



CUESTIONES LABORALES ANTE EL COVID-19

PARTE I

¿Pueden despedirme por causa del coronavirus?

No. Estamos ante una etapa coyuntural que debe resolverse mediante los mecanismos que nuestro ordenamiento jurídico prevé para afrontar este tipo de situaciones: ERTE por causas económicas, organizativas técnicas, de producción o por fuerza mayor.

- En el caso de que al trabajador le remitan carta de despido, es importante que firme y devuelva la misiva añadiendo "no conforme".
- Si te comunican la extinción de forma verbal, el despido resulta improcedente.
- El plazo para la acción de despido, salvo que vaya acumulada a tutela de derechos fundamentales, se encuentra suspendida.

No obstante, es importante ponerse en contacto con los servicios jurídicos inmediatamente.



¿La empresa me puede imponer las vacaciones?

No. Las vacaciones no pueden ser impuestas por ninguna de las partes. El artículo 38.2 del Estatuto de los Trabajadores establece que las vacaciones se deberán fijar de común acuerdo entre empresa y trabajador.

¿Puedo solicitar el teletrabajo?

Sí. El artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores establece que tienen derecho a solicitar la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, además de las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo.

La empresa debe facilitar al trabajador todos los medios que necesite para desempeñar su trabajo.



¿La empresa debe informar a trabajadores sobre las medidas de protección ante el coronavirus?

Sí. Además, debe facilitar a los trabajadores el material de protección ante el COVID-19, todo ello al amparo del artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. En este sentido, la empresa está obligada a adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, los trabajadores puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo.

La guía del Ministerio de Trabajo en relación con el coronavirus indica que supone un riesgo grave e inminente «todo aspecto que resulte probable que se materialice en un futuro inmediato y pueda ser causa de gravedad para la salud de todos los trabajadores del puesto».



¿Entonces, tengo que ir a trabajar?

Recomendamos que salvo que la empresa te comunique lo contrario, es necesario acudir al puesto de trabajo a fin de evitar futuras sanciones. No obstante, es importante informar a los representantes de los trabajadores si existe un riesgo grave para la salud de las personas trabajadoras. En tales casos, se deben iniciar las actuaciones pertinentes y denunciar, en su caso, la falta de medidas en materia de protección de riesgos laborales.

¿Qué hago si me sancionan durante el COVID-19?

Es necesario ponerse en contacto con los servicios jurídicos para impugnar la sanción. No obstante, hay que tener en cuenta que los plazos administrativos y procesales están suspendidos según lo previsto en el RD 463/2020, de 14 de Marzo, que declara el estado de alarma.



Me han suspendido la relación laboral porque estoy incluido en un ERTE por fuerza mayor. ¿Qué derechos y obligaciones tengo?

Este procedimiento se realiza en dos situaciones, y siempre tiene carácter temporal:

- a) La empresa suspende totalmente la relación laboral de manera temporal. En este caso, el trabajador estará en situación legal de desempleo y podrá cobrar la prestación por desempleo o subsidio si tiene la cotización correspondiente para ello.
- b) Si la empresa reduce la jornada entre un 10% y un 70%, el trabajador también puede solicitar la prestación por desempleo, aunque nunca cobrará el 100% de su salario.

El Estado de Alarma justifica el ERTE por Fuerza Mayor únicamente respecto de aquellas empresas que se vean obligadas a interrumpir su actividad por orden del referido RD (bares, restaurantes, comercios minoristas...). En este caso nos encontramos ante una fuerza mayor, donde se incluyen todas las decisiones del poder o de la autoridad pública que imposibiliten el cumplimiento de las obligaciones asumidas por las partes. El ERTE se inicia mediante solicitud de la empresa dirigida a la autoridad laboral y de manera simultánea a los representantes de los trabajadores. La solicitud deberá acompañarse por todas las pruebas convenientes para acreditar la situación de fuerza mayor. Una vez presentada la solicitud, la autoridad laboral solicitará informe a la Inspección de Trabajo de la S.Social sobre la existencia o no de una causa de fuerza mayor. En 5 días desde la solicitud del ERTE, la Autoridad laboral dictará resolución, la cual se limitará a constatar (o no) la existencia de la fuerza mayor. Una vez se cuenta con el respaldo de la autoridad laboral, la empresa tomará la decisión de suspender o reducir la jornada laboral, y lo comunicará a trabajadores y representantes.





CUESTIONES LABORALES ANTE EL COVID-19

PARTE II

¿Si a la empresa le va bien económicamente puede aplicar un ERTE por fuerza mayor?

Si en la empresa no concurre causa de fuerza mayor, la empresa deberá acudir al ERTE por causas económicas, organizativas técnicas, de producción. Este procedimiento, previsto en el art. 47 del E.T., será aplicable a cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por la suspensión. Se iniciará mediante comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no superior a 15 días.

¿Se generan vacaciones y pagas extraordinarias durante el ERTE?

No.

¿Los contratos temporales también se deben incluir en el ERTE? ¿Y los contratos fijos discontinuos?

Sí. En el caso de que la empresa acuerde finalizar el contrato temporal de forma anticipada se podría considerar despido improcedente. También deben incluirse a los trabajadores que se encuentren prestando servicios bajo esta modalidad contractual.

¿Hay trabajadores que tengan preferencia de permanencia durante el ERTE?

Sí, los representantes legales de los trabajadores, los delegados sindicales y los encargados de prevención tienen una preferencia de permanencia en la empresa respecto a otros trabajadores, siempre que se encuentren en igualdad de condiciones.

