



# **DUDAS LABORALES SOBRE EL COVID19**

**3 de abril de 2020**

**Canal online**



# DUDAS LABORALES SOBRE COVID19

*Hoy tenemos con nosotros a cinco expertos del sindicato, os los presento:*

- **Luis Pérez Capitán** (*Director del Servicios de Estudios Confederal*)
- **Antonio González** (*Economista*)
- **María Higinia Ruiz** (*Abogada*)
- **Martín Hermoso** (*Abogado*)
- **César García** (*Experto asesor de trabajadores y trabajadoras Autónomos*)

Soy Luis ordenanza de la Junta de Castilla la Mancha en un centro de mayores, y tenía un par de dudas laborales dadas las circunstancias.

- 1.- Mi centro de trabajo cerró el pasado día 13 y no sabemos exactamente cuándo abrirá de nuevo. Cobraremos nuestro sueldo de marzo y abril con normalidad.
- 2.- Va a afectar esta situación a los plazos del próximo concurso de personal laboral de la JCCM?

2

MARIA

1. Cada Administración Pública ha dictado sus propias instrucciones, pero el cobro de marzo y abril, y los que vengan, están garantizados.
2. Efectivamente, todos los procesos de selección, promoción y estabilización se han paralizado, y retomarán su normal desarrollo cuando finalice el estado de alarma.

Buenas tardes. Soy afiliado. Trabajo en el sector seguros. Mi empresa, con sede central en Madrid, amparándose en fuerza mayor, quiere plantear un ERTE. No estoy conforme con el mismo. El motivo de fondo es que no quieren permitir el teletrabajo. ¿Qué podemos hacer?. En caso de que se aceptara el ERTE, ¿podríamos oponernos? ¿qué cobraríamos en caso de salir adelante? Gracias de antemano.

LUIS

El ERTE por FUERZA MAYOR no se negocia con los representantes de los trabajadores, sino que se constata la situación por la Autoridad Laboral, admitiéndose la existencia de silencio administrativo positivo. No existe impedimento alguno para la empresa para poder presentarlo. Ante ello podéis intentar poneros en contacto con la Autoridad Laboral para manifestar la realidad o después impugnar la decisión de la Autoridad Laboral en vía judicial, o si esta no existiera, impugnar la asignación a fuerza mayor por la empresa y acudir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, señalando que la utilización del ERTE ha sido fraudulenta.



# DUDAS LABORALES SOBRE COVID19

Buenos días, tengo una consulta. La semana pasada trabajamos en horario normal. Y el viernes nos dijeron que nos hacían un ERTE. Hoy nos han mandado la documentación y le han puesto fecha 16 (nos dicen que porque se ha pedido de fuerza mayor y esa debe ser la fecha). ¿Y lo que trabajamos la semana pasada? ¿Cómo se debe computar? Nos dice. Que a final de año. ¿Se puede hacer eso?

MARTIN

La posibilidad de que la fecha de efectos de un ERTE por fuerza mayor sea de naturaleza retroactiva, es decir, sea anterior a la fecha de solicitud, es una posibilidad que se estableció para aquellas empresas que tuvieron que paralizar su actividad antes del Estado de Alarma que fue el 14 de marzo, como por ejemplo bares, escuelas de idiomas, etc.

Si la empresa ha mantenido la actividad y luego pretende aplicar un ERTE con carácter retroactivo esta actuación puede tener varias consecuencias:

- 1ª. Que la empresa tiene que pagar el salario correspondiente a los días efectivamente trabajados.
- 2ª. Que si se ha mantenido la actividad después del estado de alarma la empresa tiene más difícil justificar ante la Autoridad Laboral la necesidad del ERTE por causa de fuerza mayor.
- 3ª. Que si lo que se pretende por parte de la empresa es beneficiarse de la exención del pago de la cuota empresarial de la seguridad social correspondiente a aquellos días que se ha seguido trabajando, la empresa se arriesga a ser sancionada por obtener de forma indebida esa reducción de la cotización a la seguridad que permite el RD Ley 8/2020.

