

# GUÍA LABORAL PRÁCTICA PARA AFRONTAR LA CRISIS DEL COVID-19



REVOLUCIÓN UGETISTA



GUÍA SINDICAL PRÁCTICA

Dirigido a personas afiliadas y ciudadanía en general

Edición: 27/03/2020 – 12:00 horas

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

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

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

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

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

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

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

[https://www.ugt.es/sites/default/files/ficha\\_de\\_afiliacion\\_union\\_general\\_de\\_trabajadores\\_ugt\\_cec.pdf](https://www.ugt.es/sites/default/files/ficha_de_afiliacion_union_general_de_trabajadores_ugt_cec.pdf)

# ÍNDICE DE CONTENIDOS

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

### I. Cuestiones preliminares

1- ¿Qué es un ERTE?.....	7
2- ¿Qué tipos de ERTE existen?.....	7
3- ¿El ERTE puede afectar solo a parte de la plantilla?.....	7

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

4-¿Cómo se sabe si hay fuerza mayor a causa del COVID19?.....	7
5-¿Quién puede iniciar un ERTE?.....	8
6-¿Cómo es el procedimiento de un ERTE?.....	8
7-¿A quién puede afectar el ERTE?.....	8
8-¿Las personas fijas discontinuas también entran? ¿Y si aún no han sido llamadas?.....	9
9-¿Si trabajo en una ETT y la empresa principal hace un ERTE, me corresponde a mi también?.....	9
10-¿Si la autoridad laboral no contesta en 5 días, se entiende aprobado o rechazado?.....	9
11-¿Desde cuándo tendrá efectos el ERTE de fuerza mayor?.....	9
12-¿Cuánto puede durar?.....	9
13-Mi empresa me ha comunicado que hace un ERTE de suspensión ¿Cómo me afecta?.....	9
14-La empresa me ha comunicado que hace un ERTE de reducción de jornada ¿Cómo me afecta?.....	10
15-La empresa me dice que estoy de ERTE pero no me lo ha notificado ¿Es posible?.....	10
16-Estoy de vacaciones o las empezaba ahora y la empresa me ha notificado el ERTE ¿Cómo me afecta?.....	10
17-Estoy de baja y la empresa me notifica el ERTE ¿Cómo me afecta?.....	10
18-¿Puedo coger una baja laboral por IT, maternidad, etc. si mi contrato está suspendido por un ERTE?.....	11
19-¿Si ya tengo una reducción de jornada, cómo me afecta el ERTE?.....	11
20-Tengo una excedencia por cuidado de hijos/as, ¿qué ocurre?.....	11
21-Si se me acaba el contrato temporal en mitad del ERTE, ¿continúo en la empresa?.....	11
22-Al finalizar el ERTE, ¿se me conserva mi puesto de trabajo?.....	11
23-Al finalizar el ERTE, ¿me pueden despedir?.....	12
24-Al finalizar el ERTE, mi contrato se acaba en los 6 meses posteriores ¿la empresa me tiene que renovar obligatoriamente?.....	12
25-¿La empresa me tiene que dar alguna indemnización por el ERTE? ¿Tenemos derecho a que nos liquiden las parte proporcional de las pagas extras cuando entramos en el ERTE?.....	12

III. ERTE por causas Económicas, Técnicas, Organizativas o de Producción como consecuencia del COVID-19	
26-¿Cuándo puede presentar la empresa un ERTE por estas causas?.....	12
27-¿Cuál es el procedimiento?.....	13
28-¿Cuánto tiene que durar el periodo de consultas?.....	13
29-¿Desde cuándo tiene efectos el ERTE por estas causas?.....	13

## B) DESPIDOS, FIN DE CONTRATOS Y BAJAS VOLUNTARIAS

30-La empresa me ha despedido por el COVID19, ¿es legal?.....	14
31-La empresa me ha despedido antes del 17 de marzo y acudo a cobrar el paro, ¿se me aplican las condiciones del nuevo Real Decreto? .....	14
32-Se me ha acabado el contrato, la empresa me dijo que me iba a renovar y ahora no lo hace ¿qué puedo hacer?.....	14
33-Tengo un contrato de obra o servicio y la empresa me comunica que ha finalizado ¿es legal?.....	14
34-Se me acaba un contrato durante el estado de alarma, ¿se me aplican las condiciones del RD 8/2020?.....	14
35-La empresa me manda firmar una baja voluntaria ¿es legal?.....	15
36-La empresa me dice que si firmo la baja voluntaria me vuelve a contratar ¿qué hago?.....	15

