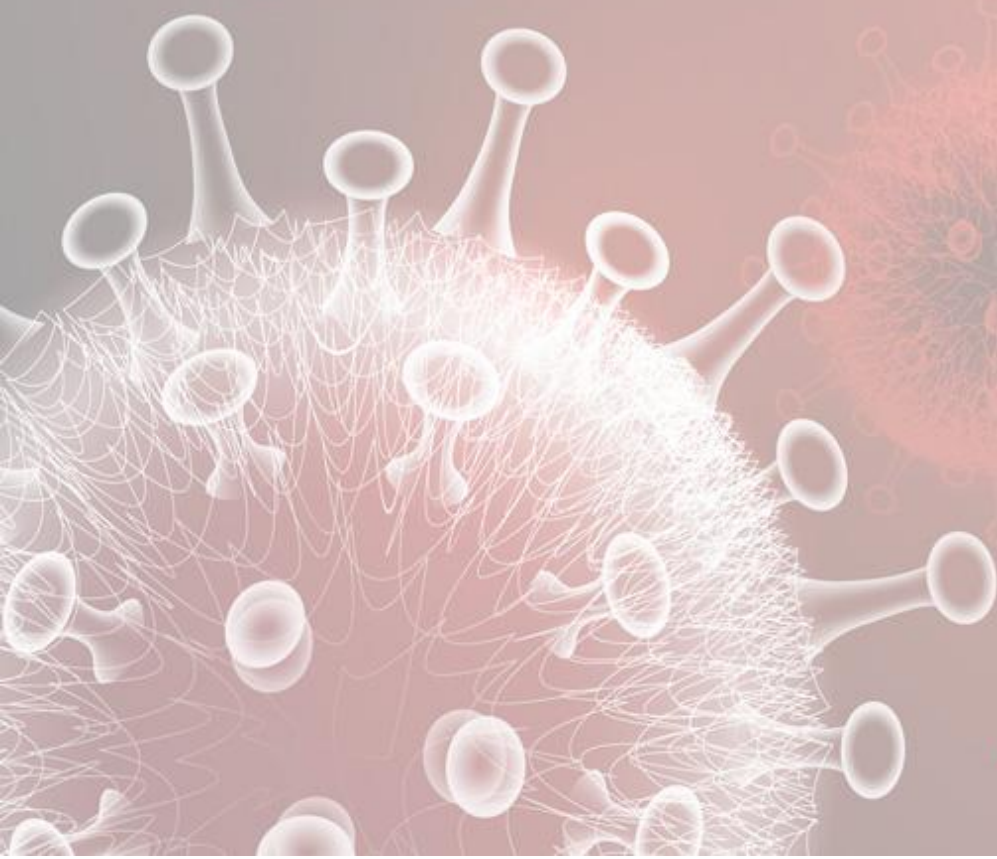


# **DUDAS LABORALES SOBRE EL COVID19**



Canal online



# DUDAS LABORALES SOBRE COVID19

Buenos días, bienvenidos al nuevo canal on-line que UGT pone en marcha para atender las consultas, dudas, preguntas e inquietudes que puedan surgir al conjunto de los trabajadores y trabajadoras como consecuencia de la crisis del Coronavirus.

Desde el inicio de esta crisis, UGT ha estado absolutamente preocupada por la salud de las personas, pero también por las consecuencias de esta crisis sanitaria que puede derivar además en una crisis social. Para ello, UGT ha hecho diferentes propuestas al Gobierno, muchas de ellas han sido recogidas en los diferentes Decretos que se han ido sucediendo, pero otras de nuestras demandas no todavía no han sido atendidas y proseguiremos instando al Gobierno a que ponga en marcha medidas que respondan a esas inquietudes y problemas de los trabajadores.

Precisamente como consecuencia de esas inquietudes de esas incertidumbres que nos invaden a todos, tanto en el plano de la salud como en el plano laboral, UGT ha puesto en marcha varias iniciativas para informar a los trabajadores y trabajadoras y al conjunto de nuestras estructuras para que puedan dar respuesta a esas preguntas, dudas que puedan estar surgiendo al conjunto de la sociedad.

Dicho esto, esta es la última iniciativa que estamos tomando en este sentido, pero en nuestra página web y redes sociales de UGT pueden encontrar respuestas a muchas de las dudas que les pueden estar surgiendo en el plano económico, de salud o laboral como estaba comentando. En este sentido, tengo que comentar que el consultorio a través whatsapp y RUGE-UGT la asociación juvenil de UGT ha sido reforzada con cuatro nuevos números de teléfono para intentar dar una respuesta más ágil a sus preguntas. Asimismo, el consultorio que tenemos junto con el diario digital El Plural también se ha visto reforzado en los últimos días.

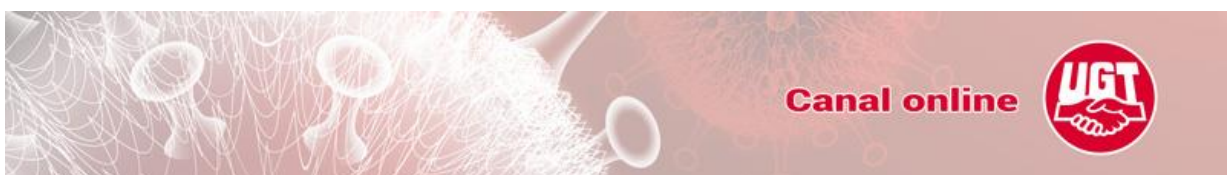
2

Con esta nueva iniciativa, lo que hemos pretendido es tener un canal a través de nuestra página web, donde cinco de nuestros expertos puedan atender directamente sus preguntas. Hemos habilitado un número al que pueden realizar sus preguntas a través de whatsapp, lo digo porque hemos recibido más de 1500 llamadas de teléfono y este canal no está previsto para esto, está previsto para que puedan formularse de manera escrita a través de whatsapp.

En menos de 24 horas hemos recibido más de 500 preguntas por escrito, a través de whatsapp y las hemos agrupado temáticamente para intentar poder responder al mayor número de ellas en esta hora que durará este espacio de consultas a través de la web de UGT.

**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*)



## ASPECTOS DE SALUD LABORAL Y LA ASISTENCIA AL TRABAJO

Hoy estoy trabajando y soy asmático crónico.

¿Me puedo coger la baja como persona de riesgo?

¿Puedo estar aislado, cobraría el 75%?

¿La empresa está obligada a darme una baja?

¿Debe promover la empresa, algún tipo de baja para que yo me aisle de mis compañeros?

*Luis*

En primer lugar, la empresa tiene la obligación de tomar las medidas oportunas para evitar al máximo, el riesgo de contagio. El propio Real Decreto-Ley 8/2020 establece que una de las fórmulas más interesantes para ello, es el teletrabajo. Es cierto que el teletrabajo no se puede aplicar en muchas situaciones, como estamos viendo y que en muchos trabajos son incompatibles con esa posibilidad, pero cuando sea posible se aplica el teletrabajo.

En segundo lugar, en relación al tema de los grupos de riesgo. No se puede dar una respuesta clara y concreta porque cada situación es diferente. En nuestra opinión no podemos decirle al trabajador que no vaya a trabajar. Debe consultar con la autoridad sanitaria, con el médico y son las autoridades sanitarias, el médico de sistema de salud de dará las pautas oportunas y si considera que se le debe dar la baja o aislamiento, se lo dará.

Pero en todo caso a la empresa se le debe exigir que tome las medidas oportunas.

