida en que no es prestación sino permiso, se configuran con relación al posible ERTE como cualquier activo. 40

¿Los periodos de enfermedad por Covid19 y/o aislamiento forzoso consumen prestaciones de maternidad, paternidad y permiso de lactancia o se permite demorar el disfrute de estas prestaciones hasta que finalice la situación derivada de Covid19?..... 40

Si vengo percibiendo el subsidio por hijo afectado por cáncer u otra enfermedad grave y mi empresa hace un ERTE, ¿puedo seguir percibiendo esta prestación sin que se vea afectada por el ERTE?..... 40

4. Exoneración de cotizaciones en el caso de ERTES 42

¿Están exonerados del pago de cotizaciones todas las empresas que hacen ERTE por Covid19?..... 42

¿Los trabajadores afectados por ERTE por Covid19 están exonerados de las cotizaciones? .	42
5. Cuestiones generales de gestión de prestaciones de desempleo	43
¿Cómo puedo contactar con el SEPE si no están abiertas las oficinas?	43
¿Cómo solicitar la prestación por desempleo si no estás incluido en un ERTE como consecuencia del covid-19?	43
¿Se han interrumpido los plazos de solicitud de prestaciones?	44
¿La suspensión de plazos de solicitud de prestaciones por desempleo afecta también a los perceptores de subsidio y renta agraria?.....	44
¿Es necesario ir a renovar la tarjeta del paro si están cerradas las oficinas?	44
¿Los becarios tienen derecho a prestaciones por desempleo?	44
¿Si estaba percibiendo prestaciones por desempleo y se me acaban durante la situación de estado de alarma, tengo derecho a una prórroga?	44
6. Subsidio excepcional por desempleo para contratos temporales	45
¿Qué es el Subsidio de desempleo excepcional por fin de contrato temporal?	45
¿Qué requisitos debe cumplir los trabajadores/as para acceder a este Subsidio de desempleo excepcional por fin de contrato temporal?.....	45
¿Qué cuantía y duración tiene el Subsidio de desempleo excepcional por fin de contrato temporal?.....	46
¿Es compatible este Subsidio de desempleo excepcional por fin de contrato temporal con otras prestaciones?	46
¿Cómo se tramita este subsidio de desempleo excepcional por fin de contrato temporal con otras prestaciones?	46
7. Empleadas de Hogar y trabajadores/as eventuales agrarios.	47
¿Qué derechos tienen las trabajadoras del hogar en esta situación? ¿Baja laboral por padecer la enfermedad o confinamiento?.....	47
En relación a las empleadas de hogar ¿Tienen derecho a disponer de un Equipo de Protección Individual?.....	47
En relación a las empleadas de hogar ¿Pueden negarse a ir a trabajar por riesgo al contagio? Y, en caso contrario, ¿qué ocurre si es el empresario el que se niega a que acuda al trabajo por riesgo al contagio?	47
En relación a las empleadas de hogar ¿Pueden acceder a prestaciones por desempleo?.....	48
En relación a las empleadas de hogar ¿En qué situación están las personas migrantes, sin papeles, que trabajan en el hogar familiar?	48
¿En qué consiste el nuevo subsidio extraordinario de desempleo para Empleadas de hogar?	49
¿Qué requisito debe cumplir la Empleada de Hogar para acceder al nuevo subsidio?.....	49
¿Cómo debe acreditar la Empleada de hogar su situación para acceder al nuevo subsidio?	49
¿Qué cuantía tiene el subsidio de empleadas de hogar?	50
¿Qué ocurre si una Empleada de hogar trabaja en varias casas y ha sido despedida o ha visto suspendida su actividad en algunas de ellas pero no en todas?.....	50
¿Qué duración tiene el subsidio excepcional de Empleadas de Hogar?	50

¿Desde cuándo tiene derecho una Empleada de Hogar a comenzar a recibir este subsidio de desempleo?	50
¿Es compatible este subsidio con otras prestaciones?	50
¿Cómo se tramita este subsidio de desempleo extraordinario para Empleadas de Hogar? ..	51
¿En qué situación se encuentran las personas que trabajan por cuenta ajena en el Sistema Especial Agrario, durante los periodos de inactividad? ¿Pueden verse exoneradas de efectuar la cotización a su cargo, si se reducen los días de trabajo durante la declaración del Estado de Alarma?	51

8. Prestación de Cese de Actividad por Covid19 y otros beneficios de cotización para trabajadores autónomos/as. 52

¿Quién puede solicitar la prestación de Cese de Actividad de Autónomos?.....	52
¿Qué actividades son las que han quedado suspendidas por el Estado de Alarma y me permitirían acceder de forma automática a la prestación por Cese de Actividad?.....	52
¿Qué documentación debe aportarse para solicitar la prestación por Cese de actividad en el caso de acceder por la vía de la reducción de ingresos?	53
En estos casos, la acreditación de la reducción de la facturación se realizará mediante la aportación de la información contable que lo justifique, pudiendo hacerse a través de la copia del libro de registro de facturas emitidas y recibidas; del libro diario de ingresos y gastos; del libro registro de ventas e ingresos; o del libro de compras y gastos.....	53
Aquellos trabajadores autónomos que no estén obligados a llevar los libros que acrediten el volumen de actividad, deberán acreditar la reducción al menos del 75% exigida por cualquier medio de prueba admitido en derecho.	53
En cualquier caso, es muy probable que las solicitudes deban ir acompañada de una declaración jurada en la que se haga constar que cumplen todos los requisitos exigidos para causar derecho a esta prestación y, en su caso, someterse posteriormente a revisión por parte de la administración.	53
¿Los autónomos que no coticen por la prestación ordinaria de cese de actividad, podrían solicitar (si acreditan cumplir con los requisitos de merma económica) la regulada en el RD Ley 8/2020?	53
¿Qué cuantía tiene la prestación por Cese de Actividad de Autónomos por Covid19?	53
¿Qué duración tiene la prestación por Cese de Actividad por Covid19?	53
Si soy Autónomo/a y vengo percibiendo el subsidio por hijo afectado por cáncer u otra enfermedad grave, ¿puedo seguir percibiendo este subsidio al mismo tiempo que la prestación de Cese de Actividad?	54
¿En qué consiste la moratoria de cotizaciones establecida para trabajadores/as autónomos?.....	54
¿En qué consiste los aplazamientos de cotizaciones establecida para trabajadores/as autónomos?	54

9. Medidas de flexibilidad laboral 55

¿En el estado de alarma tengo obligación de ir a trabajar?.....	55
¿Qué ocurre si me niego a acudir al centro de trabajo por miedo al contagio o a realizar determinadas funciones de mi puesto de trabajo?	55
¿Qué es el teletrabajo?	56

¿Tiene la empresa obligación de implantar el teletrabajo?.....	56
Mi empresa durante el estado de alarma me ha planteado el teletrabajo pero ¿es conveniente?.....	56
Yo quiero hacer teletrabajo, pero en mi empresa no me lo permiten ¿qué puedo hacer? ...	56
La empresa me ha dicho que no puedo hacer teletrabajo porque es obligatorio hacer antes una evaluación de riesgos y que en este momento eso es imposible ¿qué puedo hacer?	56
La empresa me ha planteado el teletrabajo, pero yo no dispongo de ordenador ni impresora en mi casa ¿qué puedo hacer?.....	57
¿Hacer teletrabajo significa que no tengo horarios y que debo estar siempre disponible? ..	57
¿Hacer teletrabajo afectará a mis vacaciones?.....	57
¿Cobraré con el teletrabajo lo mismo que antes?	57
Si ahora estoy teletrabajando, ¿Podré seguir haciéndolo cuando termine el estado de alarma?.....	57
¿Puede la empresa negarse a reducir la jornada a un trabajador/a para cuidar a una persona dependiente, cuya cuidador/a no puede hacerlo porque se ha contagiado por Covid19 y ha tenido que dejar el trabajo?.....	58
¿Con cuánto tiempo debe comunicarse a la empresa la intención de reducir la jornada por el COVID-19?	58
¿Se puede modificar la reducción de jornada que se estaba disfrutando antes de la crisis del Covid-19?.....	58
¿Podría renunciar a la reducción de jornada que tengo actualmente ahora que mi empresa ha impuesto el teletrabajo?	58
¿Qué pasa con mi salario ante la imposibilidad de prestar servicios por causa no imputable al trabajador?.....	59
¿Qué ayudas y de qué tipo tienen los progenitores, cuando ambos trabajan, para cuidar a sus hijos/as menores que ahora no pueden dejar con los abuelos/as?	59
¿Tengo derecho a reducir mi jornada para atender a mi pareja aunque nuestra unión no esté formalizada, es decir, que ni estamos casados ni registrados como pareja de hecho, por las situaciones generadas como consecuencia del COVID-19?	59
¿Tiene consecuencias en el salario y en la cotización a la Seguridad Social la reducción de jornada como consecuencia del COVID-19?	60
¿Tengo derecho a adaptar mi jornada para atender a mi pareja aunque nuestra unión no esté formalizada, es decir, que ni estamos casados ni registrados como pareja de hecho, por las situaciones generadas como consecuencia del COVID-19?	60
¿Tiene consecuencias en el salario la adaptación de jornada como consecuencia del COVID-19?.....	60
¿Puede imponerme la empresa unilateralmente las vacaciones para hacer frente a las consecuencias del COVID-19?	60
¿Puede la empresa despedirme como consecuencia del coronavirus?	61
10. Situaciones relacionadas con la Salud laboral	61
¿Cuáles son las medidas de seguridad comunes para todas las empresas?	61
¿Cómo puede saber una empresa que uno de sus trabajadores da positivo por COVID-19?	61

¿Qué medidas tiene que poner en marcha una empresa si uno de sus trabajadores ha dado positivo por COVID-19 o está en aislamiento?.....	62
¿En mi empresa tienen que facilitar EPI?.....	62
¿Qué significa ser “contacto estrecho”? ¿Y “contacto casual”?.....	63
Soy población de riesgo, ¿tengo derecho a que me den la baja? ¿Qué debe hacer la empresa?.....	63
¿Podemos desplazarnos al trabajo varias personas en el mismo automóvil?.....	63
En el caso de situaciones previas a la enfermedad:.....	64
a) ¿Qué sucede si estoy embarazada o en periodo de lactancia y trabajo en atención al público?.....	64
b) ¿Cómo actuar si estoy embarazada o en periodo de lactancia y mis compañeras/os de trabajo han tenido el coronavirus?.....	64
c) ¿Una mujer embarazada al ser una persona especialmente sensible tendría que estar de baja?.....	65
En el caso de situaciones ya de cuarentena o enfermedad:.....	65
a) ¿Si estoy en periodo de baja maternidad/paternidad y enfermo por el coronavirus se modificaría la suspensión de baja por IT?.....	65
b) ¿Si estoy en durante un periodo determinado de baja por maternidad/paternal y enfermo por el coronavirus se modificaría la suspensión de baja por IT?.....	66
c) ¿Si estoy en periodo de baja maternidad/paternidad y me incorporo pero todavía quedan periodos por disfrutar y enfermo por el coronavirus y se da la IT se podría prorrogar la maternidad para poder disfrutarla aunque hubiera sobrepasado el periodo del año?.....	66
d) ¿Si estoy en periodo de lactancia y enfermo por el coronavirus se modificaría por IT? En este punto se puede dar otras preguntas como si se puede suspender según lo haya establecido por acumulación por horas etc.....	66
e) Si estoy convaleciente por accidente de trabajo y enfermo de Coronavirus?.....	66
¿Cuáles son los colectivos de riesgo especialmente sensibles por su vulnerabilidad al Covid-19?.....	67
Si la persona trabajadora está padece una patología de las mencionadas o está en un grupo de riesgo ¿Qué puedes hacer? ¿Existe una “baja preventiva” para estos casos?.....	67
¿Extienden ahora los sistemas públicos de salud bajas por contingencia profesional?.....	68
¿Tengo que aportar volante de asistencia y solicitar que se emita un parte Delt@ por accidente de trabajo? ¿He de ir a la mutua?.....	68
¿Hace seguimiento asistencial del caso la Mutua?.....	68
¿Con tener 60 años es suficiente para acceder a la baja del sistema público de salud?.....	69
¿Qué escenarios de riesgo de exposición al Coronavirus existen en el entorno laboral?.....	69
¿Cómo sé que mi puesto de trabajo tiene baja probabilidad de exposición?.....	69
¿Qué protección personal necesita una persona trabajadora sin contacto estrecho con enfermos de Covid-19?.....	69
¿Cuál es la mejor medida para evitar el contagio?.....	70
¿Qué factores de riesgo hay que tener en cuenta en el teletrabajo?.....	70
¿Tienen los servicios de prevención de riesgos laborales un papel activo con el Covid-19?.....	70

¿Qué papel tienen las Mutuas en este proceso? 71

¿Se puede sustituir a las personas trabajadoras en situación de incapacidad temporal por Covid-19 o por cualquier otra causa? 71

NOVEDADES relacionadas con el permiso retribuido obligatorio y actividades esenciales (RDL 10/2020, de 29 de marzo)

El Real Decreto-ley 19/2020 regula un **permiso retribuido recuperable** para personal laboral por cuenta ajena, de carácter **obligatorio** y limitado en el tiempo entre los días 30 de marzo y 9 de abril (ambos incluidos), para **todo el personal** laboral por **cuenta ajena** que preste servicios en empresas o entidades del **sector público o privado** que desarrollan las **actividades no esenciales** calificadas como tales.

1) Duración de la medida anunciada por el Gobierno

Desde el lunes 30 de marzo, hasta el jueves 9 de abril (ambos inclusive).

En aquellas empresas donde resulte imposible interrumpir de modo inmediato la actividad, se podrán prestar servicios el lunes 30 de marzo de 2020 con el único propósito de llevar a cabo las tareas imprescindibles para preparar la actividad de la empresa de cara al cumplimiento del permiso retribuido.

2) Actividades declaradas esenciales cuyos trabajadores/as tienen obligación de ir a trabajar.

Las personas trabajadoras que:

- presten servicios en los sectores calificados como esenciales
- y quienes presten servicios en las divisiones o en las líneas de producción cuya actividad se corresponda con los sectores calificados como esenciales

VER LISTADO de estas actividades esenciales, en la respuesta número 8.

3) ¿Qué ocurre con las actividades no esenciales?

- **Si estás teletrabajando**, debes seguir haciéndolo en las mismas condiciones que hasta ahora.
- **Si no puedes teletrabajar**, la empresa te debe reconocer un permiso retribuido que tendrás que recuperar.

* Las empresas podrán, en caso de ser necesario, establecer el **número mínimo de plantilla** o los turnos de trabajo estrictamente imprescindibles con el fin de mantener la actividad indispensable. Esta actividad y este mínimo de plantilla o turnos tendrá como referencia la mantenida en un **fin de semana** ordinario o en festivos.

* En aquellas empresas donde resulte imposible interrumpir de modo inmediato la actividad, se podrán prestar servicios el lunes 30 de marzo de 2020 con el único propósito de llevar a

cabo las tareas imprescindibles para preparar la actividad de la empresa de cara al cumplimiento del permiso retribuido.

* Aquellas personas trabajadoras del ámbito del transporte (camioneros, repartidores, mudanzas, etc.) que se encuentren realizando un servicio no incluido como actividad esencial, iniciarán el permiso retribuido recuperable una vez finalizado el servicio en curso, incluyendo como parte del servicio, en su caso, la operación de retorno correspondiente.

4) A quién NO se aplica la medida:

- A trabajadores/as que **ya estén en ERTE**, o cuyo ERTE se autorice mientras dure esta medida (entre el 30 de marzo y el 9 de abril).
- A trabajadores/as que tengan **suspendido el contrato** (por ejemplo, en permiso de maternidad/paternidad).
- A trabajadores/as que se encuentran en situación de **incapacidad temporal**.

5) ¿Qué debo hacer si mi empresa me dice que debo ir a trabajar pero temo que me multen?

Para acreditar ante la autoridad tu desplazamiento al trabajo, la empresa debe entregarte un documento en el que acredite por escrito que te encuentras en una de las situaciones recogidas en el RDL 10/2020.

Es conveniente que tu empresa indique en dicho certificado la actividad a la que se dedica y que las funciones que realizas son precisas para poder mantener la actividad que considera esencial.

6) ¿Qué significa permiso retribuido recuperable?

La medida implica que el trabajador/a se quedará en su domicilio durante ese período y recibirá su **salario ordinario** (incluye el salario base y los complementos salariales)

Pero deberá **recuperar las horas** no trabajadas de manera paulatina y negociarse con el empresario.