¿Qué derechos tiene el trabajador durante el ERTE?

La empresa cotiza al 100% de la base de cotización respecto a la cuota patronal, aunque suspenda o reduzca la jornada. El trabajador puede percibir la prestación por desempleo total, en caso de suspensión, o parcial en caso de reducción de jornada. Pero, en ningún caso se cobrará el 100% del salario, ya que el SEPE abona el 70% de la base de cotización de los últimos 180 días.



¿Qué requisitos se deben cumplir para acceder a la prestación/subsidio?

- Estar en situación legal de desempleo, que se acredita con la resolución de la autoridad laboral.
- Inscribirse como demandante de empleo, mantener dicha inscripción mientras esté percibiendo la prestación y cumplir el compromiso de actividad que se incluye en la solicitud.
- Para percibir prestación contributiva, tiene que haber trabajado y cotizado al desempleo al menos 360 días, dentro de los seis años anteriores a la situación legal de desempleo y no haber utilizado las cotizaciones de dicho periodo para una prestación anterior. Si ha cotizado un periodo inferior a 360 días, podrá percibir el subsidio por desempleo si, además de cumplir el resto de requisitos exigidos, no tiene rentas superiores al 75 % del salario mínimo interprofesional vigente, sin tener en cuenta la parte proporcional de dos pagas extraordinarias
- No haber cumplido la edad ordinaria para jubilarse, salvo que su contrato se haya suspendido o se haya reducido su jornada diaria de trabajo.
- No realizar una actividad por cuenta propia o trabajo por cuenta ajena a tiempo completo, salvo compatibilidad establecida por un programa de fomento de empleo.
- No cobrar una pensión de la Seguridad Social incompatible con el trabajo.
- En caso de suspensión del contrato, esta debe estar acordada en el correspondiente procedimiento, ser temporal y estar provocada por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción, o de fuerza mayor.
- En caso de reducción de jornada de trabajo, esta debe haber disminuido temporalmente entre un 10 y un 70 por ciento, con una reducción análoga del salario, ser acordada en el correspondiente procedimiento y estar provocada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.





CUESTIONES LABORALES ANTE EL COVID-19

PARTE III

¿Qué plazo tengo para solicitar la prestación por desempleo?

El Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) ha anunciado este sábado la anulación de los plazos para pedir el paro y que se va a reforzar la atención telemática en plena crisis por el coronavirus.

Si he presentado una solicitud relativa a cualquiera de las prestaciones de seguridad social señaladas ante las entidades indicadas, que se inició antes del 15/3/2020, y aquella está sujeta a plazo, ¿Está suspendido?

Sí. Se podrá solicitar cuando finalice el periodo de suspensión del "Estado de Alarma", sin pérdida de derecho económico alguno.



Estoy de baja por estar en aislamiento o contagio por el COVID-19. ¿Cuánto voy a cobrar de prestación por IT?

El R.D. Ley 6/2020 establece la situación a efectos de incapacidad temporal (I.T.) en la que se encuentran los trabajadores durante los periodos de aislamiento o de contagio del COVID-19. El art. 5 del mencionado R.D. Ley establece que se considerarán, con carácter excepcional, situación asimilada a accidente de trabajo, exclusivamente para la prestación económica de (I.T.) del sistema de S. Social, aquellos periodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras provocado por el virus COVID-19. De este texto y del Criterio 4/2020 sobre la aplicación del artículo 5º del real decreto-ley 6/2020, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública, podemos extraer lo siguiente:

- Los periodos de aislamiento o contagio de los trabajadores como consecuencia del COVID-19 se considera sólo a efectos de la prestación económica por (I.T.) como situación asimilada a accidente de trabajo, por lo que se percibirá el 75% de la base reguladora, con cargo a la administración.
- Tiene derecho a esta prestación los trabajadores por cuenta propia o ajena que se encuentre de alta en la fecha del hecho causante en cualquiera de los regímenes de Seguridad Social.
- La fecha del hecho causante será la fecha del parte de baja (aunque se expida con después).
- La duración se determina por el parte de baja de aislamiento y por el alta médica.
- Será el Servicio Público de Salud quien emitirá los partes de baja, confirmación y alta médica.
- Los periodos de aislamiento o contagio anteriores al 12 de marzo, serán tratados de manera retroactiva a efectos del cobro de la prestación como (I.T.) por accidente de trabajo.
- La asistencia sanitaria derivará de contingencia común, salvo que se pruebe que la enfermedad se ha contraído con causa exclusiva en la realización del trabajo en cuyo caso será calificada como accidente de trabajo. La asistencia sanitaria dependerá, por lo tanto, del Servicio Público de Salud.



Si he presentado una solicitud relativa a cualquiera de las prestaciones de seguridad social señaladas ante las entidades indicadas, que se inicie con posterioridad al 15/3/2020, y aquella está sujeta a plazo, ¿Está suspendido?

Sí. Se podrá solicitar cuando finalice el periodo de suspensión del "Estado de Alarma", sin pérdida de derecho económico alguno.



¿Cómo puedo realizar las gestiones ante el INSS y TGSS durante el periodo del COVID-19?

Los ciudadanos tienen la posibilidad de realizar los trámites urgentes que no puedan posponerse a través de los instrumentos telemáticos de la Sede Electrónica, del Sistema Red y del Registro Electrónico y llamando a los teléfonos 901166565 (INSS) y 901502050 (TGSS).