*Martín*

En el mismo sentido, yo creo que, si uno entiende que está en un grupo de riesgo, lo que debe de hacer es acudir al servicio público de salud, porque ahí verán si es conveniente o no darle la baja como consecuencia del COVID-19 como una persona especialmente sensible a la exposición de este riesgo.

*María*

Efectivamente, hay otros mecanismos para poder trabajar sin esos riesgos fundamentalmente es el teletrabajo. Se intenta contar con la propia norma que se ha sacado de urgencia y en cualquiera de los casos aclarar que como coloquialmente decimos “me cojo la baja”, evidentemente la baja no nos la cogemos nos la tienen que facilitar los servicios sanitarios de la sanidad pública y, en cualquier caso, es evidente que lo que hay que hacer es, si uno considera que está en riesgo su salud pues inmediatamente acudir al servicio médico para que lo valoren

# DUDAS LABORALES SOBRE COVID19

y decidan. Porque si no vas a trabajar y no tienes una justificación te puedes meter luego en problemas de sanciones.

Precisamente tenemos varias preguntas a colación de vuestras respuestas, nos preguntan varios compañeros y compañeras:

Tengo síntomas de que posiblemente tenga el conoravirus, he llamado a los servicios de salud a través del teléfono me han dado la baja, me han dicho que me quede en casa, previsiblemente soy positivo, pero la empresa me está diciendo que tengo que ir a trabajar hasta tener la baja. ¿Qué tengo que hacer?

*Luis*

Si le han dado la baja, se la habrán articulado formalmente, por lo tanto, la habrá tenido que ir a recoger, bien ella misma o una persona con su autorización al centro de salud correspondiente y en ese caso lo tramitará ante la empresa, por lo tanto, eso es lo que debe de hacer si le han dado la baja.

*Antonio*

Yo creo, que lo has explicado bastante bien. Hay que tener un documento correspondiente con la baja médica y con este documento si estás de baja lo presentas en la empresa y a partir de ese momento se está en incapacidad temporal y continuarás en casa.

4

Otra pregunta relacionada con la salud. Nos pregunta un compañero:

En mi empresa hay varios afectados por el coronavirus, han sido diagnosticados ya como positivos y la empresa nos sigue obligando a ir al trabajo.

¿Me puedo negar a ir a trabajar?

*Luis*

La negativa, no aconsejamos una negativa directa de ir a trabajar. Lo que tiene que hacer la empresa es tomar las medidas oportunas para evitar el riesgo de contagio. Por ejemplo, como hemos dicho antes el teletrabajo. Por ejemplo, la reducción cambio de turno, evitar los solapes de los trabajadores, porque evidentemente si hay personas que tienen coronavirus y que esta reseñado así, pues tendrán la desinfección de los puestos de trabajo, etc. Pero no podemos directamente aconsejar la negativa para ir a trabajar. Si la empresa no cumple con las medidas preventivas necesarias que ha establecido el servicio de prevención o tenemos dudas respecto a ello, acudamos a los delegados de prevención, acudamos a nuestros representantes sindicales para que ellos exijan a la empresa las medidas oportunas y si la empresa no cumple esas medidas preventivas que exigen los servicios de prevención y los representantes de los trabajadores, acudamos a la Inspección de Trabajo o a las autoridades sanitarias

# DUDAS LABORALES SOBRE COVID19

*Martin*

Yo creo que en esta situación hay un riesgo evidente de afectación a la salud de los trabajadores que la empresa debe proteger, está obligada a proteger físicamente. La empresa es la que debe de poner todos los medios a su disposición para proteger la salud de sus trabajadores.

*María*

Simplemente decir que lo que tienen que hacer es reclamar dichas medidas de protección y presionar a través de los representantes en última instancia porque además si se viera que existe un riesgo grave inminente para la salud, determinaría en su caso, hablamos ya de situaciones de una peligrosidad real la paralización incluso del trabajo. El trabajador lo que tiene que hacer es acudir a todos estos mecanismos porque si actúa solo se puede arriesgar también a una sanción.

*Luis*

En el caso de una empresa muy pequeña que no tenga representante de los trabajadores. El sindicato UGT y otros seres sindicales continúan abiertos por lo tanto podéis acudir a aquellas directamente o por vía telefónica o por vía telemática a aquellos centros sindicales en los cuales les puedan prestar asesoramiento y ayuda.

**Tenemos precisamente trabajadores/as autónomas relacionadas con la salud. Una de ellas dice:**

**He sido diagnosticado como positivo en coronavirus. ¿Tengo algún tipo de prestación o simplemente me puedo acoger al cese por actividad para cobrar ese pseudo paro que tenemos los autónomos?**

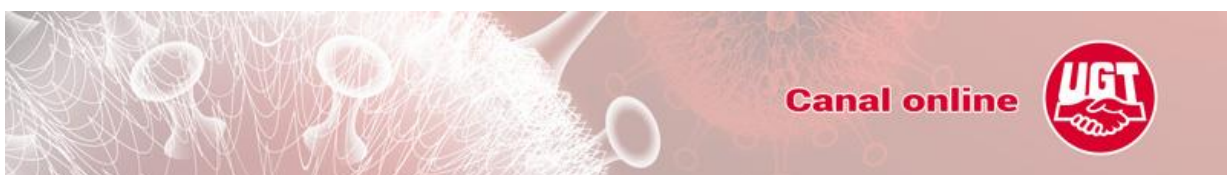
*César*

Realmente esa es la prestación. Cuando uno está infectado por el coronavirus o bien tiene que cerrar su negocio por causa del coronavirus o bien tiene una facturación mensual que es inferior a un 75% a la media de los últimos 6 meses, puede solicitar la prestación por cese.

Esta prestación por cese lleva implícito también la exoneración del pago de la cuota de Seguridad Social y en principio se calcula el 70% en este caso si de la base de cotización y es el periodo que se cobre esta prestación no contará como periodo consumido en el caso de que dentro de 1 año o 1 año y medio o cuando sea, tuviera que disfrutar realmente de lo que es la prestación por cese de actividad, luego no contarán de estos meses de prestación.

Del mismo modo, pueden acceder a este tipo de prestación, voy a intentar decirlo todo y ya muchas preguntas ya las contestamos.

Pueden acceder a este tipo de prestación todos los autónomos independientemente de la condición en la que se encuentren e independientemente de que hayan cotizado o no el mínimo



# DUDAS LABORALES SOBRE COVID19

de tiempo para cobrar la prestación por cese de actividad normal. Quiero decir autónomos personas físicas, autónomos personas jurídicas, autónomos societarios, autónomos colaboradores y autónomos de la economía social, tengan o no tengan trabajadores.

**Preguntan varios compañeros/as que están contratados por obra o servicio a través de ETTs, Empresas Multiservicios, subcontratas, preguntas similares a estas:**

**Una compañera que es camarera de piso en un hotel antes del Real Decreto del pasado martes ha sido despedida por su empresa, estaba contratada a través de una ETT y no había generado suficiente prestación por desempleo y nos pregunta por el nuevo Real Decreto del Gobierno puede acogerse a la prestación por desempleo.**

*María*

Por lo que se está comentando la empresa lo que ha hecho es extinguir el contrato antes de la situación de alarma y de todas las medidas que se han ido adoptando. Entendemos que aquí puede haber un fraude porque no se está diciendo que se haya acabado la obra o servicio y parece que lo que querían es quitarse a estas trabajadoras del contrato de carácter temporal y no ir a un procedimiento de regulación de empleo temporal, en la que los incluyeran. Porque los expedientes de regulación afectarían tanto a los que tengan contratados indefinidos como contratos temporales.