3

Mi pregunta es la siguiente. A mí me cumple el contrato el 5 de mayo, ¿si me aplican el ERTE en estos días y empieza a cobrar del SEPE y de la empresa como se pactó con el comité.....cuando llegue el día 5 de mayo que situación tengo??? ¿Me renuevan y sigo en el ERTE??? Me despiden y ya no tengo derecho al ERTE....y por lo tanto solicito desempleo "normal"??

MARÍA

Su contrato temporal quedará en suspenso si es uno de los trabajadores afectados por un ERTE que sea consecuencia de la situación derivada del coronavirus. Si es ERTE de fuerza mayor su duración no podrá ser superior a la del estado de alarma. Cuando finalice, deberá reanudar la prestación de sus servicios por el tiempo que haya quedado entre el día que se suspendió el contrato y la fecha fijada en el propio contrato para su terminación. Es decir, por los días que aún tendría que haber trabajado, pero no lo hizo al estar incurso en el ERTE.

ANTONIO

Cuando termine el contrato tendrá derecho al desempleo de acuerdo con las condiciones generales de las prestaciones por desempleo: si ha cotizado más de un año desde la última vez que cobró el desempleo tendrá derecho a la prestación contributiva (cuya cuantía es el 70% de lo cotizado, aproximadamente), si no ha llegado al año, pero la cotización es al menos de **seis** meses y **no** tiene responsabilidades familiares le corresponderá un periodo de seis meses de subsidio (430 euros/mes). y



# DUDAS LABORALES SOBRE COVID19

si ha cotizado al menos **tres** meses y tiene responsabilidades familiares, le corresponderán entre tres y 21 meses según lo que haya cotizado de subsidio.

Hola buenos días quería preguntar a qué derecho me podría acoger.

Soy madre soltera he tenido que cerrar mi negocio que es un asador de pollos y también trabajaba con niños discapacitados de monitora de transporte que cobraba al mes 250€ y también me han dejado parada.

CÉSAR

Tienes derecho a solicitar la prestación extraordinaria por cese de actividad, en tu caso por causa de fuerza mayor. Esto te da derecho a una prestación del 70% de tu base reguladora y a que, una vez concedida, quedes exonerada del pago de las cuotas de Seguridad Social. En el caso de que la solicites y no se te conceda antes de que Seguridad Social te pase el recibo de autónomos, una vez concedida se te devolverán las cuotas abonadas de oficio. En cuanto al trabajo de monitora, si lo hacías como autónoma no hay nada complementario, pero si lo hacías como trabadora del Régimen General, la empresa debería haberte incluido en un ERTE. En el caso de que el trabajo de monitora lo hicieras como autónoma, te rogaría que al terminar esta situación te pusieras en contacto con nosotros, ya que esta actividad podría considerarse como de falsa autónoma o autónoma en fraude de Ley.

Buenos días. Tengo una tienda de periódicos, una papelería, en un pueblecito de poco más de 2.000 habitantes. Según parece, somos servicio esencial, y debo abrir cada mañana. Sin embargo, y puesto al confinamiento, no tengo más de 2 o 3 clientes al día, que vienen a comprar el periódico. Este mes, o lo que dure, sin duda tendré pérdidas. ¿Me corresponde alguna ayuda? ¿Realmente, estoy obligada a mantener el negocio abierto?

CÉSAR

Te corresponde la prestación extraordinaria por cese de actividad justificando que has tenido descenso de ventas de al menos el 75% respecto de la media de los últimos 6 meses lo que conlleva también la exoneración en el pago de las cuotas. No obstante, al ser una actividad esencial, podrías cobrar la prestación y seguir trabajando si así lo deseas.