7) Cómo se debe compensar el permiso retribuido

Las empresas deberán **negociar con la representación sindical** la manera en la que se restituirán a la empresa estas jornadas laborales no prestadas.

Debe hacerse en un proceso que tendrá una duración máxima de 7 días. Se abordará la negociación con la Representación Legal de los Trabajadores o representación sindical. En caso de que no exista la primera, la negociación se hará con los sindicatos más

representativos del sector al que pertenezca la empresa. Solo si no se constituyera esa mesa de negociación, sería posible recurrir a las comisiones ad hoc previstas en el art. 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

La constitución de la mesa negociadora debe producirse en el plazo de 5 días.

Puede acordarse sustituir el periodo de consultas por los procedimientos de mediación o arbitraje previstos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el art. 83 del Estatuto de los Trabajadores.

El plazo establecido para esta compensación laboral se establece desde que termine el Estado de Alarma **hasta el 31 de diciembre de 2020**.

La recuperación de horas podrá ser total o parcial y deberá existir un preaviso mínimo para que la persona trabajadora conozca el día y la hora de prestación de trabajo adicional.

Sólo en ausencia de acuerdo por cualquiera de los cauces mencionados, puede la empresa notificar a la comisión representativa (la comisión negociadora) y a las personas trabajadoras, en los 7 días siguientes a la finalización del periodo de consultas, su decisión sobre recuperación de las horas de trabajo.

En cualquier caso, la recuperación de estas horas de trabajo no podrá suponer, en ningún momento, del incumplimiento de los periodos mínimos de descanso diario ni semanal previstos en la ley, ni la superación de la jornada anual máxima fijada en el convenio colectivo que sea de aplicación. También deberán ser respetados los derechos de conciliación de la vida personal y familiar reconocidos en la Ley o en Convenio Colectivo.

8) Listado de actividades esenciales que deben trabajar.

1. Las actividades que se señalaban en el RD 463/2020 que regula el Estado de Alarma:

Los siguientes establecimientos:

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - establecimientos comerciales minoristas de alimentación, bebidas, productos y bienes de primera necesidad, - establecimientos farmacéuticos, - establecimientos sanitarios, - centros o clínicas veterinarias, - ópticas y productos ortopédicos, productos higiénicos, - prensa y papelería, - (gasolineras) combustible para la automoción, - estancos, - equipos tecnológicos y de telecomunicaciones, | <ul style="list-style-type: none"> - alimentos para animales de compañía, - comercio por internet, telefónico o correspondencia, - tintorerías, lavanderías - peluquería a domicilio |
|---|---|
- Así como también las siguientes actividades:
- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - transporte de mercancías para abastecimiento y entrega de productos comercio on-line - actividades relacionadas con el abastecimiento alimentario - Aduanas |
|--|

- **Suministro de energía** eléctrica, derivados del petróleo y gas natural.
 - **Operadores críticos** de servicios esenciales
2. Las que trabajan en las actividades que participan en la **cadena de abastecimiento del mercado** y en el funcionamiento de los servicios de los centros de producción de bienes y servicios de primera necesidad, incluyendo alimentos, bebidas, alimentación animal, productos higiénicos, medicamentos, productos sanitarios o cualquier producto necesario para la protección de la salud, permitiendo la distribución de los mismos desde el origen hasta el destino final.
 3. Las que prestan servicios en las actividades de **hostelería y restauración** que prestan servicios de **entrega a domicilio**.
 4. Las que prestan servicios en la **cadena de producción y distribución** de bienes, servicios, tecnología **sanitaria, material médico**, equipos de protección, equipamiento sanitario y hospitalario y cualesquiera otros materiales necesarios para la prestación de servicios sanitarios.
 5. Aquellas imprescindibles para el mantenimiento de las actividades productivas de la **industria manufacturera** que ofrecen los **suministros**, equipos y materiales necesarios para el correcto desarrollo de las **actividades esenciales** recogidas en este anexo.
 6. Las que realizan los servicios de **transporte, tanto de personas como de mercancías**, que se continúen desarrollando desde la declaración del estado de alarma, así como de aquéllas que deban asegurar el mantenimiento de los medios empleados para ello, al amparo de la normativa aprobada por la autoridad competente y las autoridades competentes delegadas desde la declaración del estado de alarma.
 7. Las que prestan servicios en **Instituciones Penitenciarias, de protección civil, salvamento** marítimo, salvamento y prevención y **extinción de incendios**, seguridad de las minas, y de tráfico y seguridad vial. Asimismo, las que trabajan en las empresas de **seguridad privada** que prestan servicios de transporte de seguridad, de respuesta ante alarmas, de ronda o vigilancia discontinua, y aquellos que resulte preciso utilizar para el desempeño de servicios de seguridad en garantía de los servicios esenciales y el abastecimiento a la población.
 8. Las indispensables que **apoyan el mantenimiento** del material y equipos de las **fuerzas armadas**.
 9. Las de los centros, **servicios y establecimientos sanitarios**, así como a las personas que (i) atiendan **mayores, menores, personas dependientes** o personas con discapacidad, y las personas que trabajen en empresas, centros de I+D+I y biotecnológicos vinculados al COVID-19, (ii) los animalarios a ellos asociados, (iii) el mantenimiento de los servicios mínimos de las instalaciones a ellos asociados y las empresas suministradoras de productos necesarios para dicha investigación, y (iv) las personas que trabajan en servicios funerarios y otras actividades conexas.
 10. Las de los centros, servicios y establecimientos de **atención sanitaria a animales**.
 11. Las que prestan servicios en puntos de venta de prensa y en medios de comunicación o agencias de noticias de

titularidad pública y privada, así como en su impresión o distribución.

12. Las de empresas de **servicios financieros**, incluidos los bancarios, de seguros y de inversión, para la prestación de los servicios que sean indispensables, y las actividades propias de las infraestructuras de pagos y de los mercados financieros.

13. Las de **empresas de telecomunicaciones** y audiovisuales y de servicios informáticos esenciales, así como aquellas redes e instalaciones que los soportan y los sectores o subsectores necesarios para su correcto funcionamiento, especialmente aquéllos que resulten imprescindibles para la adecuada prestación de los servicios públicos, así como el funcionamiento del trabajo no presencial de los empleados públicos.

14. Las que prestan servicios relacionados con la protección y atención de víctimas de **violencia de género**.

15. Las que trabajan como **abogados, procuradores, graduados sociales, traductores, intérpretes y psicólogos** y que asistan a las actuaciones procesales no suspendidas por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 y, de esta manera, **cumplan con los servicios esenciales fijados consensuadamente por el Ministerio de Justicia**, Consejo General del Poder Judicial, la Fiscalía General del Estado y las Comunidades Autónomas con competencias en la materia y plasmados en la Resolución del Secretario de Estado de Justicia de fecha 14 de marzo de 2020, y

las adaptaciones que en su caso puedan acordarse.

16. Las que prestan servicios en **despachos y asesorías legales, gestorías administrativas** y de graduados sociales, y servicios ajenos y propios de prevención de riesgos laborales, **en cuestiones urgentes**.

17. Las que prestan servicios en las **notarías y registros** para el cumplimiento de los servicios esenciales fijados por la Dirección General de Seguridad Jurídica y Fe Pública.

18. Las que presten **servicios de limpieza, mantenimiento, reparación de averías urgentes** y vigilancia, así como que presten servicios en materia de recogida, gestión y tratamiento de residuos peligrosos, así como de **residuos sólidos urbanos**, peligrosos y no peligrosos, recogida y tratamiento de aguas residuales, actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos y transporte y retirada de subproductos o en cualquiera de las entidades pertenecientes al Sector Público, de conformidad con lo establecido en el artículo 3 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.

19. Las que trabajen en los **Centros de Acogida a Refugiados** y en los Centros de Estancia Temporal de Inmigrantes y a las entidades públicas de gestión privada subvencionadas por la Secretaría de Estado de Migraciones y que operan en el marco de la Protección Internacional y de la **Atención Humanitaria**.

20. Las que trabajan en actividades de abastecimiento, depuración, conducción, potabilización y **saneamiento de agua**.

21. Las que sean indispensables para la provisión de **servicios meteorológicos** de

predicción y observación y los procesos asociados de mantenimiento, vigilancia y control de procesos operativos.

22. Las del operador designado por el Estado para prestar el **servicio postal universal**, con el fin de prestar los servicios de recogida, admisión, transporte, clasificación, distribución y entrega a los exclusivos efectos de garantizar dicho servicio postal universal.

23. Las que prestan servicios en aquellos sectores o subsectores que participan en la **importación y suministro de material sanitario**, como las empresas de **logística, transporte, almacenaje, tránsito aduanero**

(transitarios) y, en general, todas aquellas que participan en los corredores sanitarios.

24. Las que trabajan en la **distribución y entrega de productos** adquiridos en el comercio por internet, telefónico o correspondencia.

25. Cualesquiera otras que presten servicios que hayan sido considerados esenciales.

(Es posible que las autoridades amplíen, corrijan o restrinjan este listado de actividades, por lo que debemos estar atentos a los anuncios oficiales que se hagan en este sentido durante la vigencia de la medida).

9) ¿Puede mi empresa obligarme a coger el permiso retribuido recuperable cuando yo estaba haciendo teletrabajo?

No, si tu empresa ha implantado el teletrabajo y durante el estado de alarma puede mantenerse así la actividad, no puede obligarte a coger el permiso retribuido recuperable, ya que el apartado e) del artículo 1.2 del Real Decreto-ley 10/2020, establece que este permiso 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.”*

10) si mi empresa ha solicitado un ERTE de suspensión por causa de fuerza mayor que me será de aplicación ¿puedo solicitar que me saquen del ERTE para coger el permiso retribuido recuperable?

Si tu empresa ya ha solicitado el ERTE por causa de fuerza mayor y eres una de las personas trabajadoras afectadas NO puedes pedir que te saquen del ERTE. El segundo párrafo del apartado c) del artículo 1.2 del Real Decreto-ley 10/2020, establece que este permiso no es de aplicación a las personas trabajadoras contratadas por empresas *“que hayan solicitado o estén aplicando un expediente de regulación temporal de empleo de suspensión y (ii) aquellas a las que les sea autorizado un expediente de regulación temporal de empleo durante la vigencia del permiso”*

11) Soy un representante legal de los trabajadores y mi empresa nos ha comunicado que ya nadie debe ir a trabajar porque el personal que no está afectado por el ERTE que estamos negociando va a tener el permiso retribuido recuperable ¿tenemos que dejar de negociar el ERTE porque no podemos reunirnos?

No, tal y como dispone el art. 3 de la Orden 307/2020, de 30 de marzo, las actividades de representación, tanto sindical y como patronal, no están afectadas por las restricciones de movilidad contenidas en el Real Decreto 463/2020, con el fin garantizar la asistencia y asesoramiento a personas trabajadoras y empleadores. Para realizar estos desplazamientos la empresa deberá expedirte una declaración responsable reconociendo tal circunstancia, de acuerdo con el modelo recogido en el Anexo de la Orden SND/307/2020, 30 de marzo.

12) Trabajo en una actividad considerada esencial y tengo miedo de que la policía me detenga en los trayectos de ida o vuelta de casa al trabajo ¿qué puedo hacer?

Las personas trabajadoras por cuenta ajena que presten servicios en las actividades consideradas esenciales (centros sanitarios, residencias de mayores, gasolineras, etc.) no pueden acogerse al permiso retribuido recuperable establecido en el Real Decreto-ley 10/2020. La empresa deberá expedirte una declaración responsable reconociendo tal circunstancia, de acuerdo con el modelo recogido en el Anexo de la Orden SND/307/2020, 30 de marzo.

13) Entre el 30 de marzo y el 9 de abril, durante el periodo en que esté con el permiso retribuido recuperable ¿cobraré exactamente lo mismo que si estuviera trabajando?

Sí, durante este permiso las personas trabajadoras conservarán el derecho a la retribución que les hubiera correspondido de estar prestando servicios con carácter ordinario, incluyendo salario base y complementos salariales.

14) Mi empresa me ha comunicado que desde el 30 de marzo no voy a trabajar porque estoy con un permiso retribuido y que, cuando la emergencia sanitaria termine, deberé recuperar el tiempo que dure este permiso, pero ¿podré hacer esa recuperación adaptando los tiempos a mis necesidades personales o deberé hacerlo cuando me diga la empresa?

El RD-Ley 10/2020, de 29 de marzo, en su artículo 3 establece que la recuperación de las horas de trabajo podrá realizarse desde la finalización del estado de alarma hasta el 31 de diciembre de 2020.

El procedimiento para la recuperación deberá negociarse entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, se tratará, pues, de un acuerdo colectivo que podrá regular la recuperación de todas o de parte de las horas de trabajo correspondientes al permiso recuperable, el preaviso mínimo con que la persona

trabajadora debe conocer el día y la hora de la prestación de trabajo resultante, así como el periodo de referencia para la recuperación del tiempo de trabajo no desarrollado.

De no alcanzarse acuerdo durante el periodo de consultas, la empresa notificará a las personas trabajadoras y a la comisión representativa, en el plazo de siete días desde la finalización de aquel, la decisión sobre la recuperación de las horas de trabajo no prestadas durante la aplicación del permiso.

En cualquier caso, **la recuperación de estas horas no podrá suponer el incumplimiento de los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y en el convenio colectivo** y el plazo de preaviso no podrá ser de inferior a cinco días con respecto al día de la prestación de trabajo. Además, deberán ser respetados los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar reconocidos legal y convencionalmente.

15) ¿Cómo deberá conformarse la comisión negociadora en las empresas para recuperar el tiempo del permiso retribuido recuperable?

El RD-Ley 10/2020, de 29 de marzo, en su artículo 3 establece el procedimiento para la recuperación.

Este procedimiento deberá negociarse entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras o, en caso de que no exista en la empresa, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que ésta pertenezca y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.

La comisión estará conformada por una persona por cada uno de los sindicatos que cumplan dichos requisitos, tomándose las decisiones por las mayorías representativas correspondientes. En caso de no conformarse esta representación, la comisión estará integrada por tres personas trabajadoras de la propia empresa, elegidas democráticamente por la plantilla.

En cualquiera de los supuestos, la comisión representativa deberá estar constituida en el improrrogable plazo de cinco días. El acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de las personas que representan a las personas trabajadoras o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa que representen a la mayoría de las personas que se hayan visto afectadas por este permiso extraordinario.

Las partes podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por los procedimientos de mediación o arbitraje previstos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.

16) En mi empresa nos han comunicado que haremos turnos porque no podemos cortar la actividad por completo ¿Pueden hacerlo sin ser un sector de los calificados como esenciales en la situación actual?

La empresa sí puede hacerlo siempre y cuando sea para mantener la actividad indispensable. En concreto, el Art. 4 del Real Decreto-ley 10/2020, establece que las empresas que deban aplicar el permiso retribuido recuperable *“podrán, en caso de ser necesario, establecer el número mínimo de plantilla o los turnos de trabajo estrictamente imprescindibles con el fin de mantener la actividad indispensable. Esta actividad y este mínimo de plantilla o turnos tendrá como referencia la mantenida en un fin de semana ordinario o en festivos”*.

I. Cuestiones Jurídicas relacionadas con los ERTE

1. ¿Qué es un ERTE?

Es un procedimiento por el cual la empresa temporalmente puede proceder a suspender el contrato de trabajo o reducir la jornada de trabajo por causas derivadas de fuerza mayor o por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

2. ¿Dónde está regulado?

Este procedimiento de regulación de empleo se regula en los arts. 47 y 51.7 del Estatuto de los Trabajadores, desarrollados en el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre (arts.16 a 29 y 31 a 33).

Y para los ERTE como consecuencia del COVID-19 hay que tener en cuenta las disposiciones del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 y Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

3. Tipos de ERTE

- a) ERTE de SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO: se suspenden el contrato de trabajo, sin tener que prestar servicios para la empresa durante el tiempo de duración del mismo. No se percibe salario y se percibe la prestación por desempleo.
- b) ERTE de REDUCCIÓN DE JORNADA: se reduce entre un 10 y un 70 % la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual. Se percibe prestación por desempleo por la parte de la jornada reducida.

4. ¿Cuáles son las causas justificativas de un ERTE ORDINARIO?