Si la actuación de la empresa efectivamente, ha ido más por el tema de que da por rescindido el contrato con carácter anticipado lo que estaríamos ante un posible caso de despidos improcedentes que evidentemente tendría que denunciarse y esto conllevaría que no entrarían en ese expediente no entrarían en las medidas extraordinarias que se han establecido para que se puedan acudir por el tema de rescisión por desempleo, etc

En definitiva, al principio apunta a esa actitud fraudulenta, el consejo sería que se acuda al sindicato para exponer exactamente cuál ha sido la situación, cómo ha sido la sucesión de los hechos, para estudiar si efectivamente aquí es demandable esa conducta empresarial.

*Martín*

El Real Decreto-Ley publicado recientemente respecto a las medidas laborales extraordinarias, ciertamente no contempla la extinción de los contratos individuales como consecuencia de esta situación extraordinaria.

En este caso, parece evidente que las causas que motivan la extinción de esos contratos es la situación provocada por el conoravirus.

Desde UGT hemos demandado que todas estas situaciones que puedan darse de desprotección en colectivos tan vulnerables como las empleadas de piso que pudieran quedar cubiertas por el Real Decreto.

# DUDAS LABORALES SOBRE COVID19

La realidad es que no ha sido así, por lo tanto, debemos decir que no quedan cubiertas, pero también podemos decir que UGT no va a cesar en el empeño de reivindicar que todas esas situaciones que deja en una situación especialmente vulnerable a un colectivo que es ya de por sí especialmente vulnerable o sensibles a estas situaciones de extinción de su contrato de trabajo pueda ser contemplado en Reales Decreto-Ley futuros y pueda ser finalmente protegido. Desde UGT le hemos exigido al Gobierno y le hemos reivindicado.

**Precisamente en ese sentido varias compañeras empleadas de hogar nos preguntan:  
Mis empleadores me han cesado mi contrato, me han despedido de un día para otro. ¿Qué tipo de protección tengo si no tengo derecho a prestación por desempleo?**

*Martín*

Estamos como en el mismo caso anterior, son situaciones que no quedan debidamente protegidas con el Real Decreto-Ley del Gobierno.

Nosotros creemos que todos los trabajadores/as deben quedar protegidos ante esta situación extraordinaria que nos trae el conoravirus. Seguiremos reivindicando que estas situaciones queden debidamente protegidas.

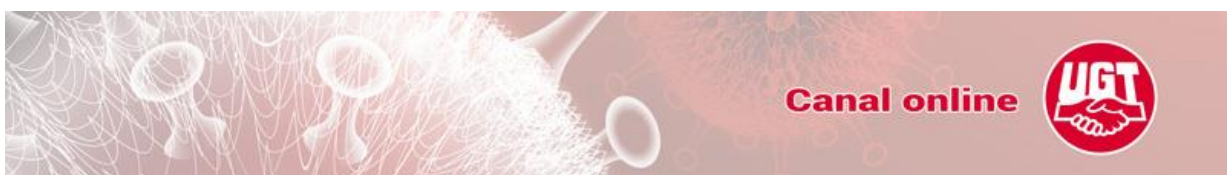
*María*

7

En el caso de empleadas/os de hogar que tienen un régimen especial y que efectivamente unas especialidades relativas a la hora de despedir por decirlo de alguna manera, el tema del desistimiento por parte del empleador y además carecen de prestación por desempleo, entonces es una situación muy vulnerable en la que se encuentran, nos preocupa pero no ya de ahora sino que nos viene preocupando desde hace años, hay que cambiar esa preocupación pero mientras tanto, efectivamente y para estos momentos en los que estamos viviendo de tal extraordinaria rareza que efectivamente UGT lo que quiere es que se le den soluciones y soluciones ya, porque no pueden esperar. Estamos asistiendo a como la gente se queda sin trabajo y sin los recursos. En estos momentos la vía es presionar al Gobierno como lo estamos haciendo, para ver si se cubren estas situaciones con independencia de que se cambie una regulación que nos parece totalmente injusta.

*Luis*

En todo caso, si una persona empleada de hogar ha visto como su empleador decide extinguir su contrato puede acudir al Sindicato para ver si, evidentemente se han cumplido con sus derechos indemnizatorios y como se encuentra su situación. Más allá que obviamente no tiene en la actualidad el derecho a la prestación de la cual estamos hablando, pero si se puede constatar o comprobar si se le ha pagado adecuadamente y si se ha actuado de forma adecuada a la hora de la extinción.



# DUDAS LABORALES SOBRE COVID19

Varias preguntas relaciones con los ajustes de plantilla y voy a formular una de ellas. Buenos días, necesitaba saber si dada esta situación, mi empresa me puede obligar a coger vacaciones. Dice que “sino se verá obligada a formular un ERTE o un ERE e incluso despedirnos y amenaza además con empezar a despedir a los contratados de manera temporal, empezando por los de obra y servicio”.

*Luis*

La empresa no puede obligarle a Vd a que se coja las vacaciones, el régimen de vacaciones, seguramente está establecido en su convenio colectivo y también en el Estatuto de los Trabajadores y requiere un periodo de tiempo previo. Por lo tanto, las vacaciones no es el instrumento para solventar esta cuestión

*María*

Esta situación tan extraordinaria en la que estamos, evidentemente no puede suponer el que cada uno haga lo que quiere. En este caso los empresarios hay unas normas, hay unas leyes que se deben cumplir.

Hay unas medidas extraordinarias que son las que ha sacado el Gobierno en estos días para regular las situaciones muy puntuales y a efectos muy determinados pero la normativa está en un estado de derecho democrático y hay unas normas que se tienen que cumplir y los empresarios evidentemente no se escapan a ellas. No te pueden obligar a las vacaciones. No te puede decir que, entonces hacemos un expediente de regulación. Bueno se hará un ERE si hay causa para ello, y además son todas las medidas que están a disposición del empresario que son muchas y siempre con la finalidad que es lo que se pretende con esas medidas extraordinarias de estos días de mantener el empleo, no lo podemos olvidar, entonces siempre hay fórmulas para solucionar el tema si existe la voluntad, evidentemente.

*Martín*

Añadir quizás que la empresa no tiene que obligar a los trabajadores o no puede obligar a los trabajadores a coger vacaciones. Pero de la misma manera tampoco puede obligar como parece que está haciendo algunas empresas que es cogerse el permiso no retribuido o a obligar a los trabajadores que no van a trabajar a que sus horas queden en una bolsa de horas de trabajo que luego van a tener que realizar.

Ninguno de estos tres pasos el trabajador puede verse obligado a aceptar ninguna de estos tres casos que las empresas hoy por hoy están imponiendo a los trabajadores.



# DUDAS LABORALES SOBRE COVID19

Vamos a seguir sobre este bloque de preguntas de ERTES, hay muchísimas de más de 500. Hay preguntas relacionadas mientras se está de baja, por ejemplo:

Estoy en situación de baja por maternidad y periodo de lactancia.

¿Cómo me afecta el ERTE?

Ahora mismo me encuentro de baja por enfermedad y la empresa ha planteado un ERE

¿Cómo me afecta el ERTE?

*Antonio*

Aunque la empresa te introduzca como trabajador afectado dentro del expediente de regulación temporal de empleo, realmente hasta que no abandonas la situación de incapacidad temporal NO entras en la constitución del expediente y en sus efectos. Por tanto, primero estás dentro de la situación de incapacidad temporal o de baja por maternidad y cuando termina esa situación es cuando te incorporas como un trabajador normal como el resto de los trabajadores a las condiciones del expediente de regulación temporal de empleo. Y es cuando empiezas a cobrar por tanto las prestaciones.