Buenas tardes. He tenido conocimiento de esta iniciativa y me gustaría plantear una pregunta. Estoy embarazada y de baja por amenaza de aborto. Ayer por la mañana me dijeron que en mi empresa van a hacer un ERTE y por la tarde la doctora me dijo que ya me pueden dar el alta, salvo que en mi empresa haya personas contagiadas. Mañana me llamará la doctora de cabecera precisamente para evaluar el alta o no. ¿Qué debería hacer? En mi empresa somos 13 y hay 2 contagiados. Todos trabajamos en la misma oficina, de unos 120 metros.

LUIS

La decisión sobre la baja la tiene el Servicio Nacional de Salud. En función de lo que comentas si la empresa os integra en un ERTE, si tú ya no estás de baja no tendrías que ir a trabajar si es de suspensión. En todo caso, en caso de que se aplicara el ERTE aun durante este periodo (del 30 de marzo al 9 de abril)



# DUDAS LABORALES SOBRE COVID19

a no ser que estés en una actividad esencial estarías en régimen de permiso retribuido obligatorio recuperable. Pero todo ello sino se te prorroga la baja.

Buenas con estoy del covid19, he sido despedido, me dice mi jefe que me pase por su gestoría a firmar la documentación, le he dicho que estoy en casa cumpliendo con la cuarentena marcada por el gobierno, ¿mi pregunta que puedo hacer?

MARIA

Si está enfermo por coronavirus, debe encontrarse de baja (IT accidente de trabajo).

Es importante saber cuál es la causa alegada por la empresa para su despido y cómo se lo ha comunicado.

En todo caso, usted hágale saber a la empresa por escrito, de forma fehaciente, su situación y disconformidad con el despido, e igualmente que la situación de confinamiento no permite realizar un desplazamiento con la finalidad que pretende la empresa.

Por último, consulte con los servicios jurídicos de UGT los hechos, a efectos de emprender las acciones legales que en su caso procedan.

Tengo un contrato por 4 meses en un hotel y se me acaba el 9 de abril, el día viernes me dijeron que ya no volvía más que entraba en el ERTE, quiero saber hasta cuando estaría en el ERTE.

MARIA

5

Su contrato temporal queda en suspenso durante el tiempo que dure el ERTE en el que ha sido incluido, ERTE que no puede extenderse, si es de fuerza mayor, más allá del periodo en que se mantenga el estado de alarma.

Hola soy afiliada. Trabajo en unísono call center. Estoy de baja y me la dieron hasta el 21 de abril, pero me rescinde el contrato el 7 de abril. Era un contrato prorrogable.

MARTIN

La pregunta no tiene los elementos suficientes para poder dar una respuesta específica para este caso concreto. Por lo que intentaré abarcar los dos casos a los que se puede referir nuestra afiliada.

El primer supuesto entendemos que usted tiene un contrato temporal por circunstancias de la producción o un contrato por obra y servicio, que bien finaliza el 7 de abril, en el caso de que sea temporal por circunstancias de la producción, o bien se considera por la empresa que la duración de la obra o servicio finaliza el 7 de abril.

Si es este el caso, aunque esté de baja por IT la empresa puede dar por finalizado su contrato temporal por circunstancias de la producción o de obra o servicio y proceder a su liquidación.

La única pega la encontraríamos aquí es, en el caso de que el contrato que tenga sea de obra y servicio, valorar si verdaderamente la obra y servicio ha llegado a su fin o no.

# DUDAS LABORALES SOBRE COVID19

Y el segundo supuesto que debemos atender sería el caso de que se hubiera procedido a extinguir su contrato antes de la fecha de finalización y durante una baja de IT.

En este caso lo que habría que valorar es si nos podemos encontrar ante un despido improcedente. Pero para valorar este extremo adecuadamente se tiene que poner en contacto con nuestros servicios jurídicos.