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

37-Quiero hacer teletrabajo y la empresa no me lo facilita, ¿puedo exigirselo?.....	15
38-¿La empresa puede obligarme a teletrabajar?.....	15
39-¿Quién está obligado a poner los dispositivos para teletrabajar?.....	15
40-Cómo puedo adaptar mi jornada de trabajo tras el RD 8/2020?.....	16
41-¿Cómo puedo reducir mi jornada tras el RD 8/2020?.....	16
42-¿Pierdo salario reduciendo mi jornada? ¿Puedo cobrarlo del desempleo?.....	16
43-¿Si ya tengo mi jornada reducida, puedo volverla a reducir por este motivo?.....	16

## D) PERMISOS Y VACACIONES

44-Tengo las vacaciones fijadas en el calendario pero ahora por el COVID-19 no puedo viajar, ¿se aplazan por el estado de alarma?.....	16
45-La empresa me obliga a cogerme vacaciones, ¿es legal?.....	17
46-Se me acaba la baja por maternidad, ¿puedo acumular el permiso de lactancia durante el estado de alarma?.....	17
47-¿Existe algún permiso especial por cuidado de hijos a causa del COVID-19?.....	17

## E) BAJAS LABORALES

48-Tengo síntomas como fiebre, tos y/o fatiga ¿puedo cogerme la baja por el COVID-19?.....	17
49-He estado en contacto directo con personas con el COVID-19 ¿tengo derecho a baja? ¿De qué tipo?.....	17
50-¿A qué entidad corresponde el pago de la incapacidad temporal en este caso.....	17
51-Tengo hijos a cargo o personas de riesgo viviendo conmigo ¿puedo cogerme la baja?.....	18
52-Me han dado una baja por enfermedad común, ¿cómo puedo cambiarla?.....	18
53-Tengo que renovar mi baja laboral, ¿cómo puedo realizarlo?.....	18
54-¿Cómo puedo tramitar una baja laboral que no guarde relación con el COVID-19?.....	18
55-Tengo alguna patología de riesgo (asmático, problemas cardiacos, inmunodeprimidos, insuficiencia respiratoria)¿Debo ir a trabajar? ¿Cómo procedo?.....	19

## F) TRÁMITES EN EL SEPE

56-He sido despedido antes del RD 8/2020 y el paro está cerrado, ¿cómo puedo solicitar el desempleo?.....	20
57-Tengo que renovar mi tarjeta del paro, ¿cómo puedo hacerlo?.....	20
58-Se ha pasado el plazo de presentación de la solicitud del paro porque no me cogían/estaba colapsado, ¿pierdo el paro?.....	20
59-He sido afectado por un ERTE a causa del COVID-19, ¿qué trámites tengo que hacer?.....	20

## G) PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

60-¿La empresa tiene derecho a saber si un trabajador suyo tiene COVID-19?.....	21
61-Si una persona da positivo en mi empresa ¿tengo derecho a que me informen?.....	21
62-¿Qué medidas tiene que poner en marcha mi empresa si una persona trabajadora de su plantilla da positivo por COVID-19?.....	21
63-¿Qué EPI's debe facilitarme mi empresa?.....	22

## H) AUTÓNOMOS

64-¿Quién puede solicitar la prestación de cese de actividad de autónomos?.....	22
65-¿Qué cuantía tiene la prestación?.....	22
66-¿Cuánto dura la prestación por cese de actividad?.....	22

## I) OTRAS PREGUNTAS

67-Tengo prácticas no laborales (becario) en una empresa, ¿tengo que continuar las prácticas?.....23

68-¿Podemos ir varias personas a trabajar en el mismo vehículo?.....23

J)ENLACES DE INTERÉS.....24

K) BIBLIOGRAFÍA.....25

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

## I. CUESTIONES PRELIMINARES

### 1-¿Qué es un ERTE?

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

### 2-¿Qué tipos de ERTE existen?

Clasificamos los ERTE en 2 tipos:

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



### **8-¿Las personas fijas discontinuas también entran? ¿Y si aún no han sido llamadas?**

Si una persona con contrato de fijo discontinuo estuviera trabajando en el momento de aplicar el ERTE podría afectarle. Lo que no puede hacer la empresa es darle de baja fuera de este procedimiento si no procede la paralización de la actividad. Igualmente, si una persona debería haberse incorporado a trabajar de acuerdo a su contrato fijo discontinuo y por circunstancias del COVID19 la empresa no le llama, debe solicitar la incorporación. Posteriormente tendrá derecho a ampliar su periodo de desempleo sin que este le sea descontado del tiempo de paro que le quedase.