*Martín*

Para complementar, otra cosa sería que si te quedas en incapacidad temporal por enfermedad común o por baja por maternidad durante un expediente de regulación temporal de empleo. En esta situación ocurre todo lo contrario que es que estas en incapacidad temporal pero la prestación por desempleo sigue corriendo. Es la diferencia entre el caso que comentaba Antonio y cuando un trabajador se encuentra en incapacidad temporal pero ya estando el ERTE en curso.

9

*Antonio*

En el caso de los ERTES las medidas extraordinarias aprobadas por el Gobierno hacen que no se consuma la prestación durante todo el tiempo que dure el expediente de regulación de empleo.

En este caso, digamos lo que sucede con carácter general no terminaría por afectar porque no afecta el consumo de prestación.

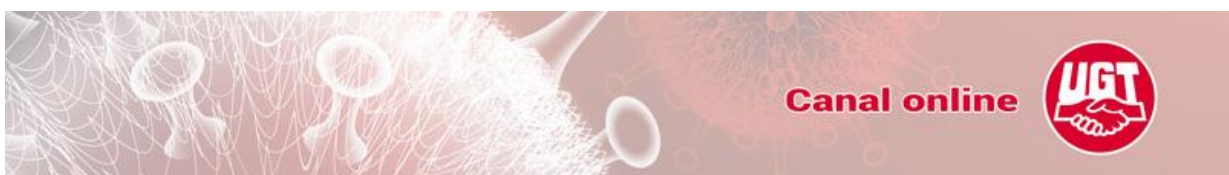
**Muchos compañeros nos lanzan la siguiente duda:**

¿Cuáles son los derechos económicos que tengo en el caso de un ERTE?

¿Qué tengo que cobrar, si la empresa me incluye dentro de un ERTE?

*Antonio*

Pues muy sencillo, tiene que cobrar las prestaciones por desempleo que te correspondan de acuerdo con las características de lo que has cotizado, con tu base reguladora y de acuerdo con ello, las prestaciones que hay establecidas, las prestaciones contributivas por desempleo que



# DUDAS LABORALES SOBRE COVID19

son durante los 180 primeros días el 70% de la base reguladora y luego a partir de ese momento baja al 50%.

Pero evidentemente, esperemos que eso no se vaya a producir porque 180 días son 6 meses y no creo que haya expedientes de regulación temporal de empleo por lo menos a día de hoy no es previsible que vayan a durar tanto tiempo.

En definitiva, lo que cobra el trabajador son sus prestaciones de acuerdo con la normativa general de las prestaciones por desempleo. Lo que ha hecho el Gobierno son 2 cosas. Para el caso de los trabajadores sometidos a los Expedientes de regulación temporal de empleo ha dejado en suspenso la relación entre el periodo cotizado y los días pendientes de prestación, de tal forma que con carácter general hay que tener cotizados 160 días para tener derecho a 120 días para el desempleo. En el caso de los trabajadores sometidos a los expedientes temporales de regulación de empleo, esto no va a ser así.

Tienen derecho todos ellos, todos los trabajadores sometidos a expedientes de regulación temporal de empleo, tendrán derecho a las prestaciones y además tendrán derecho a las prestaciones durante todo el tiempo que dure el expediente de regulación temporal de empleo.

*César*

Por completar para los trabajadores autónomos, la prestación por cese de actividad es exactamente en las mismas condiciones, lo que percibirán es un 70% de la base de cotización y del mismo modo que para los trabajadores de régimen general el tiempo que esté cobrando esta prestación no contará en el caso de que a futuro tuviera que contar con esta prestación. Por lo tanto, en las mismas condiciones, incluso también si no han cotizado durante el plazo mínimo exigido que son 360 días ininterrumpidamente en el caso de los autónomos.

10

**Varios afectados por ERTE, nos preguntan:**

**¿Cómo tienen que acceder a esa prestación?**

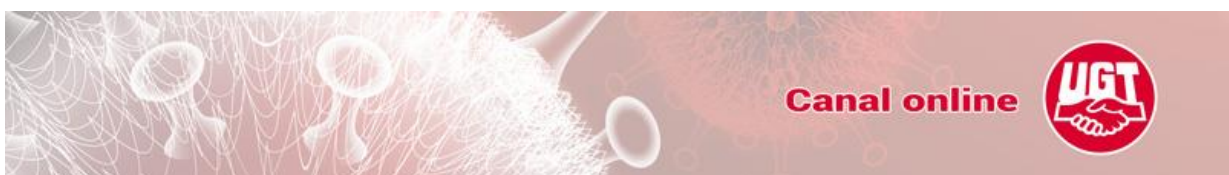
**¿Cómo tienen que solicitarla?**

**Y en un caso muy concreto nos preguntan:**

**¿Si las Oficinas del Servicio Público de Empleo, están cerradas? ¿Cómo tengo que solicitar el desempleo?**

*Antonio*

Esa es una de las grandes cuestiones que están pendientes, aunque sea una cuestión de fondo. Las cuestiones en cuanto al derecho a las prestaciones por desempleo de los expedientes de regulación temporal de empleo han quedado más o menos claras en términos generales, no ha quedado claro los procedimientos ¿De cómo se va a hacer? Esto por lo que nosotros hemos conocido del Servicio Público de Empleo Estatal que es el que tiene que pagar estas prestaciones acerca de cómo se va a hacer, cuál es el procedimiento a seguir. Lo que nos han informado es



# DUDAS LABORALES SOBRE COVID19

que por ellos van a adoptar una normativa en los próximos días de tal forma que los trabajadores no van a tener ni que desplazarse ni hacer ningún trámite ante el SEPE para reclamar estas prestaciones que les corresponden. Sino que de Oficio el SEPE con la declaración y la documentación que presentarán las empresas en el expediente de regulación de empleo y la lista de trabajadores afectados se reconocerá de oficio la prestación por desempleo y la publicación lógicamente a los trabajadores. Esto parece ser que es una normativa que se va a adoptar muy rápidamente en los próximos días.

**Relacionado con los ERTes, nos preguntan varios compañeros que son trabajadores fijos-discontinuos, temporeros por campañas en empresas de la hostelería, de la restauración y de también del sector agroalimentación. En concreto uno de ellos dice:**

**Realizo trabajos por campañas con la empresa, soy fijo-discontinuo para ella, me tenía que haber reincorporado precisamente a una campaña en esta empresa, pero la empresa no ha llegado a reincorporarme. Sin embargo, la empresa ha hecho un ERTE. ¿Quiero saber si tengo opción a algo?**

*Luis*

En principio el propio Real Decreto-Ley contempla la situación de los fijos-discontinuos y los trabajadores a tiempo parcial. Si el trabajador no se ha incorporado a su puesto de trabajo, debiendo de haberse incorporado, cabe la situación de que la empresa debía de haberle incluido dentro del ERTE como a otros compañeros.