- a) FUERZA MAYOR, la actual normativa no define los supuestos de fuerza mayor, no obstante se entiende por tal las debidas a incendios, terremotos, inundaciones o a cualquier otra causa que dimanen de un hecho externo ajeno a la actividad de la empresa, siendo esa situación imprevisible e inevitable. El RD-Ley ha declarado que supuestos son fuerza mayor (Ver apartado 1.1. de este Prontuario).
- b) ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN, definidas en el artículo 51.1 del ET, y que no se modifican en el RD-Ley.

5. ¿Puede la empresa hacer un ERTE parcial, es decir que afecte sólo a una parte de la plantilla?

Si, la empresa puede decidir solicitar un ERTE solo para una parte de su plantilla, un ejemplo claro es Telepizza, al permitir el estado de alarma el reparto domiciliario, la empresa puede hacer un ERTE parcial que afecte a parte del personal que atendía el establecimiento y continúe la prestación de servicios para los que están en cocina y repartidores.

6. ¿Se puede hacer un ERTE en centros sanitarios y centros de atención a personas mayores?

No, el artículo 1 del RD-Ley 9/2020 ha establecido el mantenimiento de actividad de centros sanitarios y centros de atención a personas mayores. Este artículo dispone que:

1. Durante la vigencia del estado de alarma acordado por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, y sus posibles prórrogas, se entenderán como servicios esenciales para la consecución de los fines descritos en el mismo, cualquiera que sea la titularidad, pública o privada o el régimen de gestión, los centros, servicios y establecimientos sanitarios, que determine el Ministerio de Sanidad, así como los centros sociales de mayores, personas dependientes o personas con discapacidad, en los términos especificados por el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030.

2. De conformidad con dicho carácter esencial, los establecimientos a que se refiere el apartado anterior deberán mantener su actividad, pudiendo únicamente proceder a reducir o suspender la misma parcialmente en los términos en que así lo permitan las autoridades competentes.

Por lo que no podrán cerrarse estos centros, ni suspender su actividad ni promoverse ERTE para las personas trabajadoras, debiendo mantener su actividad, salvo que las autoridades competentes procedan a reducir o suspender parcialmente la misma.

Esta condición afecta a centros sanitarios, centros sociales de mayores, personas dependientes o personas con discapacidad.

Esta situación se extenderá durante la vigencia del Estado de alarma y sus posibles prórrogas.

ERTE COMO CONSECUENCIA DEL COVID-19 REGULADOS CON EL REAL DECRETO LEY 8/2020, 17 de marzo

1.1 Características ERTE (de suspensión o de reducción) POR CAUSA DE FUERZA MAYOR.

DEFINICIÓN DE FUERZA MAYOR

El RDley ha considerado situación de fuerza mayor la que tenga su causa directa en pérdidas de actividad derivadas de las distintas medidas gubernativas adoptadas como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración de estado de alarma, que impliquen:

- Suspensión o cancelación de actividades
- Cierre temporal de locales de afluencia pública.
- Restricciones en el transporte público
- Restricciones de la movilidad de las personas y o las mercancías
- Falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad
- Situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretadas por la autoridad sanitaria, que queden debidamente acreditados.

a) ¿Quién puede acogerse a este ERTE por Fuerza Mayor?

Las personas incluidas a todos los efectos en el Régimen General de la Seguridad Social y trabajadores/as por cuenta ajena incluidos en el Régimen Especial del Mar, cuyo inicio de la relación laboral haya sido anterior a 18 de marzo de 2020.

b) ¿Cuál es el procedimiento?

1. Solicitud por parte de la empresa a la Autoridad Laboral competente (que será la determinada por el art. 25 del RD 1483/2012), a la que ha de acompañarse el informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19, así como, en su caso, de la correspondiente documentación acreditativa, debiendo comunicar su solicitud a las personas trabajadoras y trasladar el informe anterior y la documentación acreditativa, en caso de existir, a la representación de estas.
2. La existencia de fuerza mayor deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas.
3. Informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que es potestativo para la autoridad laboral (frente al carácter preceptivo que está establecido

actualmente) y, de solicitarse se evacuará en el plazo improrrogable de cinco días.

4. La resolución de la autoridad laboral se dictará en el plazo de cinco días desde la solicitud (en vez de los 7 días establecidos con carácter general) y deberá limitarse a constatar la existencia de fuerza mayor.
5. Recibida la resolución, la decisión de suspender o reducir la jornada de trabajo corresponde a la empresa. El RD-Ley no dice nada sobre el traslado de dicha decisión a los representantes legales de los trabajadores y a la autoridad laboral, debiendo entenderse que dicho traslado es preciso.
6. La aplicación de medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada adoptadas por la empresa surtirán efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.
7. Los trabajadores pueden impugnar la decisión de la empresa

c) ¿Quién decide iniciar un ERTE?

Corresponde a la empresa la decisión sobre la aplicación de medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada. La empresa deberá dar traslado de dicha decisión a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral.

e) ¿Desde cuándo tiene efecto la suspensión o reducción de jornada en los casos de ERTE por fuerza mayor?

En caso de fuerza mayor, tiene efecto desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor. Por ejemplo, desde que la actividad de la empresa es suspendida por orden de la autoridad sanitaria en el marco de la crisis del COVID-19. Y puede que la actividad se suspendiera por la Comunidad Autónoma, caso de Madrid, para el cierre de colegios que afectó a los comedores o transporte escolar, o por el RD de estado de alarma.

f) Duración

Las medidas de suspensión del contrato o reducción de jornada durarán un mes (hasta el 17 de abril, ya que el RD Ley se publicó el 18 de marzo), salvo que se prorrogue su duración por el Gobierno mediante real decreto-ley.

g) ¿Qué trabajadores pueden resultar afectados por este ERTE de fuerza mayor excepcional?

Únicamente los trabajadores cuyos contratos de trabajo estén directamente vinculados con la pérdida de actividad causada por la fuerza mayor. De precisar suspensión o reducción de jornada para toda la plantilla, la empresa deberá tramitar, además un ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y no por fuerza mayor, siguiendo el procedimiento ordinario establecido en el ET y en el RD 1483/2012, de 29 de octubre, con las peculiaridades incorporadas en el RD Ley 8/2020 en el caso de que este ERTE por causa económica esté vinculado al Covid 19.

h) Mi empresa me ha comunicado que hace un ERTE de suspensión, ¿voy a seguir cobrando mi nómina?

Si tu contrato se suspende significa que se suspende la obligación de prestación de servicios del trabajador y de abono de salarios del empresario. Desde ese momento, no vas a seguir cobrando tu nómina y accederás a la prestación contributiva por el desempleo.

i) Mi empresa me ha comunicado que hace un ERTE de reducción de jornada, ¿voy a seguir cobrando mi nómina?

Desde ese momento cobrarás tu nómina de forma proporcional a las horas que trabajes, y percibirás la prestación contributiva por desempleo por las horas no trabajadas.

j) ¿Si se plantea un ERTE por COVID-19, cómo afecta a una persona que haya reducido parcialmente su jornada?

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

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

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

k) ¿Qué ocurre si finaliza el estado de alarma y la empresa no puede reanudar la actividad o ampliar las jornadas reducidas al 100 %?

La empresa tendrá que iniciar un ERTE ordinario, es decir por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, siguiendo el procedimiento establecido en el ET y en el RD 1483/2012, de 29 de octubre.

l) ¿Tengo derecho a alguna indemnización si mi empresa ha hecho un ERTE?

No tienes derecho a ninguna indemnización, dado que tu relación laboral no ha terminado, por la falta total de salario si tu empresa ha hecho un ERTE de suspensión vas a cobrar la prestación por desempleo y si ha hecho una reducción de jornada, vas también a cobrar la prestación de desempleo de la parte de jornada reducida.

1.2 ERTE (de suspensión o de reducción) POR CAUSAS ECONOMICAS, TECNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN COMO CONSECUENCIA DEL COVID-19.

a) ¿Si no se dan las causas para un ERTE de fuerza mayor por estas causas excepcionales, puede la empresa hacer un ERTE por otras causas?

Si, las empresas podrán adoptar medidas de suspensión o reducción de jornada, en caso de que como consecuencia del COVID-19 su actividad se vea afectada por causas organizativas, técnicas o de producción, entre otras:

- Por la escasez o falta de aprovisionamiento de elementos o recursos necesarios para el desarrollo de la actividad empresarial como consecuencia de la afectación por el coronavirus de empresas proveedoras o suministradoras.
- Por un descenso de la demanda, la imposibilidad de prestar los servicios que constituyen su objeto o un exceso o acumulo de productos fabricados, como consecuencia de la disminución de la actividad por parte de empresas clientes.

En este caso, a diferencia del de fuerza mayor, la duración del ERTE no está sujeta únicamente al periodo de Estado de Alarma, pudiendo desplegar efectos una vez acabado este, en los términos que se haya acordado durante el periodo de consultas o haya sido finalmente decidido por la empresa, sin perjuicio de su control judicial posterior.

b) ¿Cuáles son las particularidades que establece el RD Ley en el caso de ERTES por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, para aquellas empresas que sufren consecuencias en su actividad relacionadas con el COVID-19?

- COMISION NEGOCIADORA DEL ERTE.

Si no existe representación legal de las personas trabajadoras, se creará una comisión que estará integrada por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa (uno por sindicato) y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación, que tomará las decisiones conforme a las mayorías representativas correspondientes.

En caso de no conformarse esta representación, la comisión estará integrada por tres trabajadores de la propia empresa, elegidos conforme a lo recogido en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En cualquiera de los supuestos anteriores, la comisión representativa deberá estar constituida en el improrrogable plazo de 5 días.

- PERIODO DE CONSULTAS.

Se reduce el periodo máximo de consultas de quince días a siete días.

- INFORME DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

En cuanto a la solicitud de informe de la ITSS por parte de la autoridad laboral, será, en vez de preceptiva, potestativa para la autoridad laboral y se evacuará en el plazo improrrogable de siete días (en vez de quince días).

c) ¿Desde cuándo tiene efecto la suspensión o reducción de jornada en los casos de ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción como consecuencia de COVID-19?

En caso de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, los efectos serán desde la fecha en que la empresa comunique su decisión final a la autoridad laboral, una vez concluido el preceptivo periodo de consultas, salvo que la empresa establezca una posterior.

- d) ¿Podemos entender cumplido el trámite del periodo de consultas en los ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ETOP) si la RLT y la empresa acuerdan la supresión del mismo (o su concentración en un solo día), dando por válidas las causas alegadas por la empresa y llegando a un acuerdo sobre las medidas que se adoptarán en la empresa?

No se puede suprimir como tal el periodo de consultas, pero sí en una única reunión llegar al acuerdo y dar por finalizado el periodo de consultas.

A nivel reglamentario se establece una regulación del período de consultas estableciéndose una duración máxima, de 15 días, ahora 7 días y un número mínimo de dos reuniones, pero como se dice “salvo pacto en contrario”, la empresa y la RLT pueden dar por finalizado y agotado el período de consultas con una única reunión.

2. Cuestiones generales relacionadas con las prestaciones de desempleo derivadas de ERTE por Covid19 y ERTE ordinarios

¿Me pueden despedir como consecuencia del Covid19?

No es legal despedir durante esta situación. El artículo 2 del Real Decreto-Ley 9/2020, de 27 de marzo, establece medidas adicionales para la protección del empleo en la actual situación. De este modo, se regula que la fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción derivadas de la situación provocada por el Covid19 no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido.

¿Como trabajador, debo darme de alta como demandante de empleo en el SEPE si estoy afectado por un ERTE por COVID19?

Desde la empresa se comunica al SEPE la relación de personas afectadas por el ERTE y el número de cuenta corriente del trabajador. El SEPE directamente hará las gestiones para dar de alta al trabajador y abonar la prestación.

Las personas que han sido despedidas como consecuencia del covid-19 y han solicitado prestaciones antes del 17 de marzo, ¿tienen la misma cobertura que a partir del RD?

NO, la cobertura del despido es la de legislación ordinaria, no viéndose afectada por el contenido del RD Ley 8/2020, ya que este no contempla medidas excepcionales para los casos de extinción de contratos de trabajo o despido. Las medidas del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, se aplican para los ERTES y cese de actividad que sean consecuencia del covid-19.

Requisitos exigidos a trabajadores para el acceso a prestaciones por desempleo ERTE Covid19

Tienen que estar dados de alta en el régimen general de la Seguridad Social. No se exige un período mínimo de cotización al desempleo, todos los afectados podrán cobrar el desempleo, aunque no hayan cotizado el periodo mínimo necesario para ello.

¿Consumen prestaciones por desempleo las que cobro con motivo de un ERTE por Covid19?

No se consumen prestaciones. Este cobro no se tendrá en cuenta en el periodo de cálculo de posibles prestaciones, será como si no se hubiera producido.

¿Qué requisitos se exigen a los trabajadores para acceso a prestaciones de desempleo ERTE ordinario? (que no sea por Covid19)

- Estar en situación legal de desempleo.
- Inscribirse como demandante de empleo, mantener dicha inscripción mientras esté percibiendo la prestación y cumplir el compromiso de actividad que se incluye en la solicitud.
- Para percibir prestación contributiva, tiene que haber trabajado y cotizado al desempleo al menos 360 días, dentro de los seis años anteriores a la situación legal de desempleo y no haber utilizado las cotizaciones de dicho periodo para una prestación anterior.
- Si ha cotizado un periodo inferior a 360 días, podrá percibir el subsidio por desempleo si, además de cumplir el resto de requisitos exigidos, no tiene rentas superiores al 75 % del salario mínimo interprofesional vigente, sin tener en cuenta la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.
- No haber cumplido la edad ordinaria para jubilarse, salvo que su contrato se haya suspendido o se haya reducido su jornada diaria de trabajo.
- No realizar una actividad por cuenta propia o trabajo por cuenta ajena a tiempo completo, salvo compatibilidad establecida por un programa de fomento de empleo.
- No cobrar una pensión de la Seguridad Social incompatible con el trabajo.
- En caso de suspensión del contrato, esta debe estar acordada en el correspondiente procedimiento, ser temporal y estar provocada por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción, o de fuerza mayor.

En caso de reducción de jornada de trabajo, esta debe haber disminuido temporalmente entre un 10 y un 70 por ciento, con una reducción análoga del salario, ser acordada en el correspondiente procedimiento y estar provocada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

¿Consumen prestaciones por desempleo las que percibo derivadas de un ERTE ordinario? (que no sea por Covid19)?

Sí.

La duración de la prestación contributiva por despido colectivo depende del tiempo que haya cotizado antes de la situación legal de desempleo. Si es por suspensión del contrato o por reducción de la jornada, la duración de la prestación, además, dependerá del tiempo que dure la medida de que se trate.

Las cotizaciones utilizadas para estas prestaciones ya no podrán ser utilizadas nuevamente.

Las medidas previstas en los casos de ERTE por Covid19 ¿se aplican también a los socios de cooperativas y sociedades laborales?

También podrán acogerse a las medidas extraordinarias previstas aquellas personas que ostenten la condición de socias trabajadoras de sociedades laborales y de cooperativas de trabajo asociado que tengan previsto cotizar por la contingencia de desempleo. En todos los casos se requerirá que el inicio de la relación laboral o societaria hubiera sido anterior a la fecha de entrada en vigor del Real Decreto-Ley.

En el caso de que por falta de medios adecuados o suficientes la Asamblea General de las sociedades cooperativas no pueda ser convocada para su celebración a través de medios virtuales, el Consejo Rector asumirá la competencia para aprobar la suspensión total o parcial de la prestación de trabajo de sus socias y socios y emitirá la correspondiente certificación para su tramitación.

¿Durante cuánto tiempo se concede la prestación en caso de ERTE?

La duración de la prestación se extenderá hasta la finalización del período de suspensión del contrato de trabajo o de reducción temporal de la jornada de trabajo de las que trae causa.

¿Cuál es la duración máxima que puede tener un ERTE de fuerza mayor derivado de Covid19?

Los ERTE por fuerza mayor derivados por Covid19 tendrán una duración máxima que será coincidente con el Estado de alarma y sus posibles prórrogas. Este límite máximo se aplicará por igual a los casos de ERTE autorizados de forma expresa por la Autoridad Laboral, como a los que se consideren autorizados por silencio administrativo, según dispone la Disposición Adicional Primera del Real Decreto Ley 9/2020.

¿Se puede incorporar con posterioridad a nuevos trabajadores a un ERTE?