### **9-¿Si una persona trabaja para una ETT en una empresa usuaria que hace un ERTE, le corresponde estar regulada también?**

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

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

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

### **11-¿Desde cuándo tendrá efectos el ERTE de fuerza mayor?**

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

### **12-¿Cuánto puede durar?**

Las medidas durarán un mes (hasta el 17 de abril dado que el RD 8/2020 se publicó en 18 de marzo), a menos que el Gobierno prorrogue su duración. El ERTE puede permanecer mientras permanezcan las circunstancias que lo motivaron.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **17-Estoy de baja y la empresa me notifica el ERTE ¿Cómo me afecta?**

Tienes que firmar la notificación de ERTE que te entregue la empresa. No obstante, tu continuarás en tu proceso de baja laboral, cobrando la prestación que corresponda por esto, hasta que te entreguen el alta laboral. En ese momento, si continúa el ERTE, pasarás a estar regulado en las condiciones marcadas en el mismo.

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

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

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

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

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

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

## **20-Tengo una excedencia por cuidado de hijos/as, ¿qué ocurre?**

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

## **21-Si se me acaba el contrato temporal en mitad del ERTE, ¿continúo en la empresa?**

Si el contrato temporal finalizaba dentro del ERTE, se dará por finalizado, teniendo derecho a cobrar la indemnización por fin de contrato y liquidación correspondiente.

## **22-Al finalizar el ERTE, ¿se me conserva mi puesto de trabajo?**

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

### **23-AI finalizar el ERTE, ¿me pueden despedir?**

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

Si te podrá despedir por causas disciplinarias.

### **24-AI finalizar el ERTE, mi contrato se acaba en los 6 meses posteriores ¿la empresa me tiene que renovar obligatoriamente?**

Ese compromiso de permanencia en el empleo no se entiende en aquellos contratos en los que, por su propia naturaleza temporal, debían finalizar dentro del plazo de esos 6 meses siguientes al ERTE.

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

No, no hay derecho a indemnización alguna.

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

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

### **26-¿Cuándo puede presentar la empresa un ERTE por estas causas?**

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

## **27-¿Cuál es el procedimiento del ERTE por estas causas?**

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

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

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

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

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

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

## **28-¿Cuánto tiene que durar el periodo de consultas?**

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

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

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

## B) DESPIDOS, FIN DE CONTRATOS Y BAJAS VOLUNTARIAS

### **30-La empresa me ha despedido por el COVID, ¿es legal?**

La empresa no debiera haber utilizar esa medida. Tendría que haber acudido a una medida de regulación temporal de empleo, una medida que no tenga un carácter definitivo. En este caso, el despido se puede entender como improcedente, debiéndose abonar la indemnización correspondiente.

UGT estamos exigiendo al Gobierno que anule este tipo de despidos, debiendo restituir a la persona despedida a su puesto de trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

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

### **35-La empresa me manda firmar una baja voluntaria ¿es legal?**

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

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

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

Al volver, volverías sin la antigüedad correspondiente.

## **C) TELETRABAJO Y MEDIDAS DE ADAPTACIÓN Y REDUCCIÓN DE JORNADA DEL RD 8/2020**

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

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

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

### **38-¿La empresa puede obligarme a teletrabajar?**

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

### **39-¿Quién está obligado a poner los dispositivos para teletrabajar?**

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

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



#### **40-¿Cómo puedo adaptar mi jornada de trabajo tras el RD 8/2020?**

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

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

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

#### **41-¿Cómo puedo reducir mi jornada tras el RD 8/2020?**

Si se dan las circunstancias descritas en el punto anterior, también podrás reducir tu jornada de trabajo hasta en un 100%, con la reducción proporcional de salario.

#### **42-¿Pierdo salario reduciendo mi jornada? ¿Puedo cobrarlo del desempleo?**

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

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

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

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

## **D) PERMISOS Y VACACIONES**

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

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

#### **45-La empresa me obliga a cogerme vacaciones, ¿es legal?**

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

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

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

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

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

Solo en los casos recogidos en las preguntas 38 y 39 del presente documento, es decir, si concurren las causas en estos puntos descritas, podrás acogerte a una adaptación o reducción de la jornada.

## **E) BAJAS LABORALES**

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

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

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

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

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

El salario íntegro del día de la baja estará a cargo del empresario, con independencia de que hubiera habido o no, prestación laboral efectiva el día de la baja médica. A partir del día siguiente, la incapacidad temporal estará a cargo de la entidad que proteja la contingencia profesional de los trabajadores de la empresa.