Hola buenas mi pregunta es me han estado realizando las pruebas por coronavirus y llevo desde el día 15 sin trabajar y estuve en observación día y medio en el hospital y me mandaron a casa en aislamiento el viernes día 20 por la tarde me llamaron y comunicaron que era negativo a fecha de hoy sigo de baja y el médico me llamó hoy día 23 por la tarde para el tema de la baja pero al dar negativo quiere dárme la por enfermedad común y no por coronavirus puedo exigir que me la den por covid19 o está bien como él quiere emitirla gracias y salud para todos.

ANTONIO

Es el médico del sistema sanitario el que debe decidir si tiene usted que estar de baja por enfermedad o no. y también él es quien decide si la baja es por el coronavirus o por otra dolencia.

Si usted cree que la enfermedad no está bien diagnosticada puede hablar con el médico y, si no le convence lo que le dice, puede acudir a la inspección médica.

Hola buenas, el día 16 de marzo recibí una carta por parte de la empresa diciéndome que estaba despedido debido a la alerta sanitaria. Momentos después recibí un SMS de la Seguridad Social donde ponía que mi baja estaba dada desde el día 12 de marzo. ¿Es legal recibir el despido sin aviso de 15 días y dándome de baja 4 días antes de recibirlo?

MARTIN

En principio, no veo problema en que la fecha de efectos del despido sea anterior a la comunicación vía carta o burofax, si fue ese el último día trabajado.

Y respecto al no cumplimiento por parte de la empresa del periodo de preaviso en caso de despido.

Si el despido ha sido por causas objetivas la empresa tiene que comunicar al trabajador el despido con un mínimo de 15 días de antelación a la fecha de efectos del despido.

Si no se cumple este plazo de preaviso la única consecuencia es que la empresa deberá pagar los salarios correspondientes a dicho periodo.

# DUDAS LABORALES SOBRE COVID19

Hola, buenas tardes, soy afiliado a UGT y quería hacerle la sigue consulta:

He tenido que pedir una reducción de jornada por cuidado de menores, de los cuales, dos tienen una minusvalía del 33%, la he tenido que pedir por el cierre de colegios. Me gustaría saber, si tengo derecho, a que la seguridad social, me complemente económicamente esta reducción de jornada. Gracias.

ANTONIO

Reducción de la jornada laboral **tenga la guarda legal y el cuidado directo de una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial** que no realiza una actividad retribuida.

Durante esta reducción de jornada el salario se disminuye proporcionalmente a la jornada reducida, pero, a cambio, el trabajador tendrá derecho a una prestación económica de la seguridad social, consistente en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales y en proporción a la reducción que experimenta la jornada de trabajo.

Con el cierre de trimestre, nos toca llevar a cabo todas las cuentas, los gastos, los beneficios, etc. Este mes hemos cerrado mal, ya que desde el día 14 no podemos trabajar. ¿El Gobierno tendrá en cuenta eso (no solo ahora, porque ya hemos pagado los autónomos al completo) más adelante? ¿Se prepara alguna ayuda para siguientes trimestres?

CÉSAR

Desde UPTA ya estamos trabajando en ello. Somos conscientes que las medidas actuales son medias a corto plazo, pero el acceso a la economía y la actividad será complicado para autónomos y empresarios, por lo que el Gobierno tendrá que empezar a pensar en otro tipo de medidas. No nos dices la actividad a la que te dedicas, pero seguramente tendrás derecho a percibir la prestación extraordinaria por cese de actividad. Ponte en contacto con tu Mutua o contacta con nosotros en UPTA.

Buenas tardes. Empresa en Alcobendas, con beneficios y sin pérdida de facturación por el momento, el dueño quiere plantear un ERTE por causa mayor a partir del 1 de abril ¿los trabajadores podemos negarnos a su aplicación y parar el proceso? Gracias.