En principio no hay ningún impedimento para que las personas trabajadoras incluidos en un ERTE puedan pasar a la suspensión efectiva del contrato de trabajo de forma escalonada, o en su caso, que aún vigente el estado de alarma se puedan recuperar trabajadores que tienen el contrato suspendido.

En cada caso concreto habría que ver la memoria justificativa que presentó la empresa cuando solicitó el ERTE y la resolución de la autoridad laboral. No obstante, no tendría que haber ningún problema para incorporar (o recuperar) a trabajadores a un ERTE ya aprobado, siempre que sea por las mismas causas y, claro está, no se esté cometiendo un fraude, ampliando indebidamente la autorización recibida.

La inclusión de nuevos trabajadores en el ERTE ya en marcha debe ser comunicada a la autoridad laboral.

¿Qué sucede con las prestaciones por desempleo de los fijos discontinuos que han visto suspendida su actividad por el covid-19?

Las prestaciones por desempleo percibidas por los trabajadores fijos discontinuos y por aquellos que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas, que hayan visto suspendidos sus contratos de trabajo como consecuencia del impacto del COVID-19 durante periodos que, en caso de no haber concurrido dicha circunstancia extraordinaria, hubieran sido de actividad, no tienen garantizado el cobro de la prestación a partir de la suspensión, salvo que estén incluidos en el listado del ERTE que se comunica y somete a autorización, en caso de fuerza mayor o a consulta en caso de causas económicas, organizativas, o de producción.

De estar incluidos en el listado, a lo que debemos prestar especial atención, la prestación se calculará de la siguiente manera: Para determinar los días que hubiese tenido actividad y, por tanto, percibirán durante el ERTE las prestaciones de desempleo, se tomarán como referencia los días de actividad que tuvo el trabajador/a en los 12 meses anteriores. Si ello no fuese posible porque el trabajador no estaba contratado aún por la empresa, se tomará como referencia los días de actividad de otro trabajador/a comparable de su misma empresa que desempeñe la misma actividad.

¿Si tengo el contrato suspendido como consecuencia de un ERTE y encuentro otro trabajo, puedo trabajar en este segundo trabajo y cuando acabe volver a retomar la prestación por desempleo?

Si una persona trabajadora tiene suspendido el contrato de trabajo por un ERTE, puede realizar otra actividad laboral, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia. La suspensión de la relación laboral le supone a usted y a la empresa la liberación de las obligaciones respectivas de trabajar y remunerar el trabajo.

No obstante, deberá comunicar al Servicio Público de Empleo Estatal, mediante el envío de un correo electrónico o cualquier otro medio telemático que habilite el SEPE, las colocaciones, ya sean a tiempo parcial o a tiempo completo, que tenga mientras percibe la prestación por desempleo, con el fin de suspender dicha prestación.

En el caso de que su colocación sea a tiempo parcial, podrá solicitar la compatibilización de la prestación con el contrato a tiempo parcial, restándose de dicha prestación la parte proporcional al tiempo que trabaje.

Y recuerda que si el contrato de trabajo nuevo es a tiempo completo, no tendrás derecho a cobrar la prestación por desempleo que venías percibiendo desde el momento que te den de alta en la nueva empresa y comiences la prestación de servicios. Para realizar las gestiones en el SEPE puedes utilizar los siguientes medios:

Para realizar las gestiones on-line en el SEPE puedes utilizar el acceso por Sede Electrónica si se dispone de DNI electrónico, certificado digital o cl@ve,: <https://sede--sepe--gob--es.insuit.net/portalSede/flows/inicio>

Puede solicitar cita previa en la siguiente dirección web https://sede.sepe.gob.es/contenidosSede/generico.do?pagina=proce_ciudadanos/cita_previa.html

También puedes contactar por teléfono en el 901 11 99 99 y en el 900 81 24 00, o a través de los teléfonos de las direcciones provinciales:

<http://www.sepe.es/HomeSepe/contacto/atencion-telefonica/tel-ciudadanos.html>

¿Los contratos de interinidad se ven afectados por el ERTE en los mismos términos que el resto de contratos, debiendo reincorporarse cuando finalice el periodo de suspensión, hasta que finalice, en su caso, la situación de interinidad que motivó el contrato?

El Real Decreto-ley 8/2020 establecía que los ERTE afectaban a las personas incluidas a todos los efectos en el Régimen General de la Seguridad Social, cuyo inicio de la relación laboral haya sido anterior a 18 de marzo de 2020, sin especificar nada en relación al tipo y duración del contrato.

Por su parte, el reciente Real Decreto-ley 9/2020 en su artículo 5 incluye garantías para las personas vinculadas por contratos temporales, estableciendo específicamente que la suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, como consecuencia del COVID-19, “supondrá la interrupción del cómputo, tanto de la duración de estos contratos, como de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido, en cada una de estas modalidades contractuales, respecto de las personas trabajadoras afectadas por estas”.

Por tanto, tu empresa tendrá que incluirte en el ERTE y pasarás como el resto de la plantilla a percibir la prestación por desempleo, suspendiéndose el contrato de trabajo temporal por interinidad, y una vez finalice el ERTE, continuarás en la empresa hasta que finalice dicho contrato.

No obstante, si durante el transcurso de tu relación laboral tu empresa te cesará, se incorporara el titular de la plaza en el caso de contratos de interinidad o cualquier otra circunstancia que modifique tu situación, ponte en contacto con nuestros Servicios Jurídicos para que valoren tu caso concreto.

¿En qué situación queda la deducción por maternidad para madres trabajadoras durante la afectación de las mismas a un ERTE Covid 19 en su empresa?

Este supuesto aún no ha sido resuelto por la Agencia Tributaria. No obstante, y salvo que se establezca lo contrario, habría que aplicar el criterio que hasta este momento tiene dicha Administración y es que durante un ERTE la persona trabajadora deja de realizarse una

actividad por cuenta ajena y por tanto durante los meses que el contrato de trabajo se encuentre en suspenso, no se tendrá derecho a la deducción por maternidad ni, por tanto, a su abono anticipado.

La trabajadora tendrá que comunicar a la Administración tributaria esta circunstancia por los medios telemáticos que se encuentran habilitados en todas las Administraciones Públicas.

¿En el caso de personas que se encuentran disfrutando de permisos no retribuidos o excedencia voluntaria, deben incluirse en el ERTE?

La inclusión de trabajadores en el ERTE es una facultad potestativa del empresario, en función de las necesidades productivas de la empresa.

En cualquier caso, la RLT, para mayor garantía jurídica de todo el personal que conforma la plantilla, debería instar al empresario a incluir a los trabajadores que se encuentran en alguna situación de permiso o excedencia señalando tal circunstancia, al menos, cuando la duración prevista de los mismos quede dentro del margen temporal que se presume a la duración del ERTE.

No obstante, este hecho puede generar incidencias de gestión en el SEPE, ya que este organismo debería conocer cuándo debe comenzar a reconocer las prestaciones por desempleo.

Una posible solución práctica consiste en que la empresa establece los efectos del ERTE sobre el citado trabajador/a coincidiendo con la fecha prevista de reincorporación a la empresa.

Regularización de primas de seguro en caso de ERTE por Covid19 ¿se debe considerar suspendido el compromiso mientras el trabajador esté en la situación de ERTE?

Algunas empresas que han llevado a cabo ERTES por la situación del COVID, están planteando la regularización de las primas de seguros abonadas en beneficio de sus trabajadores, para contingencia de vida y accidentes. ¿Se debe considerar suspendido el compromiso mientras el trabajador esté en la situación de ERTE?

Legalmente, salvo que estuviera recogido, la excepción en el convenio colectivo u otro tipo de acuerdo de negociación colectiva, es posible para el empresario solicitar la regularización de las primas, aduciendo la suspensión de la relación laboral. No obstante, es desaconsejable su uso por el riesgo legal de que la contingencia haya iniciado su generación previamente.

3. Cuestiones relacionadas con el cobro de prestaciones por desempleo durante el ERTE

En lo referido a ERTE derivados de Covid19, ¿para calcular la prestación por desempleo que me corresponde por haber sido suspendido mi contrato de trabajo se tendrá en cuenta mi situación familiar (hijos a cargo)?

Según las Instrucciones del SEPE, en tanto no se aprueban nuevas medidas por parte del Gobierno que cambien esta situación, no se tendrán en cuenta los hijos a cargo y se calculará la prestación por desempleo con 0 hijos. Ello implica que la prestación por desempleo que vas a percibir puede ser inferior a la que te correspondería en una situación de normalidad.

Estas Instrucciones, dictadas por la perentoriedad de resolver un gran número de expedientes carecen de base normativa, siendo deseable que se corrija de inmediato para que todo el mundo pueda acceder a las prestaciones que les correspondan según su situación familiar.

En tanto esto no ocurra, aquellas prestaciones por cuantía inferior a la que corresponde conforme a la normativa de Seguridad Social vigente, podrán ser recurridas, reclamando la percepción de la cuantía correspondiente al 70% de la Base Reguladora durante los primeros 6 meses de prestación, con el límite de 1.254,96 € (con 1 hijo a cargo) o 1.411,83 € (con 2 o más hijos a cargo)

En lo referido a ERTE derivados de Covid19, ¿para calcular la base reguladora y consiguientemente la prestación por desempleo que me corresponde por haber sido suspendido mi contrato de trabajo se tendrán en cuenta todas las cotizaciones de los 180 días anteriores aunque éstas hayan sido de distintas empresas?

Según las Instrucciones del SEPE, en tanto no se aprueban nuevas medidas por parte del Gobierno que cambien esta situación, la base reguladora se calculará exclusivamente con arreglo a la relación laboral en la que se suspende la actividad (aunque sea de duración inferior a 180 días). Ello implica que la prestación por desempleo que vas a percibir puede ser distinta, inferior o superior, a la que te correspondería en una situación de normalidad.

Estas Instrucciones, dictadas por la perentoriedad de resolver un gran número de expedientes carecen de base normativa, siendo deseable que se corrija de inmediato

para que todo el mundo pueda acceder a las prestaciones que les correspondan según su situación laboral. De no producirse esta corrección, cuando se produzca un perjuicio en la cuantía reconocida de la prestación, esta podrá ser objeto de reclamación.

¿Cuál es el procedimiento que deben seguir las empresas para gestionar ante el SEPE las prestaciones de desempleo de sus trabajadores?

Las empresas que en ERTE deben cumplimentar en el modelo proporcionado por el SEPE todos los datos de los trabajadores/as afectados para gestionar sus prestaciones por desempleo.

Además de la solicitud colectiva, la comunicación incluirá la siguiente información, de forma individualizada por cada uno de los centros de trabajo afectados:

- a) Nombre o razón social de la empresa, domicilio, número de identificación fiscal y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social al que figuren adscritos los trabajadores cuyas suspensiones o reducciones de jornada se soliciten.
- b) Nombre y apellidos, número de identificación fiscal, teléfono y dirección de correo electrónico del representante legal de la empresa.
- c) Número de expediente asignado por la autoridad laboral.
- d) Especificación de las medidas a adoptar, así como de la fecha de inicio en que cada una de las personas trabajadoras va a quedar afectada por las mismas.
- e) En el supuesto de reducción de la jornada, determinación del porcentaje de disminución temporal, computada sobre la base diaria, semanal, mensual o anual.
- f) A los efectos de acreditar la representación de las personas trabajadoras, una declaración responsable en la que habrá de constar que se ha obtenido la autorización de aquellas para su presentación.
- g) La información complementaria que, en su caso, se determine por resolución de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal.

La empresa deberá comunicar cualesquiera variaciones en los datos inicialmente contenidos en la comunicación, y en todo caso cuando se refieran a la finalización de la aplicación de la medida.

De la misma forma, si la empresa no trasmite esta información se considerará conducta constitutiva de la infracción grave.

¿Desde cuándo debo empezar a cobrar el desempleo por el ERTE? ¿Qué es la fecha de efectos del ERTE?

La prestación de desempleo se comienza a percibir desde la fecha de efectos del ERTE. En el caso de los ERTE por fuerza mayor, esta fecha es el momento en el que se dejó de trabajar como consecuencia de la situación provocada por el Covid19.

En el caso de los ERTE por causas económicas, la fecha de efectos es aquella en la que la empresa comunicó el ERTE a la autoridad laboral una vez finalizado el periodo de consulta.

En todos los casos, los trabajadores/as afectados deben recibir de la empresa un certificado donde figura la causa y la fecha de efectos del ERTE que les afecta.

¿Cuántos días cobraré prestaciones de desempleo en un ERTE que ha reducido mi jornada?

En el supuesto de reducción de jornada que dé lugar a desempleo parcial (sólo durante unas horas al día), el consumo de la prestación generada se producirá por horas y no por días. A tal fin el porcentaje consumido será equivalente al de reducción de jornada.

Ejemplo: Como consecuencia del ERTE mi jornada de trabajo se ha reducido un 50%, por lo tanto, la cuantía de la prestación contributiva por desempleo será del 50% a la que me hubiese correspondido en caso de desempleo a jornada completa.

Si este ERTE afectase al mes de marzo de 2020, el trabajador/a afectado tendría derecho a percibir la prestación de desempleo durante 16 días* (15,5 días que equivalen al 50% de los 31 días que tiene este mes).

**Recuerda que para facilitar la gestión de prestaciones, el SEPE suele redondear la duración de las prestaciones, de manera que las fracciones iguales o superiores a 0,5 dan lugar a un día adicional de prestaciones y las iguales o inferiores a 0,4 se redondean en sentido inverso: En el ejemplo utilizado se reconocería una prestación de desempleo durante 16 días.*

¿Cuántos días cobraré prestaciones de desempleo en un ERTE de suspensión por el que no voy a trabajar algunos días de la semana?

En el supuesto de reducción de jornada que dé lugar a desempleo parcial (durante algunos días de la semana), el consumo de la prestación generada también se producirá por horas y no por días.

Cuando el periodo de suspensión de trabajo afecta exclusivamente a determinados días laborables del mes, a efectos del pago y consumo de la prestación por desempleo, dichos días laborables se multiplican por un coeficiente que de cobertura a los días de descanso. El coeficiente que aplica por defecto el SEPE es el 1,25; si bien es posible que en un ERTE que afecte a una empresa con jornadas de trabajo irregulares se puede establecer un coeficiente

superior. En estos casos, la empresa debe calcular y justificar el coeficiente que le correspondería en función de la jornada de trabajo que tiene habitualmente, y el SEPE deberá autorizar su aplicación.

Dicho coeficiente se aplicará sobre el total de los días laborables del mes, sin que en ningún caso la suma de los días a percibir por el trabajador en concepto de salarios y de prestaciones por desempleo pueda superar los días naturales de dicho mes.

Ejemplo: Como consecuencia de un ERTE, una persona trabajadora tiene suspendida su relación laboral durante 2 días alternos a la semana (miércoles y viernes) en marzo de 2020. Esto supone un total de 8 días. El coeficiente a aplicar es el 1,25. Los días de pago de la prestación se verían aumentados de la siguiente manera: 8 días x 1,25 = 10 días de pago y consumo de prestación.

**Recuerda que para facilitar la gestión de prestaciones, el SEPE suele redondear la duración de las prestaciones, de manera que las fracciones iguales o superiores a 0,5 dan lugar a un día adicional de prestaciones y las iguales o inferiores a 0,4 se redondean en sentido inverso.*

¿Cuántos días cobraré prestaciones de desempleo en un ERTE de suspensión por el que no voy a trabajar ningún día mientras dura el expediente?

En el caso de ERTES por Coronavirus, la regulación establece que su duración se podrá extender tanto tiempo como dure la situación de alarma, sin límite específico.

En el caso de ERTES ordinarios, por causas económicas, productivas u organizativas, la regulación permite utilizar esta figura para reducir la jornada anual entre un 10% y un 70%, por tanto, las empresas que opten por suspender completamente su actividad laboral podrían mantener esta situación un máximo de 8,4 meses.

Durante todo el tiempo que se mantenga la suspensión completa de actividad laboral, los trabajadores/as afectados podrán percibir la prestación contributiva de desempleo completa.

Ejemplo: Como consecuencia de un ERTE una persona trabajadora tiene suspendida su relación laboral durante todo el mes de marzo, esto es, un total de 31 días, de manera que la prestación contributiva de desempleo se percibiría durante 31 días en los que tenga suspendido el contrato de trabajo.

¿Qué cuantía tendrá la prestación contributiva de desempleo como consecuencia de ERTE?