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

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

### **52-Me han dado una baja por enfermedad común, ¿esto está bien?**

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

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

### **53-Tengo que renovar mi baja laboral, ¿cómo puedo realizarlo?**

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

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

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

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

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

El procedimiento a seguir:

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

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

-Los casos probables (los resultados de laboratorio no son concluyentes), posibles (con infección respiratoria aguda leve) o confirmados, así como los contactos estrechos de casos probables, posibles o confirmados.

-Las personas trabajadoras con especial sensibilidad en relación a la infección de coronavirus SARS-CoV-2, sin posibilidad de adaptación del puesto de trabajo, protección adecuada que evite el contagio o reubicación en otro puesto exento de riesgo de exposición al SARS-CoV-2.

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

## F) TRÁMITES EN EL SEPE

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

EL SEPE pone a disposición dos vías:

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

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

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

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

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

### **57-Tengo que renovar mi tarjeta del paro, ¿cómo puedo hacerlo?**

Mediante el mismo procedimiento descrito en el apartado anterior.

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

No, como medida extraordinaria se ha establecido que aquellas solicitudes que entren fuera de fecha, no harán perder el derecho ni disminuirá la duración de la prestación para la persona solicitante. Es decir, si te dan la cita fuera del plazo de 15 días, por ejemplo, tendrás el reconocimiento a la prestación desde el primer día.

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

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

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

## G) PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

### **60-¿La empresa tiene derecho a saber si un trabajador suyo tiene COVID-19?**

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

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

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

Sí. Por ley, la empresa tiene el deber garantizar la seguridad y salud de todos sus trabajadores y trabajadoras.

Si hay un riesgo grave, la empresa está obligada a informar lo antes posible a todas las personas trabajadoras afectadas sobre dicho riesgo y las medidas a adoptar en materia de protección, siempre consensuadas con los representantes de los trabajadores.

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

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

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

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

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

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

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

### **63-¿Qué medidas debe adoptar la empresa?**

En proporción al riesgo de contagio y nivel de exposición, tomará medidas en tres sentidos:

- Medidas tendentes a proporcionar una información suficiente a los trabajadores/as y sus representantes;
- Medidas dirigidas a prevenir el contagio, como pueden ser medidas higiénicas y de limpieza;
- Medidas organizativas para limitar la exposición al riesgo por parte de los trabajadores/as, como prohibir o restringir la asistencia a eventos en las zonas de riesgo, minimizar la asistencia a eventos masivos, acudir a la figura del teletrabajo o la suspensión total o parcial de la actividad.

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

## **H) AUTÓNOMOS**

### **64-¿Quién puede solicitar la prestación de cese de actividad de autónomos?**

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

### **65-¿Qué cuantía tiene la prestación?**

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

### **66-¿Cuánto dura la prestación por cese de actividad?**

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



## I) OTRAS PREGUNTAS

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

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

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

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

### **68-¿Podemos ir varias personas a trabajar en el mismo vehículo?**

No. El RD establece claramente que solo podrá ir UN PASAJERO por vehículo, con la excepción de acompañantes menores de edad o personas que necesiten ser asistidas para desplazarse (personas mayores, personas con discapacidad, etc.).

## ENLACES DE INTERÉS

Teléfonos atención de UGT en las CCAA

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

Teléfonos de atención sanitaria COVID19 por CCAA

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

En caso de urgencias (112)

Trámites ante la Seguridad Social

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

Información del SEPE (Desempleo) ante el COVID19

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

Presolicitud de desempleo

[http://sede.sepe.gob.es/contenidosSede/generico.do?pagina=/contenidos/sede\\_virtual/sv00A1.html](http://sede.sepe.gob.es/contenidosSede/generico.do?pagina=/contenidos/sede_virtual/sv00A1.html)

Listado Servicios de Empleo de todas las CCAA

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

## BIBLIOGRAFÍA

RD Ley 8/2020

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

RD Ley 463/2020

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

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

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

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

Otros documentos de elaboración propia del sindicato UGT:

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

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

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

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



**REVOLUCIÓN UGETISTA**



 @rugetistas 

 @rugetistas 

 facebook.com/rugetistas 

 [ruge@cec.ugt.org](mailto:ruge@cec.ugt.org) 

 @UGT\_Comunica 

 @ugtcomunica 

 facebook.com/ugt.es/ 