LUIS

El ERTE por FUERZA MAYOR no se negocia con los representantes de los trabajadores, sino que se constata la situación por la Autoridad Laboral, admitiéndose la existencia de silencio administrativo positivo. No existe impedimento alguno para la empresa para poder presentarlo. Ante ello podéis intentar poneros en contacto con la Autoridad Laboral para manifestar la realidad o después impugnar la decisión de la Autoridad Laboral en vía judicial, o si esta no existiera, impugnar la asignación a fuerza mayor por la empresa y acudir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, señalando que la utilización del ERTE ha sido fraudulenta.



# DUDAS LABORALES SOBRE COVID19

Buenas tardes pertenezco a una empresa del sector del metal y quieren hacer un ERTE por causas económicas sería una suspensión de contrato a todos los trabajadores excepto a mí, que me hacen una reducción de jornada. Quiero saber si tengo los mismos derechos la suspensión del contrato o por el contrario me perjudica en algo. muchas gracias.

MARIA

Tratándose de un ERTE por causas económicas, la empresa deberá seguir el procedimiento establecido y por tanto justificar las medidas tanto de suspensión como de reducción de jornada que es la que, nos dice, se le aplica sólo a usted. El criterio de selección debe ser objetivo, y no implicar discriminación alguna.

ANTONIO

Si se le reduce la jornada cobrará mientras dure el ERTE la prestación contributiva por desempleo (aproximadamente, el 70% de lo que haya cotizado en los últimos seis meses) en proporción al tiempo que le hayan reducido la jornada en el ERTE. por ejemplo, si se le han rebajado la mitad de la jornada, cobrará prestación por desempleo por esa mitad que se le ha reducido.

Mi hija, trabajaba de Higienista Dental, en un Centro Sanitario Integral, tiene un contrato de un año, que le cumple sobre el 20 de junio. En principio la empresa le dijo que iban hacer un ERTE, y ahora le dicen que NO que la despiden, pero le ponen un Finiquito de FIN de contrato. Lo cual NO es cierto. Le dicen que le corresponden 9 días por Despido Objetivo ya que las circunstancias le han afectado a la empresa y es justificado el despido. La copia del contrato no se la quiere dar la empresa, aunque yo sé que una copia se la queda el SEPE. Ha llamado al SEXPE y la han atendido y no han sabido resolver la situación. ¿Qué podemos hacer? La empresa lo que le dice es que firme el Finiquito y ya está.

MARTIN

Lo que parece deducirse de su pregunta es que la trabajadora tenía un contrato temporal de 1 año de duración y la empresa ha llevado a cabo un despido por causas objetivas fundamentadas en las consecuencias provocadas por la crisis del covid-19.

Expresarle en primer lugar, que, si el despido se ha producido con posterioridad al 27 de marzo, lo más probable es que el despido pueda ser considerado injustificado y por tanto improcedente.

Si el despido ha sido anterior a dicha fecha hay que ver primero si la causa referida en la carta de despido es una causa objetiva y si está suficientemente justificada.

Y segundo, hay que ver si la liquidación y finiquito se ha calculado correctamente, para lo que hay que tener en cuenta que la indemnización por despido objetivo es de 20 días por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades.



# DUDAS LABORALES SOBRE COVID19

¡Buenas! Quería hacerles una pregunta. Soy fijo discontinuo en una empresa de hostelería en Málaga. (Actualmente han hecho un ERTE) pero yo no he entrado en él porque aún no me habían llamado...estaba cobrando una prestación contributiva, pero se me acabó el día 21, tengo acumulado más paro (ya que los fijos discontinuos no perdemos lo acumulado al ejercer la opción de derecho). Me acogí a reanudar ya que supuestamente iba a trabajar, pero no ha sido así. ¿Podría acogerme ahora a solicitar ese paro acumulado que tengo? ¿Si no es así tengo derecho a subsidio? ¿Si solicitó el subsidio pierdo lo acumulado? Gracias, el teléfono del SEPE es imposible que lo cojan.