11

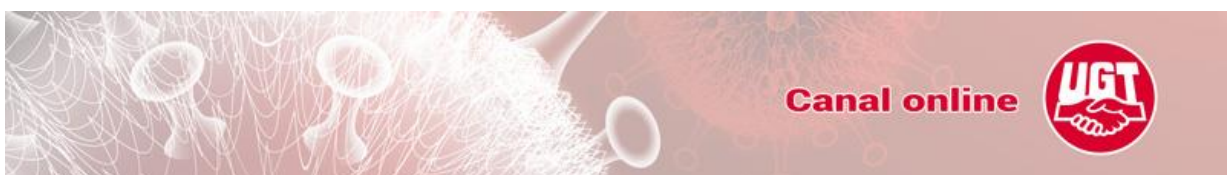
*Antonio*

Como tendría que estar contratado, debería de hablar con la representación sindical de la empresa, ya que, por haberse reincorporado en el expediente de regulación de empleo temporal, tendría derecho a cobrar unas prestaciones como el resto de los trabajadores que están en las mismas condiciones. Un trabajador fijo-discontinuo sometido a un llamamiento de campaña en las condiciones de todos los años, cuando en esta ocasión por estas especiales circunstancias la empresa no ha producido el llamamiento, debería de formar parte del expediente de regulación temporal de empleo, porque está puesto además que esa es una situación de actividad y si no se produce el llamamiento está sujeto a las prestaciones y tiene derecho lógicamente a las prestaciones por desempleo.

*Martín*

Si no se produce un llamamiento a un trabajador fijo-discontinuo, puede haber en este caso un despido improcedente.

*Luis*



# DUDAS LABORALES SOBRE COVID19

La regulación en relación con esta materia prevé un periodo de 90 días y de percibo de 4 la prestación también reseña que incluso el fijo-discontinuo no tuviera periodo de carencia anterior, también tiene derecho al acceso a la misma.

**Nos preguntan varios compañeros/as que se ven afectados por ERTE y tienen la inquietud de si pueden perder la antigüedad por esta situación, trienios u otras condiciones acumuladas cuando vuelvan a reincorporarse a su puesto de trabajo.**

*María*

Aquí no se ha establecido ninguna especialidad, entonces en principio está en suspensión el contrato porque significa una regulación. El contrato está en suspense no se ha extinguido la relación y en consecuencia pues la relación es la habitual en esto no ha habido ninguna excepcionalidad.

*Martín*

Para completar que el periodo de suspensión del contrato de trabajo que se produce en los ERTEs, no se pierde la antigüedad. Lo que si se produce es que el trabajador no tiene derecho a devengar vacaciones, como tampoco devenga pagas extraordinarias, eso es lo que se produce en la relación laboral en periodo de suspensión.

12

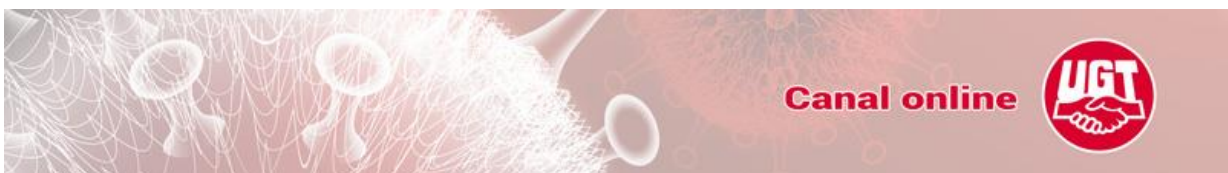
**Compañeros/as que además son miembros de Comité de Empresa en representación de UGT, nos preguntan acerca de los ERTEs que se ven afectados por la situación excepcional del coronavirus y, por tanto, nos plantean que la empresa dice que no tienen posibilidad de negociación. Uno de ellos dice que la empresa ha comunicado que va a realizar un ERTE a partir del 14 de marzo sin posibilidad de negociación, ni siquiera en cuanto a la fecha de aplicación.**

*Luis*

Hay que diferenciar dos tipos de ERTEs derivados de la situación del conoravirus.

El primero es de fuerza mayor y efectivamente en el expediente de fuerza mayor lo que tiene que hacer la empresa, su obligación es transmitir esa decisión de inicio del expediente a los trabajadores/as y también a los representantes legales de los trabajadores, pero no está establecida una negociación.

En cambio, cuando el expediente de regulación temporal viene originado por una causa económica, colectiva, técnico, productiva ahí sí que se abre un periodo de consultas, más reducido es porque el Real Decreto-Ley ha acertado los plazos pero si existe negociación y en esa negociación obviamente se discuten también temas como pueden ser el complemento, eso no obvia para que la empresa y los representantes de los trabajadores en todas estas situaciones negocien las condiciones que hayan de prestarse durante esa situación excepcional. Es cierto, que en fuerza mayor la empresa no tiene obligación de negociar.



# DUDAS LABORALES SOBRE COVID19

María

Efectivamente, son muy distintos los supuestos sea por fuerza mayor o bien por causa de producción, económica y organizativas y aunque tenga todo originado por el problema del coronavirus. En todo caso, sí que sería recomendable, dependiendo también de las relaciones existentes, pero aunque no tengan la relación de empresa de por sí sería recomendable el ver la manera de atenuar al máximo los efectos que pueda tener, también excedentes.

En cuanto a cuántos trabajadores pueda afectar y evidentemente eso sería lo deseable. Es cierto que la empresa no tiene obligación en caso de fuerza mayor de negociación alguna con los representantes, cosa que si sucede cuando se trate de ese otro ERTE por estas causas económicas, organizativas, técnicas, etc...

Martín

Me parece interesante resaltar el tema que la negociación en la dificultad que van a tener los negociadores al encontrarse con plazos tan reducidos, como es el plazo de 7 días que van a tener de periodo de consulta que se establece para los ERTEs forzosos económicos, técnicos, productivos y de producción. La dificultad que va a existir y que se van a tener que poner las pilas para negociar las medidas más oportunas que como decía María, atenúe los efectos más perjudiciales del ERTE y quizás destacar una de las medidas a negociar como puede ser la mejora voluntaria a la prestación por desempleo, puede ser muy interesante en este tipo de situación.

13

**Tres preguntas más sobre ERTEs que os quiero formular.**

**Una de ellas es:**

**“La empresa nos obligó a teletrabajar desde que se produjo el inicio de la crisis del coronavirus”. Ahora ha presentado un ERTE y nos vemos afectados prácticamente toda la plantilla, pero nos está diciendo que debemos de seguir trabajando desde casa”. ¿Esto es legal?**

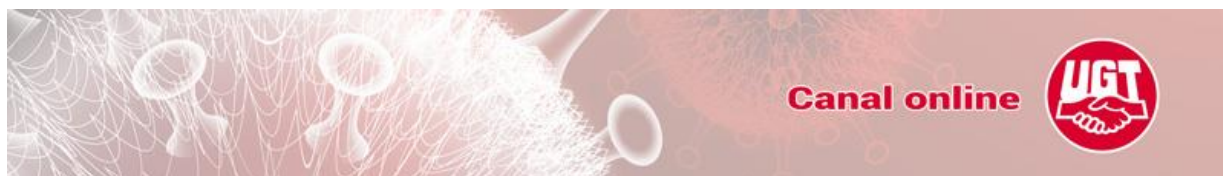
Luis

Ni la primera ni la segunda.

El teletrabajo es una medida que se toma de forma voluntaria por las dos partes y la segunda evidentemente es un fraude. Si a Vd. la meten dentro de un expediente de regulación temporal de empleo y le dicen que además tiene que trabajar desde casa, pues es una barbaridad, debe de ser denunciado inmediatamente ante los representantes sindicales y antes los organismos de la inspección de trabajo y Seguridad Social.

María

Simplemente por seguir aclarando. Como decía hace un rato el expediente de regulación temporal de empleo es suspensión del contrato y por tanto, suspensión de la relación laboral.