La cuantía de la prestación contributiva por desempleo se establece en función del promedio de bases de cotización que el trabajador/a ha tenido en los 180 días inmediatamente anteriores al ERTE. En concreto, se utiliza como referencia, o Base Reguladora, el promedio durante dicho periodo de las bases de cotización por contingencias profesionales excluidas las horas extraordinarias.

De este modo, la cuantía de la prestación equivale al 70% de la Base Reguladora durante los primeros 180 días de percibo de la prestación, y al 50% de la Base Reguladora a partir del día 181 hasta la extinción de la prestación.

Por último, es necesario señalar que las cuantías de la prestación contributiva por desempleo están sujetas a límites máximos y mínimos, en función de las cargas familiares del trabajador/a afectado, según el cuadro siguiente:

Prestación contributiva de desempleo	Año 2020 (euros)
Cuantías mínimas	mensual
Beneficiario/a sin hijos (80% IPREM +1/6)	501,98
Beneficiario/a con hijos (107% IPREM +1/6)	671,40
Cuantías Máximas	
Beneficiario/a sin hijos (175% IPREM +1/6)	1.098,09
Beneficiario/a con 1 hijo (200% IPREM +1/6)	1.254,96
Beneficiario/a con 2 ó + hijos (225% IPREM +1/6)	1.411,83

Si una persona está disfrutando la prestación de maternidad / paternidad / riesgo embarazo durante toda la duración del ERTE, ¿simplemente no se incorpora al mismo o sí debe hacerlo?

La inclusión de trabajadores en el ERTE es una facultad potestativa del empresario, en función de las necesidades productivas de la empresa.

Si una persona se encuentra en situación de incapacidad temporal (IT) o de maternidad o paternidad, y le incluyen en un procedimiento de regulación de empleo de suspensión o reducción de jornada, no le afectarán sus medidas hasta que presente el alta médica o finalice el periodo de descanso por maternidad o el permiso por paternidad. Es decir, que sólo accederá a la prestación por desempleo cuando finalicen las prestaciones de IT, maternidad o paternidad que venía percibiendo con anterioridad al ERTE.

En el caso de las prestaciones de riesgo de embarazo o lactancia, la inclusión en el ERTE si tiene efecto sobre las mismas, ya que están condicionadas a la existencia de riesgo en la actividad que ahora se suspende total o parcialmente como consecuencia del ERTE. Así, por ejemplo, el caso de ERTE de suspensión completa del contrato de trabajo, supondría la extinción de la prestación de riesgo de embarazo o lactancia; mientras que en el caso de ERTE de reducción de jornada cabría el mantenimiento de tales prestaciones, al menos, por el porcentaje de jornada que sí se realiza.

Si, en el mismo caso anterior, durante el periodo del ERTE estuviera prevista la finalización de la prestación de maternidad / paternidad, ¿debería estar adscrito al ERTE desde su solicitud o procede incorporarle en ese momento?

La inclusión de trabajadores en el ERTE es una facultad potestativa del empresario, en función de las necesidades productivas de la empresa. No existe, por tanto, un criterio de seguimiento obligatorio para estas situaciones.

¿Si durante la vigencia del ERTE un trabajador accediese a la prestación de IT, maternidad o paternidad, qué sucedería con su prestación de desempleo?

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.

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

Si finalizada la prestación de maternidad / paternidad / IT (otra contingencia) presenta alguna de las situaciones de IT contingencias profesionales COVID-19 (infección, cuarentena, colectivo de riesgo), ¿pasa directamente a la IT asimilada a contingencias profesionales pese a no venir de situación activo?

Sí tendrían la misma cobertura que cualquier otro trabajador que accediese a la prestación de IT por Covid19 desde situación de actividad.

El art. quinto del RDL 6/2020, de 10 de marzo, que regula esta prestación establece como único requisito encontrarse en “en situación de alta en cualquiera de los regímenes de Seguridad Social” (art. quinto, apartado 3).

En el caso de una persona se encuentre disfrutando de un permiso por lactancia, en la medida en que no es prestación sino permiso, se configuran con relación al posible ERTE como cualquier activo.

La inclusión de trabajadores en el ERTE es una facultad potestativa del empresario, en función de las necesidades productivas de la empresa.

En el caso de trabajadores/as que disfrutan de permisos retribuidos, su inclusión en el ERTE no presenta ninguna singularidad respecto de la que pueda tener otro trabajador en activo.

¿Los periodos de enfermedad por Covid19 y/o aislamiento forzoso consumen prestaciones de maternidad, paternidad y permiso de lactancia o se permite demorar el disfrute de estas prestaciones hasta que finalice la situación derivada de Covid19?

Los regímenes de disfrute de unas prestaciones no se ven condicionadas por los que tienen otras distintas. En todo caso, la legislación establece sistemas suspensión de unas y otras cuando ambas concurren al mismo tiempo.

Así, la prestaciones de maternidad y paternidad (desde 2019 integradas en una única prestación económica por nacimiento y cuidado de menor) tienen prioridad sobre cualquier otra prestación de Seguridad Social. De tal modo que si una persona que viene percibiendo una IT por Covid19 accediese a una situación que derive prestación por maternidad/paternidad, suspendería la percepción de la prestación por IT y comenzaría a percibir la prestación por maternidad en los términos en los que éstas están reguladas. Y una vez agotada la prestación por maternidad/paternidad, si persistiese la situación de IT por Covid19, volvería a retomar ésta última.

De este modo, no es posible posponer la percepción de la prestación por maternidad en su parte obligatoria (6 semanas) por el hecho de encontrarse percibiendo una prestación de IT en el momento del nacimiento del hijo.

Si vengo percibiendo el subsidio por hijo afectado por cáncer u otra enfermedad grave y mi empresa hace un ERTE, ¿puedo seguir percibiendo esta prestación sin que se vea afectada por el ERTE?

Sí. El RDL 11/2020 ha establecido que el subsidio por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave que viniera percibiendo un trabajador/a y se vea afectado por un ERTE derivado de Covid19 podrá seguir percibiendo el citado subsidio. En estos casos la reducción o suspensión de la jornada derivada del ERTE sólo afectará a la parte de jornada que este trabajador/a venía realizando en la empresa, y podrá

compatibilizar la percepción del subsidio por cuidado de menor con la prestación por desempleo derivada del ERTE.

La empresa en estos casos vendrá obligada a comunicar indicará las personas que tengan reducida la jornada de trabajo como consecuencia de ser titular del subsidio por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, señalando la parte de la jornada que se ve afectada por el expediente de regulación temporal de empleo.

Adicionalmente, durante el tiempo que permanezca el estado de alarma no existirá obligación de cotizar, teniéndose el periodo por cotizado a todos los efectos.

4. Exoneración de cotizaciones en el caso de ERTES

¿Están exonerados del pago de cotizaciones todas las empresas que hacen ERTE por Covid19?

No. Sólo están exoneradas de la cuota a cargo de la empresa aquellas empresas incursas en un ERTE reconocido como de Fuerza Mayor por causa de Covid19. En estos casos, si la empresa tiene menos de 50 trabajadores la exoneración alcanza el 100% de las cuotas a cargo de la empresa, y si la empresa tiene 50 o más trabajadores la exoneración alcanza el 75% de las cuotas.

El resto de ERTE, incluidos los ERTE derivados de COVID19 reconocidos por causa económica, técnica, productiva u organizativa, no están exonerados del pago de las cotizaciones empresariales. De manera que estas empresas deben cotizar por el 100% de las cuotas a su cargo.

¿Los trabajadores afectados por ERTE por Covid19 están exonerados de las cotizaciones?

No. Los trabajadores afectados por cualquier ERTE deben asumir las cotizaciones a su cargo.

5. Cuestiones generales de gestión de prestaciones de desempleo

¿Cómo puedo contactar con el SEPE si no están abiertas las oficinas?

Desde el lunes 16 de marzo, las oficinas de prestaciones del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) no tendrán servicio de atención al público.

Se está reforzando la atención telefónica y por medios electrónicos para realizar los trámites. El SEPE dispone de una sede electrónica para realizar trámites por vía telemática, e igualmente se cuenta con atención telefónica a los usuarios:

Para realizar las gestiones en el SEPE puedes utilizar los siguientes medios:

Si se dispone de DNI electrónico, certificado digital o cl@ve, puedes utilizar el acceso por Sede Electrónica: <https://sede--sepe--gob--es.insuit.net/portalSede/flows/inicio>

Puede solicitar cita previa en la siguiente dirección web https://sede.sepe.gob.es/contenidosSede/generico.do?pagina=proce_ciudadanos/cita_previa.html

También puedes contactar por teléfono en el 901 11 99 99 y en el 900 81 24 00, o a través de los teléfonos de las direcciones provinciales:

<http://www.sepe.es/HomeSepe/contacto/atencion-telefonica/tel-ciudadanos.html>

¿Cómo solicitar la prestación por desempleo si no estás incluido en un ERTE como consecuencia del covid-19?

Tienes que inscribirte como demandante de empleo y, para ello, debes pedir cita previa en el SEPE en la siguiente dirección electrónica:

https://sede.sepe.gob.es/contenidosSede/generico.do?pagina=proce_ciudadanos/cita_previa.html

Recuerda que, además, el SEPE ha habilitado una serie de vías de información telefónica y on-line que te pueden ser de utilidad:

Atención a la ciudadanía: 901 11 99 99

Listado de Teléfonos provinciales SEPE:

<http://www.sepe.es/HomeSepe/contacto/atencion-telefonica/tel-ciudadanos.html>

Atención Online: <https://sede.sepe.gob.es/contacte/contacteInternet.do>

¿Se han interrumpido los plazos de solicitud de prestaciones?

El SEPE ha interrumpido los plazos de los procedimientos, para no perjudicar a la ciudadanía. Ya no es necesario presentar la solicitud de las prestaciones por desempleo en los 15 días siguientes al cese en el trabajo para que no se den por consumidas las prestaciones.

¿La suspensión de plazos de solicitud de prestaciones por desempleo afecta también a los perceptores de subsidio y renta agraria?

Sí, también en estos casos se han suspendido los plazos en la presentación de solicitudes.

Además, del 27 de febrero al 31 de diciembre de 2020, el Real Decreto-Ley 5/2020 prevé la posibilidad de acceder con 20 jornadas reales al subsidio por desempleo o a la renta agraria a favor de los trabajadores eventuales agrarios residentes en Andalucía y Extremadura

¿Es necesario ir a renovar la tarjeta del paro si están cerradas las oficinas?

Hasta tanto se prolongue la situación extraordinaria generada por el actual estado de alarma, los Servicios Públicos de Empleo procederán a renovar de oficio todas las demandas de empleo a la fecha de su vencimiento, con objeto de facilitar el posterior reconocimiento de la prestación por desempleo que corresponda.

¿Los becarios tienen derecho a prestaciones por desempleo?

Las personas que participan en programas de formación (becas) no tienen una relación laboral. En el caso de los becarios que se vean afectados por la paralización de la actividad de la empresa en la que trabajan, no tienen protección por desempleo.

¿Si estaba percibiendo prestaciones por desempleo y se me acaban durante la situación de estado de alarma, tengo derecho a una prórroga?

En el caso de que estuvieses percibiendo una prestación contributiva de desempleo, no tienes derecho a una prórroga de la prestación. Podrás solicitar en todo caso una prestación asistencial (subsidio) si cumples los requisitos.

En el caso de que estuvieses percibiendo una prestación asistencial de desempleo (subsidio) y no hayas agotado la duración máxima de la misma, la prestación se te renovará automáticamente hasta la duración máxima a la que tengas derecho sin necesidad de que tengas que realizar el trámite habitual de solicitud de prórroga.

6. Subsidio excepcional por desempleo para contratos temporales

¿Qué es el Subsidio de desempleo excepcional por fin de contrato temporal?

Es un subsidio de desempleo que se reconoce a quienes han visto finalizado un contrato temporal de, al menos, dos meses de duración, con posterioridad al 14 de marzo, fecha en la que se declaró el estado de alarma (RD 463/2020), y no alcanzan la cotización mínima o los requisitos exigidos para acceder a otra prestación o subsidio por desempleo.

Es decir, se da cobertura a las personas que cumplan las condiciones anteriores y no acumulen cotizaciones superiores a 3 meses (si tienen cargas familiares) o 6 meses (si no las tienen), ya que si superan estos umbrales de cotización acumulando el contrato que ahora ha finalizado y otras cotizaciones anteriores, tienen acceso al subsidio ordinario de desempleo con la misma cuantía pero de mayor duración.

¿Qué requisitos debe cumplir los trabajadores/as para acceder a este Subsidio de desempleo excepcional por fin de contrato temporal?

- Haber extinguido con posterioridad al 14 de marzo un contrato temporal que tuviese una duración prevista de, al menos, dos meses de duración. Se incluyen aquí también los contratos de interinidad, formativos y de relevo o los contratos de puesta a disposición de las personas trabajadoras en ETT.

El acceso a este subsidio no perjudica las acciones que pueda ejercer la persona trabajadora para los casos en los que la extinción de su contrato no se ajuste a la legalidad.

- Acreditar carencia de rentas como en el resto de subsidios de desempleo. Ello se acredita cuando la persona desempleada tiene ingresos inferiores al 75% del SMI, excluidas las pagas extraordinarias; así como también los ingresos de la unidad familiar dividido por el número de sus miembros deben ser inferiores al 75% del SMI excluidas las pagas extraordinarias.
- No tener derecho a otras prestaciones de desempleo.

¿Qué cuantía y duración tiene el Subsidio de desempleo excepcional por fin de contrato temporal?

El Subsidio consiste en una prestación económica consistente en el 80% del IPREM (en este momento la cuantía del subsidio asciende a 430 euros/mes)

La duración del subsidio está prevista durante 1 mes, aunque se prevé su posible ampliación si así se determina por Real Decreto-Ley.

¿Es compatible este Subsidio de desempleo excepcional por fin de contrato temporal con otras prestaciones?

Es incompatible con la percepción de cualquier renta mínima, renta de inclusión, salario social o ayudas análogas concedidas por cualquier Administración Pública.

¿Cómo se tramita este subsidio de desempleo excepcional por fin de contrato temporal con otras prestaciones?

El Servicio Público de Empleo Estatal establecerá en el plazo de un mes, a partir de la entrada en vigor del RDL 11/2020 (2 de abril), el procedimiento para la tramitación de solicitudes, que determinará los formularios, sistema de tramitación (presencial o telemático) y los plazos para su presentación.

En cualquier caso, recuerda que el apartado 5 de este Manual tienes referenciadas las diferentes vías de gestión on-line que ha habilitado el SEPE para la gestión de prestaciones.

7. Empleadas de Hogar y trabajadores/as eventuales agrarios.

¿Qué derechos tienen las trabajadoras del hogar en esta situación? ¿Baja laboral por padecer la enfermedad o confinamiento?

Las trabajadoras empleadas de hogar tienen el mismo derecho que cualquier otro trabajador/a a acceder a las prestaciones de incapacidad temporal con los mismos requisitos y coberturas, incluida también la nueva prestación por aislamiento forzoso o contagio derivado de Covid19.

En relación a las empleadas de hogar ¿Tienen derecho a disponer de un Equipo de Protección Individual?

El Ministerio de Sanidad no ha establecido un protocolo de seguridad y salud laboral específico para este sector de actividad. Se le aplica, por tanto, el protocolo de recomendaciones básicas que con carácter general ha establecido dicho Ministerio para todos los trabajadores/as para poder realizar la actividad con mantener la distancias de seguridad, puesta a disposición de instrumentos de limpieza y desinfección para realizar esta labor de forma más exhaustiva, adaptación de jornada para evitar la exposición en los transportes en horario de mayor afluencia,...

Las obligaciones del empleador respecto de los medios de protección de la trabajadora son en este sentido genéricas y, por ejemplo, no se ha establecido la obligación de que la provea de mascarilla o guantes.

En relación a las empleadas de hogar ¿Pueden negarse a ir a trabajar por riesgo al contagio? Y, en caso contrario, ¿qué ocurre si es el empresario el que se niega a que acuda al trabajo por riesgo al contagio?

Aunque la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (art. 21) establece la posibilidad de instar a la paralización de la actividad productiva cuando se produce un riesgo grave e inminente, antes de que la trabajadora acudiese a esta norma para paralizar la actividad, habría que relacionar qué medidas faltarían para poder realizar la actividad con seguridad (equipos de protección personal, distancias de seguridad, puesta a disposición de instrumentos de limpieza y desinfección para realizar esta labor de forma más exhaustiva, adaptación de jornada para evitar la exposición en los transportes en horario de mayor afluencia,...), notificar las carencias al empleador y a la autoridad sanitaria para que proceda. Por tanto, negarse a acudir al trabajo no es una situación que encuentre amparo legal fácilmente.