ANTONIO

El trabajador fijo discontinuo, **aunque no haya extinguido el derecho a la prestación anterior**, podrá optar por 1) reanudar el derecho a una prestación anterior o 2) percibir uno nuevo, **siempre que acredite nuevos períodos de ocupación cotizada de al menos trescientos sesenta días** (de otra forma no tendrá derecho).

Cuando opte por reanudar el derecho suspendido, las cotizaciones tenidas en cuenta para la prestación por la que no hubiera optado se computarán para el reconocimiento de un derecho posterior.

En el caso de que se haya agotado la prestación contributiva y se tengan responsabilidades familiares (o no se tengan, pero sea mayor de 45 años) **la duración será equivalente al número de meses cotizados en el año anterior a la solicitud**, por lo tanto:

- si tiene cotizado un año desde la prestación que no agotó puede optar por una nueva o por agotar la prestación que le queda
- si **no** tiene el año cotizado tiene que continuar con la prestación pendiente y luego con el subsidio si tiene derecho al mismo.

9

¿Tengo dos hijos menores de 18 años puedo dejar de ir a trabajar para quedarme en casa a cuidarlos? Tengo la custodia y la patria potestad, su padre está en prisión por violencia de genero.

MARIA

Si trabaja en **servicios no esenciales**, puede pedir la reducción especial del 100% para no ir trabajar si los menores tienen menos de 12 años.

Si son mayores de 12 años, se le tendría que aplicar el permiso retribuido obligatorio que hay que recuperar, salvo que se le incluya en un ERTE de suspensión o pueda tele trabajar.

Si trabaja en **servicios esenciales**, puede pedir la reducción especial solo en caso que los menores tengan menos 12 años.

No hay medida especial para víctimas de VG en relación a los permisos, ninguno diferente para acompañar a menores.

# DUDAS LABORALES SOBRE COVID19

Tengo una pregunta soy del gremio de limpieza de edificios ¿Si cojo el coronavirus en el itinere de casa al trabajo o al contrario, contaría como baja laboral, y ahí algún plus por peligrosidad? Gracias.

MARTIN

En principio da igual donde se contagie o como, al ir o volver de su trabajo o donde sea, ya que la prestación económica por incapacidad temporal se ha asimilado excepcionalmente para estos casos a la contingencia de accidente de trabajo. (Real Decreto-ley 6/2020, de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública.)

Respecto los complementos por peligrosidad o plus de peligrosidad, hay que decir que estos complementos vienen establecidos en los convenios colectivos.

En el caso de que por ejemplo usted trabaje en Madrid y le sea aplicable el convenio colectivo del sector de limpieza de edificios y locales de la comunidad de Madrid para los años 2018, 2019, 2020, 2021, éste en su artículo 41 expresa que:

*“Aquellos trabajadores que realicen tareas tóxicas, peligrosas o penosas que no puedan ser subsanadas, y por el tiempo que las realicen percibirán un incremento de, al menos, un 20 por 100 del salario base o verán reducida su jornada en un 20 por 100 del tiempo de trabajo en el que realicen dichas tareas, a opción del trabajador.*

*Será la jurisdicción social quien determine qué labores llevan consigo la toxicidad, peligrosidad y penosidad”.*

10

¿Me acaban de comunicar que entro en un ERTE por razones económicas y por qué tengo 55 años mañana me han citado para firmar unos papeles que debo hacer? También que entro yo solo siendo delegado sindical por UGT los demás compañeros se quedan trabajando excepto yo teniendo 34 años de antigüedad no sé si esto es normal

LUIS

Conforme a los art.47 y 51 Los representantes de los trabajadores tienen prioridad de permanencia en el supuesto de ERTE y despidos colectivos. La empresa tendría que acreditar el criterio objetivo por el cual has sido asignado. Este tema y otros (complemente, periodo de extensión, trabajadores afectados, etc.) son las cuestiones que deben ser negociadas en el ERTE con la representación sindical en la cual tú estás integrado. Si no fuera así podrás acudir a la vía jurisdiccional en defensa de tus derechos, acudiendo a los servicios jurídicos de UGT.