# DUDAS LABORALES SOBRE COVID19

Es decir, el trabajador no tiene que prestar sus servicios, no tiene que trabajar y el empresario no le va a pagar. En consecuencia, pedir mientras que estas incurso en un ERTE tienes que seguir trabajando, pues es una ilegalidad absoluta. El ERTE significa no voy a trabajar y el empresario no te va a pagar.

## Precisamente hablamos de ERTES

¿La empresa está obligada a decirnos cuando finaliza el ERTE?

¿Tiene que haber una fecha de finalización?

Y también nos preguntan incluso compañeros/as ¿Si en la readmisión o en el reincorporo luego la empresa te mantiene con las mismas condiciones laborales?

*Luis*

Me vais a permitir que haga yo la primera contestación y después complementáis o matizáis como creáis oportuno.

Este expediente, es un expediente singular y si es de fuerza mayor está ligado a la continuidad de la situación extraordinaria y en cuanto al momento en el cual el trabajador se reintegra a su puesto estará en la misma situación que tenía antes de la toma de la medida.

*Martín*

A mi juicio creo que los ERTES deben de llevar una fecha de finalización. Otra cosa es que es cierto que se pueden hacer cuantos ERTES se quiera. Es decir, no hay un número de ERTES a realizar. Una empresa después de finalizar un ERTE puede continuar con otro, con otra fecha de finalización.

A la segunda pregunta lógicamente la readmisión debe hacerse con las mismas condiciones anteriores para hacer efectividad a la aplicación del ERTE.

*María*

Por completar un poco con el tema de finalización del ERTE. Como es evidente en este caso excepcional de ERTE es por fuerza mayor por la crisis del coronavirus. El propio Real Decreto que dictó el Estado de Alarma, habla de una serie de actividades y de establecimientos que luego se han ido viendo otros que establece que tienen que estar cerrados.

Es decir, es evidente que mientras que esa orden permanece y ese estado de alarma permanece o si se prorrogan las medidas siguen así el ERTE va a seguir porque la causa sería esa de fuerza mayor. Estamos hablando de un aspecto muy especial que evidentemente la empresa no va a poder decir cuándo va a finalizar ese expediente ya que va ligado a esas medidas que obligatoriamente le han venido impuestas por la crisis del coronavirus.

# DUDAS LABORALES SOBRE COVID19

Luis

Si, aquí tenemos una circular de la Dirección General de Trabajo que sencillamente dice lo siguiente y yo creo que ilumina lo que acabamos de reseñar.

“La duración de las medidas de suspensión o reducción de jornada se limitan a la concurrencia de la fuerza mayor, temporal de la que tal causa”.

Es decir, por ejemplo, si es un bar que se cierra necesita la prohibición de que esté abierto pues esa es la duración de la medida.

Otro bloque de preguntas. Relacionadas con aquellos compañeros/as que siguen trabajando y nos hacen un verdadero abanico de dudas, nos transmiten inquietudes con lo que se encuentran día a día.

Por ejemplo:

Varios compañeros/as nos preguntan lo siguiente:

“Habitualmente acudimos al trabajo o en transporte público o en vehículos compartidos por varios compañeros. Parece ser que ahora eso no se puede hacer”

¿Cómo tenemos que actuar? ¿La empresa nos tiene que facilitar algún tipo de transporte?

Por último, nos preguntan. ¿La empresa nos tiene que facilitar algún tipo de certificado o salvoconducto si la policía o la guarda civil nos para y nos pregunta a dónde vamos?

Luis

15

Una cuestión un poco ambigua.

Aquí el transporte público lo que tenemos que seguir son las recomendaciones establecidas por el Ministerio de Sanidad y el Ministerio de Interior básicamente que mantiene el transporte público y que establece unas normas de distancia y de desinfección al respecto.

En cuanto al tema del certificado, conviene que la empresa certifique a través de un documento escrito la situación del trabajador y aunque existen en algunos supuestos empresas que acreditan al trabajador con una tarjeta, seguramente pero aquí habrá que estar a las instrucciones de Ministerio del Interior y el Ministerio de Sanidad en relación con el mismo.

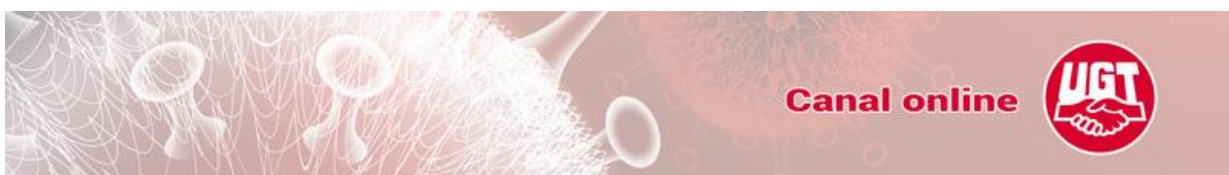
Siguiendo con este bloque de preguntas y ciñéndonos a sectores concretos se refiere hay varias cuestiones que nos plantean compañeros/as.

Por ejemplo, del sector del transporte con una cuestión de auténtica actualidad y nos plantean lo siguiente:

Si el Ministerio ha decidido que se cierren todos los hoteles, hostales y pensiones.

¿Dónde quieren que durmamos mientras realizamos nuestro trabajo como transportistas?, muchos de nosotros nos pasamos toda la semana fuera de casa.

Otro compañero insistiendo con esta pregunta dice:



# DUDAS LABORALES SOBRE COVID19

¿Dónde quiere que nos podamos asear y descansar?

¿Cómo quieren que cumplamos con nuestras obligaciones con el tacómetro?

Otra cuestión más que nos plantean

¿Cómo es posible que el Gobierno este obstaculizando nuestro trabajo cuando fundamentalmente lo que hacemos es transportar mercancías de primera necesidad?

*César*

La verdad es que tiene difícil respuesta. Y además en el sector del transporte en el que la mayoría de ellos, los trabajadores son autónomos. No sé, supongo que ésta sería una de las líneas o una de las cuestiones que tenemos que tratar, tenemos que poner encima de la mesa. Esta y otras muchas que empiezan a salir de ámbitos sectoriales porque empiezan a salir otras cuestiones, por ejemplo, los vendedores ambulantes, los feriantes de algunos sectores en los que te encuentras que realmente cumplir con la normativa te impide cumplir con la normativa que es lo complejo de esto.

Realmente no tengo una respuesta, supongo que los trailers grandes los grandes transportes tienen su espacio para poder dormir pero que entiendo que no es cómodo estar una semana en esas condiciones.

*Luis*

Como os decía al principio. Algunas de las preguntas que hacéis no podemos dar una respuesta inmediata pero que al mismo tiempo sí que nos ilustran sobre los problemas que tenéis. Así que lo que hacemos con esta cuestión, la retraemos, la compartiremos con la Federación correspondiente y veremos qué solución podemos abordar, bien en términos de propuesta bien en términos de respuesta hacia vosotros.

16

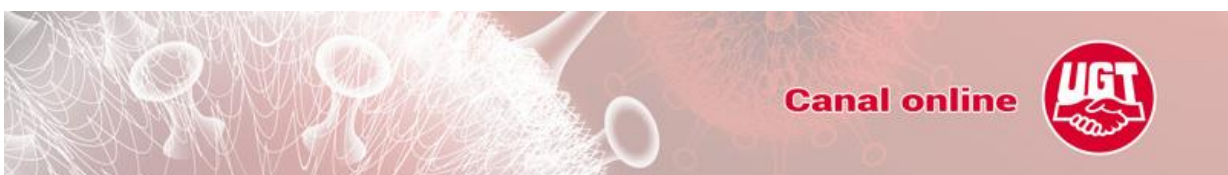
Tenemos varias preguntas de compañeros relacionados con la vigilancia y nos preguntan que: ¿Si la empresa no me dota de los equipos de protección individual adecuados puedo negarme a trabajar?