Puesto que el empleo del hogar no es una de las actividades que se hayan visto obligadas al cierre por el estado de alarma, si no se dan las circunstancias descritas arriba, estas trabajadoras deben acudir al trabajo.

En este sentido, quizá sería preferible intentar negociar la utilización de vacaciones y la adaptación de jornada (en forma de horas a recuperar en el futuro), podría ser una solución pactada entre las partes.

De la misma forma, si el empleador decide que la trabajadora no acuda al trabajo, debería entenderse como un permiso retribuido. Quizá en este caso, el empleador también podría intentar acordar con la trabajadora acudir al recurso de vacaciones y adaptación de jornada que hemos señalado antes.

En relación a las empleadas de hogar ¿Pueden acceder a prestaciones por desempleo?

Las trabajadoras encuadradas en el Sistema Especial de Empleadas de Hogar no tienen derecho reconocido a las prestaciones por desempleo.

Aunque desde CCOO venimos reclamando la extensión de la prestación asistencial de desempleo a los colectivos de trabajadoras/es que actualmente están excluidos del mismo (empleadas de hogar y trabajadores/as eventuales agrarios, principalmente), el Gobierno hasta el momento no ha tomado ninguna iniciativa en este sentido.

En relación a las empleadas de hogar ¿En qué situación están las personas migrantes, sin papeles, que trabajan en el hogar familiar?

Estas personas trabajadoras se encuentran en una situación realmente precaria ya que, al no encontrarse regularizadas el reconocimiento de derechos laborales se hace especialmente complejo.

En estos casos se recomienda ponerse en contacto con la Asesoría Jurídica de CCOO para estudiar qué medidas cabría poner en marcha para garantizar la mejor protección social y jurídica de estas personas.

¿En qué consiste el nuevo subsidio extraordinario de desempleo para Empleadas de hogar?

Es una prestación asistencial de desempleo para Empleadas de hogar que como consecuencia de la situación derivada del Covid19 han sido:

- despedidas,
- o cuya actividad profesional ha sido suspendida por el empleador.

¿Qué requisito debe cumplir la Empleada de Hogar para acceder al nuevo subsidio?

La Empleada de hogar debía encontrarse en alta en el Sistema Especial de Empleadas de Hogar de la Seguridad Social antes del 14 de marzo de 2020, fecha en la que entró en vigor el RD 463/2020 que declara el estado de alarma, y que a partir de esa fecha fue despedida o vio suspendida su actividad por decisión del empleador.

Por tanto, los requisitos son:

- Estar en alta en la Seguridad Social como Empleada de Hogar antes del 14 de marzo.
- Haber sido despedida o haber visto suspendido su contrato de trabajo a partir del 14 de marzo, por motivo de la crisis sanitaria Covid-19.
-

¿Cómo debe acreditar la Empleada de hogar su situación para acceder al nuevo subsidio?

En el caso de que el empleador haya decidido suspender la actividad de la empleada de hogar por causa del Covid19, el empleador deberá acreditar esta situación por medio de una declaración responsable, firmada por el empleador en la que quede constancia del momento en el que dio la instrucción de dejar de ir a trabajar.

En el caso de despido de la empleada de hogar, la situación se acredita mediante la carta de despido, la comunicación de desestimación del empleador/a o la documentación acreditativa de la baja en Seguridad Social donde conste tal circunstancia.

Recuerda que el “desestimación” del empleador es una modalidad específica de despido contemplada para este sector de actividad y que está recogido en el art. 11.3 RD 1620/2011.

¿Qué cuantía tiene el subsidio de empleadas de hogar?

El subsidio tiene una cuantía equivalente al 70% de las bases de cotización que la Empleada de hogar tuvo el mes anterior al despido o la suspensión de actividad, por cada uno de los contratos que se han visto afectados de este modo por el Covid19.

La cuantía está topada en el Salario Mínimo Interprofesional excluida la parte proporcional de pagas extras.

¿Qué ocurre si una Empleada de hogar trabaja en varias casas y ha sido despedida o ha visto suspendida su actividad en algunas de ellas pero no en todas?

Se le calculará la cuantía del subsidio tomando en consideración todas las relaciones laborales que se han visto afectadas por despido o suspensión de la actividad. En cada uno de estos contratos se aplicará la fórmula del 70% de las bases de cotización, y se sumarán todas ellas para establecer la cuantía total de la prestación. La cuantía total de la prestación no podrá ser superior al SMI con exclusión de la parte proporcional de pagas extraordinarias.

¿Qué duración tiene el subsidio excepcional de Empleadas de Hogar?

No se ha establecido una duración máxima por el momento. Con carácter general la medida tendrá una duración de un mes, aunque se prevé la posibilidad de prórrogas. La norma establece que esta prestación se pagará por mensualidades.

¿Desde cuándo tiene derecho una Empleada de Hogar a comenzar a recibir este subsidio de desempleo?

La fecha de efectos económicos de este subsidio comenzará a partir de la fecha en la que se haya producido el despido o la fecha en la que el empleador sitúe el cese de actividad en su declaración responsable.

¿Es compatible este subsidio con otras prestaciones?

Sí, es compatible con seguir trabajando en aquellas actividades que ya se viniesen realizando con anterioridad (por ejemplo, se puede compatibilizar con el mantenimiento del trabajo como Empleada de Hogar en otras casas en las que ya se viniese trabajando). Ahora bien, esta compatibilidad se condiciona a que la suma de los ingresos derivados del subsidio y el resto de actividades no sea superior al Salario Mínimo Interprofesional (con inclusión de pagas extraordinarias). Debe entenderse

que, en estos casos, el subsidio se percibe en la cantidad necesaria para complementar dicho nivel de rentas

No es compatible con el subsidio de incapacidad temporal y tampoco con el permiso retribuido recuperable por Covid19, regulado en el RDL 10/2020.

¿Cómo se tramita este subsidio de desempleo extraordinario para Empleadas de Hogar?

El Servicio Público de Empleo Estatal establecerá en el plazo de un mes, a partir de la entrada en vigor del RDL 11/2020 (2 de abril), el procedimiento para la tramitación de solicitudes, que determinará los formularios, sistema de tramitación (presencial o telemático) y los plazos para su presentación.

En cualquier caso, recuerda que el apartado 5 de este Manual tienes referenciadas las diferentes vías de gestión on-line que ha habilitado el SEPE para la gestión de prestaciones.

¿En qué situación se encuentran las personas que trabajan por cuenta ajena en el Sistema Especial Agrario, durante los periodos de inactividad? ¿Pueden verse exoneradas de efectuar la cotización a su cargo, si se reducen los días de trabajo durante la declaración del Estado de Alarma?

Los trabajadores agrarios se encuentran en la misma situación que el resto de actividades productivas para las que no se ha regulado explícitamente la obligación de cierre en el RD 643/2020 que declara el estado de alarma.

Desde CCOO venimos reclamando para este colectivo medidas de protección social equiparables a las que ya se han adoptado para otros varios. Entre dichas medidas se encuentra la exoneración de cotizaciones para trabajadores en inactividad mientras dure el estado de alarma, si bien esta medida no se ha aprobado aún por el Gobierno, en el momento de publicar este Manual de respuesta sindical.

8. Prestación de Cese de Actividad por Covid19 y otros beneficios de cotización para trabajadores autónomos/as.

¿Quién puede solicitar la prestación de Cese de Actividad de Autónomos?

Autónomos/as en alta, aunque no hayan cotizado previamente, que estén al corriente de pago de cuotas o regularicen los pagos pendientes, y se encuentren en alguna de estas circunstancias:

- ✓ Autónomos/as cuyas actividades hayan quedado suspendidas por el RD 463/2020 (estado de alarma)
- ✓ Autónomos/as cuya facturación en el mes anterior se haya visto reducida en, al menos, un 75% (respecto el promedio semestre anterior).

¿Qué actividades son las que han quedado suspendidas por el Estado de Alarma y me permitirían acceder de forma automática a la prestación por Cese de Actividad?

Estas actividades son las señaladas de forma expresa en el art. 10 del RD 463/2020, de 14 de marzo, que declara el estado de alarma: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-3692&p=20200318&tn=1#a1-2> y que son las siguientes:

- locales y establecimientos minoristas (excepto supermercados y similares, farmacias, centros sanitarios y similares, gasolineras y estancos)
- museos,
- archivos,
- bibliotecas,
- monumentos,
- locales y establecimientos en los que se desarrollen espectáculos públicos,
- actividades deportivas y de ocio.
- actividades de hostelería y restauración, pudiendo prestarse exclusivamente servicios de entrega a domicilio.
- verbenas, desfiles y fiestas populares.

¿Qué documentación debe aportarse para solicitar la prestación por Cese de actividad en el caso de acceder por la vía de la reducción de ingresos?

En estos casos, la acreditación de la reducción de la facturación se realizará mediante la aportación de la información contable que lo justifique, pudiendo hacerse a través de la copia del libro de registro de facturas emitidas y recibidas; del libro diario de ingresos y gastos; del libro registro de ventas e ingresos; o del libro de compras y gastos.

Aquellos trabajadores autónomos que no estén obligados a llevar los libros que acrediten el volumen de actividad, deberán acreditar la reducción al menos del 75% exigida por cualquier medio de prueba admitido en derecho.

En cualquier caso, es muy probable que las solicitudes deban ir acompañada de una declaración jurada en la que se haga constar que cumplen todos los requisitos exigidos para causar derecho a esta prestación y, en su caso, someterse posteriormente a revisión por parte de la administración.

¿Los autónomos que no coticen por la prestación ordinaria de cese de actividad, podrían solicitar (si acreditan cumplir con los requisitos de merma económica) la regulada en el RD Ley 8/2020?

Desde 2019 todos los trabajadores autónomos están obligados a cotizar por la contingencia de Cese de Actividad, a excepción de los trabajadores agrarios por cuenta propia integrados en el conocido como SETA (Sistema Especial de Trabajadores Agrarios).

No obstante, incluso éstos últimos (SETA) también podrán acceder a la prestación especial por Cese de Actividad por Covid-19 si cumplen los requisitos generales señalados antes (minoración de ingresos, estar al corriente de cuotas, etc.)

¿Qué cuantía tiene la prestación por Cese de Actividad de Autónomos por Covid19?

- ✓ 70% Base Reguladora (promedio bases de cotización de los últimos 12 meses);
- ✓ o, si no se ha cotizado por esta contingencia durante 12 meses, el 70% de la Base mínima de cotización del RETA.

¿Qué duración tiene la prestación por Cese de Actividad por Covid19?

Un mes, o hasta el último día del mes en que finalice el estado de alarma.

Si soy Autónomo/a y vengo percibiendo el subsidio por hijo afectado por cáncer u otra enfermedad grave, ¿puedo seguir percibiendo este subsidio al mismo tiempo que la prestación de Cese de Actividad?

Sí. El RDL 11/2020 ha establecido que el subsidio por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave que viniera percibiendo un trabajador/a autónomo con anterioridad al 14 de marzo (fecha en la que se declaró el Estado de alarma), es compatible con la percepción de la prestación de Cese de Actividad.

En estos casos durante el tiempo que permanezca el estado de alarma no existirá obligación de cotizar, teniéndose el periodo por cotizado a todos los efectos.

¿En qué consiste la moratoria de cotizaciones establecida para trabajadores/as autónomos?

Los trabajadores/as por cuenta propia incluidos en cualquier régimen de la Seguridad Social podrán solicitar a la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) la moratoria de las cuotas de 6 meses, sin intereses.

Las cuotas afectadas por esta medida son las correspondientes a los meses comprendidos entre mayo y julio de 2020, siempre que las actividades que realicen no se hayan suspendido con ocasión del estado de alarma declarado por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo (que declara el Estado de alarma).

Próximamente, se dictará una Orden Ministerial que regule las condiciones concretas en las que se de esta moratoria (requisitos exigidos a los trabajadores, plazos de pago, etc.).

¿En qué consiste los aplazamientos de cotizaciones establecida para trabajadores/as autónomos?

Los trabajadores por cuenta propia incluidos en cualquier régimen de la Seguridad social, siempre que no tuvieran otro aplazamiento en vigor, podrán solicitar el aplazamiento en el pago de sus deudas con la Seguridad Social cuyo plazo reglamentario de ingreso tenga lugar entre los meses de abril y junio de 2020.

En estos casos, se les aplicará un interés del 0,5%, un tipo sensiblemente inferior al previsto con carácter general en este tipo de aplazamientos (art. 23.5 LGSS).

9. Medidas de flexibilidad laboral

¿En el estado de alarma tengo obligación de ir a trabajar?

Sí, debes acudir a trabajar, salvo que tu empresa haya establecido nuevas formas de prestación del servicio como, por ejemplo, el Teletrabajo.

Entre las medidas laborales incorporadas con carácter de urgencia para hacer frente a la crisis sanitaria están:

- el reconocimiento de la incapacidad temporal asimilada a contingencia profesional, con acceso a las prestaciones de Seguridad Social correspondientes, durante los períodos de aislamiento o contagio derivados del Covid-19;
- la obligación de las empresas de implantar sistemas de teletrabajo siempre que sea razonable y técnicamente posible y no resulte desproporcionado el esfuerzo de adaptación necesario para ello;
- o un derecho específico de adaptación y reducción de jornada (que puede llegar hasta el cien por cien) cuando la persona trabajadora acredite deberes de cuidado respecto al cónyuge, pareja de hecho o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad, en los términos que se concretan en el art. 6 del Real Decreto-Ley 8/2020.

¿Qué ocurre si me niego a acudir al centro de trabajo por miedo al contagio o a realizar determinadas funciones de mi puesto de trabajo?

No hay ninguna medida aprobada que regule estos casos, por lo que las personas trabajadoras están obligadas a cumplir con las directrices de la empresa. Por tanto, en caso de negarte te expones a que la empresa aplique el régimen disciplinario establecido en tu Convenio Colectivo.

El empresario está obligado a proteger la salud de los trabajadores (art. 14 Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales) por lo que la empresa debe garantizar y adoptar las medidas necesarias para cumplir con dicha obligación, entre las que se encuentran las instrucciones que han hecho públicas las autoridades sanitarias y laborales, y que puedes consultar aquí <https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov-China/documentos/PrevencionRRL COVID-19.pdf>

Las personas trabajadoras únicamente en caso de peligro grave, inminente e inevitable, según dispone dicha Ley de Prevención de Riesgos Laborales, puede interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo, incluso desobedeciendo una orden empresarial. Conviene en estos casos ponerse en contacto con la representación de los trabajadores y formular denuncia a la Inspección de Trabajo.

¿Qué es el teletrabajo?

En esencia se trata de desarrollar nuestro cometido laboral desde el domicilio particular, sin necesidad de acudir personalmente al centro de trabajo.

¿Tiene la empresa obligación de implantar el teletrabajo?

El Real Decreto-Ley 8/2020 establece que el trabajo a distancia es una medida prioritaria frente al cese temporal o reducción de la actividad, que la empresa debe adoptar siempre que ello sea técnica y razonablemente posible, y no resulte desproporcionado el esfuerzo de adaptación necesario para ello. De implantarse no puede suponer unas condiciones laborales inferiores para las personas trabajadoras.

Mi empresa durante el estado de alarma me ha planteado el teletrabajo pero ¿es conveniente?

En las actuales circunstancias, el teletrabajo se plantea como una medida excepcional de prestación de servicios en la búsqueda de la mayor seguridad posible para proteger no sólo tu salud sino también para evitar la propagación del Covid-19, tal y como aconsejan las autoridades sanitarias, así como para el mantenimiento del empleo.

Yo quiero hacer teletrabajo, pero en mi empresa no me lo permiten ¿qué puedo hacer?

La persona trabajadora no puede imponer el teletrabajo, debes tener en cuenta que corresponde a la empresa adoptar las medidas necesarias para que el teletrabajo pueda realizarse y que no siempre esto es técnicamente posible. Si consideras que tu sí podrías seguir prestando los servicios habituales haciendo teletrabajo, y contáis en la empresa con representantes sindicales, te aconsejo que te pongas en contacto con ellos.

La empresa me ha dicho que no puedo hacer teletrabajo porque es obligatorio hacer antes una evaluación de riesgos y que en este momento eso es imposible ¿qué puedo hacer?