# DUDAS LABORALES SOBRE COVID19

He estado de baja estos días y la doctora me obliga a estar una semana más de baja porque puede que tenga coronavirus, ¿quisiera saber cómo tengo que gestionar la baja porque he leído que si es por coronavirus es enfermedad laboral cobraríamos el paro? La empresa (cafetería Serunion centro médico Asturias) está cerrada, con ERTE solicitado.

ANTONIO

Si su médica del sistema de salud le ha dado o ampliado la baja por coronavirus está usted de baja por enfermedad y tiene que cobrar la prestación mejorada como si fuera accidente de trabajo. no tiene que hacer nada para gestionar la baja: su doctora se la hará llegar a la seguridad social debido a estas circunstancias de confinamiento.

Mi situación actual es que justo antes de la situación de pandemia por coronavirus yo di mi baja laboral voluntaria con los 15 días pertinentes ya que me tenían que contratar en otra empresa... ha coincidido con todo esto y ahora no estoy ni en un lado ni en otro. aunque presentará mi baja voluntaria. puedo pedir mi prestación de paro?

LUIS

La baja laboral voluntaria no genera situación legal de desempleo por lo tanto no tendrías derecho a prestación por desempleo alguna. Desde UGT, estamos exigiendo al Gobierno la cobertura de todas aquellas personas que se encuentren en situación de necesidad por no tener acceso a rentas que la permitan la subsistencia donde este periodo de crisis.

11

Pertenezco al personal sanitario y estoy próximo a jubilarme ¿me pueden prohibir u obligar a aplazar la jubilación hasta después del estado de alarma?

MARIA

El Estatuto Marco (ley 55/2003) del personal estatutario regula la jubilación, por un lado, como un derecho (art7) y por otro, establece la jubilación a los 65 de manera forzosa y automática (art26). Y la posible prolongación es voluntaria, previa solicitud del interesado y a expensas de lo que decida el Servicio Público de Salud correspondiente.

Entendemos que la Orden SNS 232/2020, no afecta a esta cuestión. Sí a otras (jornadas, turnos, funciones etc.) pero no alude al derecho de jubilación en el sentido de la pregunta, ya que aborda el tema de jubilación, pero para que se incorporen los que ya lo están.

# DUDAS LABORALES SOBRE COVID19

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

MARTIN

El Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, ha establecido el permiso retribuido recuperable.

Es un permiso que se caracteriza por:

- Ser obligatorio
- Ser retribuido
- Tener que disfrutarse entre los días 30 de marzo y 9 de abril (ambos incluidos),
- Porque el trabajador tiene que recuperarlo a lo largo del año.

La norma que establece este permiso no establece el procedimiento a seguir para su concesión, lo único que regula es el procedimiento para negociar cuándo se va a recuperar el tiempo no trabajado.

En cualquier caso y aunque no se regule el procedimiento de concesión de este permiso especial, si acudimos a efectos interpretativos al art. 37 del ET, parece lógico decir que será necesario que la empresa comunique previamente al trabajador o trabajadora la utilización de este permiso, justificando su utilización.

Buenos días, tengo una duda, soy crónico tengo colitis ulcerosa, la duda es si al ser inmunodeprimido puedo sacar la baja, en la fábrica no nos dan suficientes medios de protección, somos casi 100 operarios. Han tomado medidas colectivas pero los EPIS individuales escasean, gracias.