Compañeros del sector de la construcción tienen varias preguntas:

¿Cómo es posible que se mantenga la actividad del sector?, dado además que la situación de los hospitales de saturación, muchos temen sufrir un accidente laboral y verse en una situación que se vea agravada precisamente por ese colapso.

*Luis*

En realidad, es como os hemos contestado al principio. Se tiene que exigir a la empresa la adopción de todas las medidas de seguridad necesarios. Es el servicio de prevención de la propia empresa quien ha tenido que determinar Qué medidas de seguridad corresponden ante esta situación extraordinaria para cada grupo de trabajadores para cada clase o tipo de trabajador.





# DUDAS LABORALES SOBRE COVID19

Si no se cumplen acudir por favor a vuestros representantes sindicales y si estas no se cumplen pues en función de la situación Inspección de Trabajo u otras medidas más drásticas.

En cuanto a la situación en concreto del sector de la construcción dentro del ámbito de la federación correspondiente están tomando las medidas oportunas.

**Para ir finalizando entramos ya en 2 bloques, en lo que nos hacen varias preguntas. Una es en relación a los trabajadores autónomos. Hay una enorme insistencia por parte de los compañero/as de autónomos que nos plantean lo siguiente: ¿Cómo es posible que tenga que seguir pagando impuestos si ceso la actividad?**

*César*

Está contemplado en el Real Decreto-Ley un aplazamiento de los impuestos por lo tanto los impuestos no se tienen que pagar en el trimestre. Este se puede solicitar un aplazamiento de los impuestos.

Los impuestos básicamente son IVA y el IRPF. Si tú estás cerrado en tu actividad y además eres beneficiario de la prestación no vas a tener probablemente ni IVA soportado ni IVA repercutido, o muy poco y por supuesto tampoco vas a tener que hacer la Declaración Trimestral. Entonces la situación es que se puede solicitar un aplazamiento de los impuestos hasta si no recuerdo mal hasta 6 meses.

Si lo aplazo durante 3 meses no tendrá ningún tipo de interés y si lo aplaza a los 6 meses entonces tendrá un interés. En cualquier caso, mucho más bajo que el establecido normalmente.

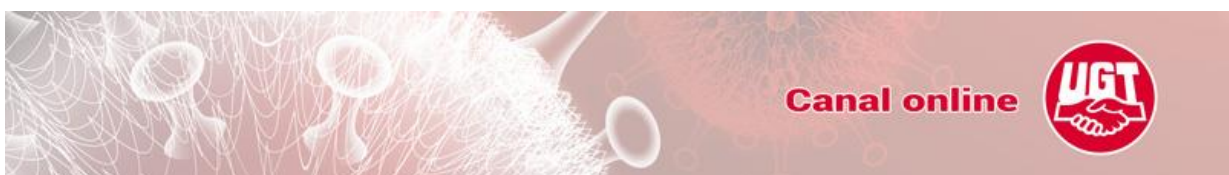
*Antonio*

Yo creo que César ya ha contestado muy bien, pero en todo caso sobre el fondo de la cuestión hay que pagar los impuestos en la medida que los impuestos están relacionados con los ingresos, ventas que se han realizado ingresos que se han hecho, no tiene nada que ver la situación actual con el pago de impuestos correspondiente a los ingresos anteriores y las ventas anteriormente realizadas durante el periodo que no se produzcan ingresos ni ventas, lógicamente no se pagará impuestos de los periodos anteriores sí en función de esos ingresos y esas rentas.

*César*

Por otra parte, hay que estar también muy atentos a cada ayuntamiento porque los ayuntamientos están también impulsando medidas a favor de exonerar del pago o bonificar el pago de algunas tasas municipales.

El ayuntamiento de Madrid, por ejemplo, ya lo hizo la semana pasada y me consta que otros ayuntamientos de España lo que están haciendo es o bonificar el IBI o bonificar el número, las licencias municipales, etc..



# DUDAS LABORALES SOBRE COVID19

Entonces, me consta que muchos ayuntamientos están poniendo en práctica ya la modificación de las tasas, algunos completamente y otros en el periodo o para el periodo por el que se esté de baja o cerrado sobre todo comercio, establecimientos por causas del COVID-19

*Antonio*

Si todos los trabajadores seamos autónomos, seamos asalariados, vamos a continuar pagando los impuestos en función de las retribuciones que vayamos cobrando al final a lo largo del año. Incluso los que estén en los expedientes de regulación temporal de empleo o cualquier desempleo que esté cobrando la prestación contributiva, también tiene que pagar las cotizaciones a la Seguridad Social correspondientes a su parte. De tal forma que, si no se puede suspender el pago de impuestos y el pago de las obligaciones fiscales y sociales por el hecho de esta situación, lo que pasa es que la propia normativa y la propia regulación fiscal y de la Seguridad Social adapta, digamos los pagos a la realidad de los ingresos y de la actividad que se tiene.

Otro bloque de preguntas sobre una cuestión que suscita muchísima preocupación entre los trabajadores/as que es “La situación de estos trabajadores/as que se ven obligados a dejar su trabajo para el cuidado de menos y mayores dependientes”.

La pregunta va por este tono.

Sabemos que habéis conseguido fórmulas para que no perdamos el trabajo en el caso de tener que ayudar y cuidar a nuestros hijos o a nuestros mayores, pero la pregunta es

¿Tenemos algún tipo de prestación?

Y además hay un colectivo que nos hacen preguntas, un colectivo digo colectivo porque son bastantes preguntas expresadas de la misma manera y por el mismo tipo de personas que son familias monoparentales, madres o padres solteros que nos están preguntando que,

¿En su situación si la empresa está obligada a darles algún tipo de permiso retribuido y si hay algún tipo de prestación a la que se puedan acoger?

*Luis*

Primero, lo que hubiéramos deseado. Lo que hubiéramos deseado y lo que hemos pedido las organizaciones sindicales y UGT es un permiso retribuido con arreglo, con cargo a un fondo de contingencia extraordinario para cubrir estas situaciones.

La realidad es que el Real Decreto-Ley 8/2020 ha establecido, ha modificado la regulación ordinaria y para este tipo de situaciones en las cuales se requiere la atención a una persona que requiere cuidado ya sea un hijo que ha dejado de ir a la escuela, ya sea una persona mayor que requiere nuestros padres que viven con nosotros y que no pueden valerse por ellos mismos, en este supuesto se ha variado la regulación ordinaria, en cuanto al derecho de adaptación de jornada y reducción de jornada. Y se establece un derecho del trabajador, incluso a una reducción de jornada del 100% pero de una forma un poco ambigua y es la realidad. Lo que en

# DUDAS LABORALES SOBRE COVID19

principio prima es el trabajador tiene derecho a solicitarlo y debe de llegar a un acuerdo con la empresa en un plazo de 24h, la empresa tiene que justificar su negativa de forma razonable razonada. Lo que no tenemos muy claro y desgraciadamente lo tengo que decir así, el qué sucede cuando no hay un acuerdo entre la empresa y el trabajador. Estimamos que lo normal es que lo haya y, por lo tanto, las situaciones excepcionales deben ser aquellas en las que no lo hay. Pero el Real Decreto-Ley no ha aclarado si la persona tiene o no derecho a dejar de trabajar. A nuestro juicio, por lo tanto, primero el derecho del trabajador existe esa decisión corresponde al trabajador puede reducirse su jornada, incluso al 100% pero tiene que llegar a un acuerdo con la empresa y si no llega a ese acuerdo pues nos encontramos en una situación de incertidumbre y no aconsejamos que el trabajador deje de acudir a su trabajo.