Puedes informar a tu empresa de que el Real Decreto 8/2020 recoge en su artículo 5, como una medida excepcional para facilitar el trabajo a distancia mientras dure el estado de alarma, que se entenderá cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos mediante una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora, es decir por ti mismo/a.

La empresa me ha planteado el teletrabajo, pero yo no dispongo de ordenador ni impresora en mi casa ¿qué puedo hacer?

Si la empresa te plantea el teletrabajo, debes hacerla saber que tú no dispones de los medios para desarrollarlo en tu casa y que es obligación suya adoptar las medidas técnicas oportunas para ello, es decir, facilitarte el ordenador, la impresora, etc. con los programas que requieras para desempeñar tu trabajo.

¿Hacer teletrabajo significa que no tengo horarios y que debo estar siempre disponible?

No, la duración de tu jornada laboral y sus correspondientes descansos no debe variar y tendrás que realizar la misma jornada diaria que venías haciendo, aunque quizás puedas flexibilizar su distribución si la empresa te lo permite.

¿Hacer teletrabajo afectará a mis vacaciones?

No, en absoluto, durante el tiempo en que estés teletrabajando tendrás exactamente los mismos derechos que si estuvieras prestando tus servicios en el centro de trabajo físico incluidas, por supuesto, las vacaciones.

¿Cobraré con el teletrabajo lo mismo que antes?

Sí, durante el tiempo en que estés teletrabajando tendrás derecho a percibir la misma retribución, incluidos los pluses vinculados a la asistencia al trabajo, dado que efectivamente sigues trabajando, lo único que ha cambiado ha sido el lugar en el que realizas la prestación de servicios.

Si ahora estoy teletrabajando, ¿Podré seguir haciéndolo cuando termine el estado de alarma?

En principio no, salvo que lo acuerdes o hayas acordado con tu empresa, ya que se trata de una de las medidas excepcionales establecidas en el artículo 5 del Real Decreto-Ley 8/2020, con el objetivo de garantizar que las relaciones de trabajo se reanuden con normalidad tras la situación de estado de alarma. Tiene pues un carácter temporal.

¿Puede la empresa negarse a reducir la jornada a un trabajador/a para cuidar a una persona dependiente, cuya cuidador/a no puede hacerlo porque se ha contagiado por Covid19 y ha tenido que dejar el trabajo?

Rotundamente no. El Real Decreto 8/2020 recoge en su artículo 6 que las personas trabajadoras por cuenta ajena que acrediten que la persona que hasta el momento se hubiera encargado del cuidado o asistencia directos del cónyuge, pareja o familiar por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con el COVID-19, tendrá derecho a una reducción de la jornada de hasta el 100 %.

En el supuesto de que la persona dependiente fuera un familiar por afinidad de hasta segundo grado, el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores dispone que tendría derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria de entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad.

¿Con cuánto tiempo debe comunicarse a la empresa la intención de reducir la jornada por el COVID-19?

La reducción de jornada especial del art. 6 del RD Ley 8/2020 por causas justificadas, relacionadas con el COVID-19 deberá ser comunicada a la empresa con 24 horas de antelación.

¿Se puede modificar la reducción de jornada que se estaba disfrutando antes de la crisis del Covid-19?

Sí, si como consecuencia del Covid-19 la persona trabajadora necesita tal modificación para el cuidado de su cónyuge, pareja de hecho o de familiares de hasta el segundo grado de consanguinidad, podrá ampliar la reducción de jornada previamente pactada, dejando claramente especificado que tal modificación está limitada temporalmente por la duración del estado de alarma y que cuando éste finalice volverá a la situación previa.

¿Podría renunciar a la reducción de jornada que tengo actualmente ahora que mi empresa ha impuesto el teletrabajo?

En principio, el teletrabajo no implica modificaciones en el régimen contractual, sin embargo, si los motivos de conciliación que te llevaron a reducir la jornada quedan resueltos con el actual teletrabajo, y te permiten completar la jornada establecida, no debería haber ningún inconveniente para ello.

¿Qué pasa con mi salario ante la imposibilidad de prestar servicios por causa no imputable al trabajador?

Si el empresario como consecuencia del coronavirus te manda a casa sin que tengas que prestar servicios de ningún tipo, porque no implanta el teletrabajo o porque tus funciones no pueden realizarse a través de dicho sistema de trabajo, ni acude al ERTE, el artículo 30 del Estatuto de los Trabajadores dice que *"Si el trabajador no pudiera prestar sus servicios una vez vigente el contrato porque el empresario se retrasare en darle trabajo por impedimentos imputables al mismo y no al trabajador, este conservará el derecho a su salario, sin que pueda hacersele compensar el que perdió con otro trabajo realizado en otro tiempo"*.

¿Qué ayudas y de qué tipo tienen los progenitores, cuando ambos trabajan, para cuidar a sus hijos/as menores que ahora no pueden dejar con los abuelos/as?

El Art. 6 del Real Decreto-ley 8/2020, establece una serie de posibilidades para atender problemas de conciliación como el planteado:

- Podrán solicitar una adaptación de la jornada (horario más flexible, cambios en la hora de entrada y/o de salida, cambio de turno, etc.). Este es un derecho individual de cada uno de los progenitores o cuidadores, pero ha de ser pactado con la empresa, de modo que en la solicitud deberá justificarse la causa y la propuesta deberá ser razonable y proporcionada en relación con la situación de la empresa, particularmente en caso de que sean varias las personas trabajadoras que desee acceder al mismo.
- También podríais hacer uso al derecho a la reducción de jornada si alguno de vuestros hijos es menor de 12 años, pero debéis tener en cuenta que esta reducción conlleva una reducción del salario en la misma proporción, que podría llegar al 100%, según establece el apartado 3 de dicho artículo.
- Y, finalmente, podríais optar por el teletrabajo, aunque esta modalidad de prestación de servicios que también debe ser pactada con la empresa.

¿Tengo derecho a reducir mi jornada para atender a mi pareja aunque nuestra unión no esté formalizada, es decir, que ni estamos casados ni registrados como pareja de hecho, por las situaciones generadas como consecuencia del COVID-19?

El artículo 6 del Real Decreto Ley 8/2020, que regula los supuestos de derecho de adaptación del horario y reducción de jornada, establece el derecho a una reducción especial de la jornada de trabajo por deberes de cuidado en las situaciones previstas en el artículo 37.6, que se refiere a quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, lo que incluye al cónyuge o pareja de hecho. Por ello, salvo que en tu convenio colectivo ese derecho general se amplíe también a personas con las que convivas aun cuando no exista ningún vínculo familiar, no podrás solicitarlo.

¿Tiene consecuencias en el salario y en la cotización a la Seguridad Social la reducción de jornada como consecuencia del COVID-19?

La reducción de jornada lleva aparejada la disminución proporcional de salario.

El art. 6 del RDL 8/2020 deja claro que se trata de una ampliación excepcional del porcentaje máximo de reducción de jornada que originalmente prevé el art. 37.6 ET (hasta el 50%), pero que aún así queda conectada plenamente con las garantías previstas en la reducción original del 37.6 ET.

Dice el RDL "La reducción de jornada especial deberá ser comunicada a la empresa con 24 horas de antelación, y podrá alcanzar el cien por cien de la jornada si resultara necesario, sin que ello implique cambio de 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".

Por tanto, desde nuestro punto de vista, le debe ser de aplicación el derecho a cotizar por el 100% de jornada durante los dos primeros años de la reducción (si es que llegase a durar tanto), en virtud del art. 237.3 LGSS. Además, estamos ante derechos de conciliación a todos los efectos, declarado expresamente así por el art. 6.1 del RDley 8/2020. Esto significa que la interpretación y la aplicación de la norma debe ser favorable a la protección, habida cuenta de la relevancia constitucional de estos derechos (STC 3/2007, STC 26/2011, entre otras)

¿Tengo derecho a adaptar mi jornada para atender a mi pareja aunque nuestra unión no esté formalizada, es decir, que ni estamos casados ni registrados como pareja de hecho, por las situaciones generadas como consecuencia del COVID-19?

El art. 6 del Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo, establece que las personas trabajadoras tienen derecho a acceder a la adaptación de la jornada por deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho. No obstante para las uniones de hecho, siempre es posible que la persona trabajadora negocie con la empresa esa situación. Además algunos convenios colectivos equiparan las uniones de hecho al cónyuge o pareja de hecho.

¿Tiene consecuencias en el salario la adaptación de jornada como consecuencia del COVID-19?

No si se trata sólo de una adaptación de jornada, es decir, si la jornada de trabajo no se ha reducido.

¿Puede imponerme la empresa unilateralmente las vacaciones para hacer frente a las consecuencias del COVID-19?

No, la empresa no puede. El artículo 38.2 del Estatuto de los Trabajadores establece que las vacaciones deben acordarse de mutuo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora. En algunos contratos se especifica que la empresa decide una parte de las vacaciones del empleado, pero debe notificarlas con al menos dos meses de antelación.

En caso de verte obligado/da, debes mostrar la disconformidad de forma escrita y, si aún así, si te obligan a cogerte vacaciones puedes demandar.

¿Puede la empresa despedirme como consecuencia del coronavirus?

Rotundamente no. Esta situación, de naturaleza excepcional y temporal, no puede, bajo ningún concepto, ser considerada como causa que justifique un despido procedente ni individual ni colectivo. Las empresas que como consecuencia del coronavirus sufran pérdidas de su actividad, pueden optar por solicitar un Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) de reducción de jornada o de suspensión de contrato de trabajo.

10. Situaciones relacionadas con la Salud laboral

¿Cuáles son las medidas de seguridad comunes para todas las empresas?

Las medidas son en principio: teletrabajo, donde se pueda utilizar, con el fin de que la persona se quede en casa.

De no poder utilizarse el teletrabajo, lo oportuno es modificar los horarios de entrada y salida para que la persona no coincida en los medios de transporte con las horas de mayor aglomeración.

Dentro de la empresa la medida consiste en evitar concentración de personas en un mismo espacio de trabajo.

En el espacio de trabajo compartido hay que buscar que exista una distancia entre persona y persona de dos metros.

Ampliar las labores de limpieza y desinfección de las superficies. Facilitar espacios donde se pueda lavar las manos con agua y jabón, de forma frecuente.

No realizar reuniones de grupo ni acciones formativas o informativas que implique una aglomeración de personas. Es preferible la videoconferencia y la comunicación on-line.

¿Cómo puede saber una empresa que uno de sus trabajadores da positivo por COVID-19?

Para este caso se ha establecido que el trabajador o trabajadora, en base al artículo 29 de la Ley de Prevención, Ley 31/1995, dentro de su obligación de comunicar los riesgos de los que sea consciente, tiene que poner en conocimiento de su empleador que padece la enfermedad o está próximo y atendiendo a una persona que la padece.

De tal modo que el empleador, junto con el servicio de prevención y la representación legal de los trabajadores especializada en prevención de riesgos laborales, donde la haya, han de poner en marcha medidas de aislamiento y cuarentena para las personas que estén afectadas.

Indicándoles que han de contactar con el servicio público de salud, exponer el caso y proceder a la cuarentena.

En principio no ha de trascender más allá el nombre de la persona afectada. Salvo que la autoridad sanitaria lo requiera.

Este es un criterio interpretativo del Gabinete Jurídico de la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) que ha elaborado por el COVID-19. Por lo que el criterio se establece para únicamente para este caso y se preserva el derecho al sigilo y la intimidad en los demás supuestos.

En el caso de que se planifiquen tomas de muestras de fiebre, se hará por el personal facultativo del servicio de prevención que establece el Real Decreto 39/1997 en su artículo 37.

¿Qué medidas tiene que poner en marcha una empresa si uno de sus trabajadores ha dado positivo por COVID-19 o está en aislamiento?

Identificar a las personas que hayan estado en contacto estrecho y en el entorno, con el fin de que el sistema público de salud pueda proceder a su aislamiento preventivo o cuarentena por ver si ha sido contagiado y manifiesta los síntomas.

Esta situación queda protegida como contingencia profesional a efectos económicos.

La asistencia sanitaria y el control será a cargo del sistema público de salud.

¿En mi empresa tienen que facilitar EPI?

Hay que distinguir dos grupos de empresas:

- a) Su producción tiene que ver con productos biológico y por tanto son afectadas por el RD 664/1997.
- b) Cuando su producción no tiene que ver con riesgos biológicos. Aunque existe la alarma del COVID-19.

En la guía de sanidad se distinguen actividades de riesgo alto, medio y bajo.

En las empresas que trabajan con productos biológicos, el empleador tendrá que proveer todos aquellos equipos de protección individual que se determinen tras la evaluación de los riesgos y la planificación de otras medidas en el foco de difusión del riesgo, en el ambiente y con posibilidad de llegar a la persona trabajadora. En estos casos está el sector sanitario, funerarias, ...

Para el resto de empresas, ahora hay una situación especial en la que se ha dado por sanidad una serie de medidas de protección colectiva: distancias de seguridad de dos metros, horario adaptado, trabajo en aislamiento, teletrabajo. Sólo si no se pueden adoptar las medidas colectivas generales y el servicio de prevención evalúa y considera que las medidas preventivas que propone son usar equipos de protección personal, dirá de qué tipo y en qué condiciones y circunstancias. Así ha pasado en las tiendas de alimentación. Para estos casos la obligación de proveer el equipo es del empleador.

Hay que tener en cuenta que en lo que respecta al uso de mascarillas y guantes hay que atenerse a lo que recomienda sanidad. No está previsto el uso de mascarillas para toda la población trabajadora, si se garantizan otras medidas como las distancias de seguridad o el trabajo separado de otras personas que puedan emitir aerosoles.

¿Qué significa ser “contacto estrecho”? ¿Y “contacto casual”?

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) un contacto estrecho es la persona que atiende o está en contacto con otra persona contagiada o sintomática.

El contacto casual es el que se produce en las relaciones sociales: besos de presentación, saludos mediante contacto de manos y abrazos, uso de inodoro.

Soy población de riesgo, ¿tengo derecho a que me den la baja? ¿Qué debe hacer la empresa?

El INSS ha extendido la cobertura de la IT por Covid19 originalmente prevista sólo para personas contagiadas y en asilamiento forzoso, también a población de riesgo.

En todo caso la empresa tiene que proceder acorde al artículo 25 de la Ley de Prevención de riesgos laborales cuando existe una persona trabajadora especialmente sensible por condiciones personales o circunstancias temporales. Tendrá que planificar medidas que eviten los daños.

En el caso del COVID-19 son personal con más riesgo los mayores de 60 años, personas con problemas cardíacos, problemas de inmunodeficiencia, cáncer, embarazadas... La empresa tiene que planificar el aislamiento, el teletrabajo, la reducción de la exposición.

En el caso de no poder poner medidas de protección estructural, medidas organizativas como el trabajo on-line,... La persona especialmente sensible tiene que contactar con el servicio de prevención de riesgos laborales de su empresa para que haga el informe donde se recoge su especial sensibilidad y la imposibilidad de aplicar medidas que impiden la exposición. Con este informe, el servicio público de salud, medicina de familia, evalúa el caso y si lo estima puede emitir la baja por contingencia común con efectos económicos de contingencia profesional, a similitud como los casos de padecer la enfermedad o estar en cuarentena. Novedad de "baja preventiva" que ha sido introducida por la Instrucción del INSS de 19 de marzo de 2020.

¿Podemos desplazarnos al trabajo varias personas en el mismo automóvil?

La Administración competente ha estado actualizando el criterio permanentemente hasta encontrar una solución que equilibra la seguridad y salud con las necesidades de los desplazamientos, así el último criterio establece que los desplazamientos al lugar de trabajo o para realizar tareas relacionadas con el trabajo son de las pocas excepciones a la limitación de la libertad de circulación de las personas durante el Estado de Alarma. En los vehículos de hasta 9 plazas, incluido el conductor, en los que deba viajar más de una persona en el vehículo, se permite que vaya como máximo una persona por cada fila de asientos, manteniéndose la mayor distancia posible entre los ocupantes.

En el transporte por carretera, dependiendo del tipo de mercancía, se permite que vayan dos personas en la cabina.

En tales casos hay que extremar las medidas de limpieza y desinfección de las superficies y áreas de permanencia de las personas.

En el caso de situaciones previas a la enfermedad:

a) ¿Qué sucede si estoy embarazada o en periodo de lactancia y trabajo en atención al público?

Si mi actividad laboral es de las que no se han declarado de cierre obligado por el Real Decreto del Estado de Alarma, la prestación del servicio puede continuar.