12

LUIS

La determinación de la baja depende del Servicio Nacional de Salud que, igualmente, ha emitido distintos comunicados respecto a los grupos de riesgo. Es al médico del SNS al que usted le debe explicar su situación. Respecto a los EPIS necesarios en caso de que adviertas que son insuficientes acude a tu representante de UGT para que exija al empresario las medidas de protección necesarias, y en caso de serlas no se provean, de acudir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Soy laboral ocupando una vacante en un centro educativo y me han dado orden de quedarme en casa como a muchos. Resulta que Faisem está buscando gente urgente para trabajar con personas con discapacidad mental en sus centros. ¿Necesito ser útil y arrimar el hombro puedo optar a ese empleo estando ocupando una vacante que en definitiva no me dejan trabajar?

MARIA

Las últimas disposiciones de urgencia han establecido nuevas medidas precisamente para evitar al máximo los movimientos de la población, en línea con la necesidad de lograr el confinamiento de todas las personas trabajadoras que no presten servicios esenciales.

Ello justifica que usted cumpla con el confinamiento y atienda a las órdenes recibidas. No parece compatible con buscar otro trabajo. Diferente sería que quiera prestar un servicio de voluntariado en los términos y condiciones que la situación actual lo permita.





# DUDAS LABORALES SOBRE COVID19

¿Cómo se van a recuperar las horas posteriormente? ¿Me pueden obligar a recuperarlo en días festivos/días de descanso que tenía fijados?

MARTIN

La recuperación de las horas de trabajo que no se hayan realizado por disfrutar del permiso retribuido recuperable, se podrá realizar en un periodo que va desde el día siguiente a la finalización del estado de alarma hasta el 31 de diciembre de 2020.

El periodo concreto en que se recuperarán esas horas no trabajadas debe negociarse entre la empresa y la representación de los trabajadores.

Pero en ningún caso la recuperación de dichas horas puede conducir a tener que trabajar durante los días de descanso semanal o los días festivos.

¿Hola buenas tardes una pregunta está autorizado a las empresas que contratan personas con discapacidad obligarlos a trabajar en esta crisis limpiando urbanización que me parece no es de prioridad? Es mi caso no me dan mascarilla y encima seguimos trabajando expuestos a coger el virus y morir ya que tenemos enfermedades asociadas les agradecería su respuesta para saber qué hacer. ¡Gracias!

LUIS

El punto 18 del Anexo I del RDL 10/2020 establece como servicio esencial excluido del permiso obligatorio retribuido no recuperable a: "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.**"

No existe diferencia alguna en esta materia entre personas trabajadoras discapacitadas o no. En cuanto a la falta de medios de protección si la empresa no te los proporciona, siendo necesarios, acude a la representación sindical, que se los exigirá a la empresa y caso contrario se podrá acudir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

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

MARÍA

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

# DUDAS LABORALES SOBRE COVID19

Buenas tardes, es una pregunta del comité de empresa de bodegas Barbadillo va a hacer un ERTE, nos han dicho que el 70% lo paga la empresa y el 30% lo paga el desempleo. Lo que queremos saber es el salario del trabajador por parte de la empresa y la parte del desempleo que forma el salario del trabajador.

*LUIS*

No sabemos si ERTE es de fuerza o por causa económica, técnica, organizativa o productiva. En el segundo caso, la empresa tiene la obligación de negociar. En todo caso, en ambos casos puede negociarse, que es lo que parece que ha sucedido en vuestra empresa, un complemento a cargo de la empresa a la prestación por desempleo. Sois, no obstante, vosotros los que tenéis el conocimiento sobre el caso concreto para conocer qué es lo que se ha complementado desde la base de la prestación por desempleo hasta la cuantía de salario que se percibía antes de la situación legal de desempleo.

Hola soy un afiliado y estoy de baja de paternidad, pero la pregunta es que mi mujer tiene una floristería está de baja también y una empleada por su baja, ¿si hace un ERTE a la empleada, pierde mi mujer la bonificación que tiene de no pagar cuota de autónomos durante un año por contratar una persona por baja de maternidad?

*CÉSAR*

No, no la pierde. Al ser una situación excepcional no se pierden ese tipo de bonificaciones