La norma dice que ante el conflicto vayamos al Juzgado de lo Social, pero el Juzgado de lo Social ahora, obviamente está bastante paralizado, por lo tanto, es dejar en el *iter* el cumplimiento de este derecho.

*María*

Bueno en la misma línea efectivamente, la norma ha querido dar respuesta a estas situaciones que son una realidad y que afecta numerosas personas con más incidencia sobre todo cuando se trata de padres o madres monoparentales que tienen al cuidado a sus hijos, pero no se han resuelto los problemas que son efectivamente muy graves y muy reales.

Puedes incluso llegar al acuerdo con el empresario, reducirte la jornada, adaptarla, pero no te cubre económicamente el Estado no te va a cubrir esa parte que vas a reducir porque de momento así lo conceptúa la norma, no existe esa prestación.

Vamos a seguir insistiendo desde el Sindicato de ese legado. Y, en segundo lugar, que como decía Luis esa ambigua de que sucede si al final no llega a un acuerdo porque con la norma dice que se debe intentar negociar para alcanzar ese acuerdo pero la realidad nos dice muchas veces que no existe ese acuerdo y al final nos remite a la jurisdicción social, pero como bien sabemos y más en estos momentos que todo está prácticamente paralizado sino paralizado totalmente pues que es complicado es una situación compleja que desde luego se debería de solucionar porque aquí afecta, como digo a muchas personas.

*Martín*

Decir que la reducción de jornada que permite el Gobierno ampliada hasta el 100% es aquella que ya está establecida en el Estatuto de los Trabajadores que es la reducción de jornada por cuidado de menores de 11 años.

Esa reducción de jornada la que permite ampliar al 100%. No dice nada sobre qué pasa si se tiene que cuidar a hijos mayores de 12 años de 16 etc. Para mi la norma que es claramente insuficiente.

# DUDAS LABORALES SOBRE COVID19

*César*

En el caso de los autónomos también tendrían derecho a la prestación por cese de actividad en el caso de que tuvieran que cesar por cuidado de niños a su cargo o por cuidado de personas mayores, enfermos, discapacitados, etc.

Significa que, si los tienes que cuidar, efectivamente no puedes seguir trabajando en la actividad en la que estás por lo tanto tendrían también el acceso a la prestación.

*Luis*

En el caso de los trabajadores por cuenta ajena no, eso debe de quedar claro no hay una prestación establecida.

Para finalizar, he querido dejar adrede en las preguntas relacionadas con el sector público, y en concreto con el sector sanitario que difícilmente, adelanto que creo que podemos contestar. Pero quiero dejar en el aire para que veamos cuales el sentir, no obstante, hay unas preguntas que nos están plantando empresas de contratas que trabajan en servicios públicos y en concreto para colegios que nos plantean lo siguiente:

Los colegios están cerrados.

¿Por qué nosotros tenemos que seguir yendo a los centros de trabajo a realizar labores de limpieza?

Otros compañeros nos están preguntando.

¿Por qué tengo que acudir al centro de trabajos realizar trabajos de mantenimiento que no me corresponden porque la empresa dice que, aunque tenga parada su actividad tienen que realizar esas labores de mantenimiento?

Eso, por un lado, y por otro, todo lo relacionado con el sector de la sanidad, sanitarios, limpiadores/as, auxiliares, bedeles, vigilantes de seguridad, simplemente nos están trasladando el agradecimiento por la solidaridad que les han llegado por el conjunto de la sociedad, pero también nos plantean.

¿Qué medidas podemos tomar desde los sindicatos para presionar, para que por un lado se les doten de las medidas necesarias y por el otro tengan una situación laboral razonable, dada la situación de extensas jornadas que están viviendo?

Y en concreto también varias preguntas relacionadas con los compañeros del MIR que han visto ampliados sus periodos de jornada de formación como consecuencia de esta situación.

*Luis*

El Real Decreto-Ley prevé una serie de medidas en relación con la contratación pública para evitar los efectos negativos sobre el empleo, salarios y la habilidad empresarial apostando por la suspensión.

# DUDAS LABORALES SOBRE COVID19

Pero en todo caso, si el trabajador continúa efectuando su prestación porque la empresa no está obligada a parar, lo que debe exigir como hemos dicho antes, son las medidas de prevención, pero si la empresa continua con la actividad, porque muchas empresas de este país están continuando con la actividad.

En segundo lugar, respecto a los compañeros del sector sanitario pues las exigencias a prior, nuestra solidaridad y el agradecimiento por el tremendo esfuerzo que están realizando y, en tercer lugar, cualquier tipo de exigencia de medida preventiva que evidentemente debe de cumplirse al máximo por parte de las autoridades hospitalarias y sanitarias. Yo ruego, que se traslade a las organizaciones sindicales que creo que ya están, bueno estoy seguro que están luchando por este tema de una forma denodada para que ellos trabajen con las mejores medidas de prevención dentro de esta situación de crisis en la cual nos encontramos.

*Antonio*

Con carácter general me gustaría decir, me parece que es mejor que la empresa mantenga los máximos niveles de actividad que pueda y eso a veces exigirá de una cierta flexibilidad, digamos en la prestación del trabajo.

Pero es mejor estar trabajando que estar en un ERTE esos expedientes han sido mejorados, las condiciones de los trabajadores que participan o han sido afectadas por ellos han sido también mejoradas, pero es evidente que no van a mantener los niveles de ingresos, los niveles salariales que tienen mientras que están trabajando. Por tanto, ahí hay que pensar también de una manera un poco realista y ver que tanto las empresas como los trabajadores hay que hacer todo lo posible por intentar mantener los niveles de actividad porque eso es bueno para las empresas y bueno también para el trabajador.

21

*María*

Estoy totalmente de acuerdo con lo que comentaba Antonio y además de lo que se trata es de paliar las medidas. Si hay una parte de las empresas forma parte de lo que es el mantenimiento de las empresas que requiere prestación de servicios por parte de determinados trabajadores, pues evidentemente tendrán que hacerlo, porque lo que no supone esta situación es que todos los trabajadores tengan que dejar de trabajar. Entonces, no sé, otra cosa es que te intenten cambiar de funciones para que hagas algo que no te corresponde en absoluto, entonces eso ya sería otro pero en principio, aunque los colegios estén cerrados, o aunque la empresa no mantenga la actividad que es la normal, si se requieren determinados mantenimientos o aspectos que necesitan de trabajadores que los atiendan.

*César*

Como veo que terminamos quisiera hacer un llamamiento a todos los empleadores y a todos los empresarios. Y es que sean flexibles.



# DUDAS LABORALES SOBRE COVID19

Estamos en una situación en la que todos tenemos que arrimar el hombro. No estamos en una situación para aprovechar circunstancias seas Vds. flexibles en el transporte, sean Vds. flexibles en los horarios, sean Vds. flexibles en el horario del trabajo, sean Vds. flexibles absolutamente en todas las peticiones que les pidan sus trabajadores porque después de que pase todo esto, que pasará, estoy seguro que van a tener que necesitarlos. Por favor, cuídenlos porque para un empresario para una empresa los trabajadores es el mayor activo que tiene.