No obstante, se han puesto en marcha una prestación de incapacidad temporal por contagio o riesgo de contagio por Covid19. Esta prestación también puede reconocerse a trabajadoras embarazadas si se dan una serie de circunstancias.

En este caso trabajadora embarazada, tiene que comunicar esta situación al servicio de medicina del trabajo del servicio de prevención de la empresa, con el fin de obtener un informe de este servicio de prevención de riesgos laborales en el que se señale que en la situación de especial sensibilidad, las medidas adaptativas, restrictivas o el cambio de puesto de trabajo NO se puede producir en tu centro de trabajo. Con este informe el médico de atención primaria, evalúa tu situación individual, y si lo considera puede extender una baja por contingencia común, a efectos de prestación económica como si fuese contingencia profesional.

En cuanto a la lactancia natural, la norma no prevé ninguna prestación específica, por lo que la empresa tendría que llevar a la práctica las medidas generales frente al Covid-19 establecidas para las empresas:

- Distancia de seguridad de la trabajadora con el cliente y otras personas trabajadoras de mínimo 2 metros,
- Limpieza y desinfección más asidua y exhaustiva de las superficies de trabajo,
- Adaptación de la jornada para evitar las horas de mayor aglomeración en los transportes públicos,
- Distribución flexible del tiempo de trabajo para también evitar la presencia de todas las personas trabajadoras juntas en los accesos al centro, en los puestos de trabajo, en los vestuarios y en los lugares de descanso del centro de trabajo.
- Apantallamiento del puesto, si es posible, para evitar aerosoles de los clientes,
- Facilidad para acudir a los aseos con el fin de lavarse las manos regularmente,
- Si el servicio de prevención lo considera, provisión de guantes y mascarillas.

b) ¿Cómo actuar si estoy embarazada o en periodo de lactancia y mis compañeras/os de trabajo han tenido el coronavirus?

La Instrucción del INSS de 19 de marzo de 2020 prevé la situación en la que serán los médicos y médicas del sistema público de salud, es decir, de atención primaria, los que emitan la baja

tanto en situación clínica por padecer el daño como en las situaciones de aislamiento por necesidad de cuarentena por haber sido contacto estrecho con una persona que padece la enfermedad.

Para ello precisan que los servicios de prevención de las empresas realicen el trabajo previo de identificar los contactos estrechos y que documenten la medida que recomienda el aislamiento. El Ministerio de Sanidad ha elaborado y divulgado un procedimiento para los servicios de prevención para facilitar sus actuaciones, ya que presenta dos anexos para que el personal médico del servicio de prevención de riesgos laborales cumplimente la información que precisa el sistema público de salud:

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

Por tanto, el Servicio de Prevención de riesgos laborales de la empresa identifica a las personas susceptibles e informa de ello y el sistema público de salud, a través de atención primaria, si lo considera, extiende la baja por contingencia común con unos códigos específicos predeterminados para que se considere a efectos económicos como contingencia profesional.

c) ¿Una mujer embarazada al ser una persona especialmente sensible tendría que estar de baja?

El sistema de Seguridad Social ha previsto que el embarazo es una situación de especial vulnerabilidad al Covid-19.

Como trabajadora tienes que comunicar la situación de embarazo al servicio de prevención para que haga un informe de que las medidas adaptativas, restrictivas o el cambio de puesto de trabajo NO se puede producir en tu centro de trabajo.

Con el informe del servicio de prevención, tu médico o médica de familia, evaluando tu situación individual, puede extender una baja por contingencia común, con unos determinados códigos de identificación, para que se traslade al INSS y desde aquí a la Mutua para que a efectos de prestación económica se considere como si fuese contingencia profesional.

En el caso de situaciones ya de cuarentena o enfermedad:

a) ¿Si estoy en periodo de baja maternidad/paternidad y enfermo por el coronavirus se modificaría la suspensión de baja por IT?

La situación de incapacidad temporal no interrumpe los permisos de maternidad o paternidad (permisos por nacimiento y cuidado de menor) ni la prestación económica asociada a los mismos.

Cuando las prestaciones de maternidad o paternidad se extingan, si persiste la situación de incapacidad temporal, el trabajador/a pasará a percibir la prestación de incapacidad temporal correspondiente.

b) ¿Si estoy en durante un periodo determinado de baja por maternidad/paternal y enfermo por el coronavirus se modificaría la suspensión de baja por IT?

Las enfermedades que se manifiestan durante el permiso por maternidad no suponen la apertura de un proceso de IT hasta el agotamiento del descanso por maternidad/paternidad.

c) ¿Si estoy en periodo de baja maternidad/paternidad y me incorporo pero todavía quedan periodos por disfrutar y enfermo por el coronavirus y se da la IT se podría prorrogar la maternidad para poder disfrutarla aunque hubiera sobrepasado el periodo del año?

En el supuesto de ejercicio interrumpido del permiso por nacimiento y cuidado de menor (maternidad/paternidad) no está previsto que éste se posponga más allá de los doce meses de edad del menor. Cuando las prestaciones de maternidad o paternidad se extingan, si persiste la situación de incapacidad temporal, el trabajador/a pasará a percibir la prestación de incapacidad temporal correspondiente.

d) ¿Si estoy en periodo de lactancia y enfermo por el coronavirus se modificaría por IT? En este punto se puede dar otras preguntas como si se puede suspender según lo haya establecido por acumulación por horas etc.

En principio, el permiso retribuido por lactancia que coincide con un proceso de IT no se interrumpe. Salvo que el Convenio Colectivo establezca criterio diferente o que, concluida la IT, aún no haya cumplido el lactante 9 o 12 meses según el caso.

e) Si estoy convalciente por accidente de trabajo y enfermo de Coronavirus?

Existe una Sentencia del Tribunal Supremo, STS 7210/2001, recurso de casación nº 466/2001, que indica que una IT por contingencia común interrumpe otras situaciones con prestación, prevaleciendo el proceso que requiere más atención por su urgencia y necesidades médicas.

Es decir, si una persona que está en situación de baja por accidente de trabajo, tiene un control médico y le detectan un problema de salud que requiere cirugía urgente, se extiende el alta por el accidente de trabajo, se extiende la baja por contingencia común por la operación y una vez que obtiene el alta de ésta, si continúa la necesidad asistencial por el accidente de trabajo, volvería a la baja por contingencia profesional.

En el caso del Coronavirus no existen diferencias a efectos económicos en las prestaciones por accidente de trabajo y por IT relacionada con el Coronavirus, ya que a efectos económicos se asimilan. Pero, cada prestación tendría que soportar la situación para la que está establecida y habría de aplicarse el criterio de la Sentencia del Tribunal Supremo mencionada.

¿Cuáles son los colectivos de riesgo especialmente sensibles por su vulnerabilidad al Covid-19?

El “Procedimiento de actuación para los servicios de prevención de riesgos laborales frente a la exposición al nuevo coronavirus (SARS-COV-2) 24.03.2020” que traslada la Instrucción del INSS para los sistemas públicos sanitarios de 19 de marzo de 2020 establece como patologías de riesgo:

- Diabetes
- enfermedad cardiovascular, incluida hipertensión
- enfermedad hepática crónica
- enfermedad pulmonar crónica
- enfermedad renal crónica
- inmunodeficiencia
- cáncer en proceso de tratamiento

Así como colectivos de riesgo:

- Trabajadoras en situación de embarazo
- mayores de 60 años

Si la persona trabajadora está padece una patología de las mencionadas o está en un grupo de riesgo ¿Qué puedes hacer? ¿Existe una “baja preventiva” para estos casos?

El Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) ha elaborado y difundido a las autoridades sanitarias de los Territorios, el 19 de marzo de 2020 una Instrucción para abordar estas situaciones. Según la instrucción, la persona trabajadora que pertenezca a uno de estos colectivos tiene que:

1º) Informar de su condición al servicio médico del servicio de prevención de riesgos laborales de su empresa.

2º) El servicio de prevención elaborará un informe en el que deje constancia de la condición de colectivo de riesgo y la imposibilidad de adaptación del puesto de trabajo, o de protección adecuada que evite el contagio o de reubicación en otro puesto exento de riesgo de exposición al SARS-CoV-2.

3º) Con el informe, el personal médico de atención primaria procede al estudio individual del caso y si lo considera extiende la baja como enfermedad común utilizando unos códigos predeterminados, a similitud de los casos de positivos o de cuarentena.

4º) De este modo el INSS lo traslada telemáticamente a la mutua para que proceda al pago de la prestación como contingencia profesional.

¿Extienden ahora los sistemas públicos de salud bajas por contingencia profesional?

No, el personal facultativo de atención primaria del sistema público de salud extienden la baja por enfermedad común.

En el parte de baja se incluyen unos códigos predeterminados de identificación de la enfermedad. El INSS, cuando recibe el parte de baja, da traslado de esta información a las entidades colaboradoras con la Seguridad Social, es decir, las Mutuas, para que procedan al pago de la prestación económica como si fuese contingencia profesional.

Esto supone que se abona a la persona trabajadora por día el 75 % de la base reguladora de la contingencia profesional, en lugar del 60 % de la base reguladora por contingencia común que correspondería por enfermedad común.

¿Tengo que aportar volante de asistencia y solicitar que se emita un parte Delt@ por accidente de trabajo? ¿He de ir a la mutua?

No.

El profesional médico del sistema público de salud de atención primaria emite la baja por contingencia común con unos códigos específicos de enfermedad.

El INSS recibe telemáticamente todas las bajas que emiten los sistemas públicos de salud y aquel parte que contiene los códigos de enfermedad previamente determinados e identificados para los casos de quien padece la enfermedad, está en cuarentena y las personas especialmente sensibles sin posibilidad de cambio de puesto de trabajo, da traslado a la mutua que corresponda para que articule el pago como contingencia profesional.

No hay que ir a la mutua. Es el INSS quien se comunica telemáticamente con las entidades colaboradoras, con el fin de organizar el pago de la prestación económica.

¿Hace seguimiento asistencial del caso la mutua?

En este caso, tanto la baja, como el alta y el seguimiento asistencial (cuando corresponda) corren a cargo del sistema público de salud.

Los plazos de atención y seguimiento se han establecido en principio entre 5 y 30 días, acorde a la clasificación de procesos que establece el RD 625/2014.

Tras la emisión de la baja, el primer parte de confirmación no excederá del plazo de 7 días naturales y los sucesivos no más de 14 días naturales posteriores.

¿Con tener 60 años es suficiente para acceder a la baja del sistema público de salud?

La edad es una situación de riesgo, por lo que la persona con 60 ó más años es más vulnerable a los efectos del Covid-19. Si el servicio de prevención de riesgos laborales informa que no hay alternativa preventiva, correspondería la baja si así lo determina el médico de atención primaria individualmente para cada caso.

La edad sumada a cualquier otra de las patologías señaladas como de riesgo, extrema la vulnerabilidad y hace que sea más recomendable la baja, cuando hay ausencia de medidas preventivas que garanticen la protección de la persona trabajadora (la imposibilidad de las medidas es lo que informa el servicio de prevención).

La misma consideración ocurre con el embarazo.

¿Qué escenarios de riesgo de exposición al Coronavirus existen en el entorno laboral?

El Ministerio de Sanidad ha expuesto en su documentación que existen tres escenarios:

- a) Exposición de riesgo: en el que se encuentra el personal sanitario asistencial y no asistencial que atiende a personas sintomáticas.
- b) Exposición de bajo riesgo: donde se sitúa el personal sanitario sin contacto estrecho con personas sintomáticas. Aquí también “ayuda a domicilio” con personas no enfermas.
- c) Baja probabilidad de exposición: personas trabajadoras en su gran mayoría.

¿Cómo sé que mi puesto de trabajo tiene baja probabilidad de exposición?

Si el trabajo no tiene atención directa con público u otros compañeros de trabajo. Es decir, se puede realizar aislado.

Si tiene atención directa con personas, si existen 2 metros libres desde la persona al trabajador o trabajadora, o apantallamiento de la actividad próxima para evitar los aerosoles.

¿Qué protección personal necesita una persona trabajadora sin contacto estrecho con enfermos de Covid-19?

En los trabajos habituales no se requiere el uso de equipos de protección personal, salvo que así lo indique el servicio de prevención de riesgos laborales.

Eso sí, hay que cumplir las pautas de protección colectiva: distancia entre personas de mínimo 2 metros, evitar la emisión de aerosoles con la tos o los estornudos haciéndolo sobre el codo o en pañuelos de papel desechables, limpieza exhaustiva de superficies,

apantallamiento de puestos donde se pueda, lavado constante con agua y jabón de las manos, control de síntomas.

¿Cuál es la mejor medida para evitar el contagio?

Evitar el contacto estrecho entre personas en los medios de transporte y en los puestos de trabajo. De ahí la necesidad de respetar la distancia entre personas de 2 metros, evitar contactos físicos, mantener las superficies de trabajo y partes comunes limpias y desinfectadas, tener acceso directo y frecuente a espacios con agua y jabón para lavarse las manos.

¿Qué factores de riesgo hay que tener en cuenta en el teletrabajo?

Los mismos que en la actividad en centro de trabajo: seguridad estructural, seguridad frente a incendios, medidas de control contra el riesgo debido al entorno (ruido, vibraciones, radiaciones).

Hay que hacer especial atención a los riesgos ergonómicos y posturales, y a los riesgos psicosociales (evitando el síndrome del “trabajo aislado”).

En el estado de alarma se ha apresurado la puesta en marcha del teletrabajo, por lo que excepcionalmente y en ausencia de una planificación preventiva plena, hay que fomentar las “buenas prácticas” y hábitos saludables en el diseño del puesto de trabajo en casa: ubicación, iluminación, temperatura, situación de la pantalla y el teclado, uso de mobiliario adecuado. Evitando aquellas situaciones en las que se produzcan sobreesfuerzos, malos hábitos posturales, sobrecargas de trabajo. En todo caso hay que tener en consideración la introducción de pausas de descanso y reposo, el reparto del tiempo entre trabajo y ocio, y la desconexión digital.

Comisiones Obreras ha elaborado y publicado en su Web un documento de pautas a seguir en el teletrabajo para ayudar a evitar riesgos. <https://www.ccoo.es//14b11f40e5c328dc3a212dc917fea16f000001.pdf>

¿Tienen los servicios de prevención de riesgos laborales un papel activo con el Covid-19?

De forma indudable. Hay que tener en cuenta que junto con el empleador son los encargados de adoptar decisiones preventivas; siempre en consonancia con las indicaciones del Ministerio de Sanidad. De hecho, este ministerio ha elaborado un documento público a disposición en su Web que se refiere a: “Procedimiento de actuación para los servicios de prevención de riesgos laborales frente a la exposición al Sars-Cov-2”.

Además de la planificación y diseño de las medidas preventivas, frente al Covid-19 la parte sanitaria del servicio de prevención tiene un papel fundamental en el

seguimiento de los casos y en la prevención para los trabajadores especialmente sensibles. Dos actuaciones en este ámbito son fundamentales:

- a) Definir los “contactos estrechos” en el centro de trabajo, cuando ha habido un caso positivo, con el fin de que se pueda establecer por atención primaria la cuarentena de estos contactos. Mediante el aislamiento domiciliario y su seguimiento en 15 días con el control de síntomas. Protegidos por la prestación de IT que extiende el médico/a de atención primaria del sistema público de salud.
- b) Definir personas trabajadoras especialmente sensibles sin posibilidad de cambio de puesto para evitar la exposición. Son personas que por patologías previas o condiciones personales tienen una mayor vulnerabilidad al Covid-19 y han de evitar todo riesgo, por lo que permite que una vez se identifiquen, atención primaria pueda extender la baja, si lo considera.

En ambas situaciones se protege con una IT contingencia común con efectos económicos de contingencia profesional.

¿Qué papel tienen las Mutuas en este proceso?

En el ámbito sanitario, ponen sus medios a disposición de las Autoridades Sanitarias si así se lo demandan.

En el ámbito de la gestión, se encargan de las prestaciones que se han considerado a efectos económicos como contingencia profesional: enfermos, personas en cuarentena y especialmente sensibles.

No prestan atención directa asistencial a los enfermos de Covid-19, salvo que lo determine Sanidad.

¿Se puede sustituir a las personas trabajadoras en situación de incapacidad temporal por Covid-19 o por cualquier otra causa?

Sí, la empresa puede sustituir con contratos de interinidad a las personas trabajadoras que hayan sido dadas de baja como consecuencia del COVID-19 o por cualquier otra causa.

CCOO