

# Guía laboral ante la crisis del Covid-19



[Sindicato Libre de  
Transporte (SLT)]



SLT  
Av de Asturias, 47  
28029-MADRID  
913 19 59 08  
slt@sindicatolibredet  
ransporte.com  
24/03/2020



## Indice de contenidos:

<b>1. ¿Qué es un ERTE?</b> .....	<b>4</b>
<b>2. Existen dos tipos:</b> .....	<b>4</b>
2.1. <i>ERTE de Fuerza Mayor por el COVID-19</i> .....	4
2.2. <i>ERTE por fuerza mayor:</i> .....	4
2.3. <i>ERTE por causas Económicas, Técnicas, Organizativas o de Producción como consecuencia del COVID-19:</i> .....	5
<b>3. Reincorporación al puesto de trabajo:</b> .....	<b>6</b>
<b>4. Cuanto dura este ERTE por Covid-19:</b> .....	<b>6</b>
<b>5. Cómo afecta al trabajador:</b> .....	<b>6</b>
5.1. <i>Suspensión del contrato:</i> .....	7
5.2. <i>Reducción de Jornada:</i> .....	7
5.3. <i>Trabajadores con contrato fijo-discontinuo:</i> .....	7
5.4. <i>Trabajadores de Empresas de Trabajo Temporal:</i> .....	7
5.5. <i>Trabajadores de baja:</i> .....	7
5.6. <i>Trabajadores con reducción de jornada previa al ERTE:</i> .....	8



# GUIA LABORAL COVID-19

5.7.	<i>Vacaciones durante el ERTE:</i> .....	8
5.8.	<i>Fin del contrato durante el ERTE:</i> .....	8
<b>6.</b>	<b>Medidas en Salud, Higiene y Prevención de Riesgos Laborales:</b> .....	<b>8</b>
6.1.	<i>Medidas que se deben tomar</i> .....	9
6.2.	<i>Positivo por COVID-19 de un trabajador en activo</i> .....	9
6.3.	<i>Deber de información si un compañero da positivo en mi empresa</i> .....	9
<b>7.</b>	<b>Preguntas frecuentes:</b> .....	<b>10</b>
7.1.	<i>He sido afectado por un ERTE a causa del COVID-19, ¿qué tengo que hacer?</i> .....	10
7.2.	<i>Tengo un contrato de obra o servicio y la empresa me comunica que ha finalizado ¿es legal?</i> .....	10
7.3.	<i>Me han despedido antes del Covid-19, ¿me aplican las condiciones del Real Decreto?</i> .....	11
7.4.	<i>¿Cómo me doy de alta en el paro?, ¿cómo renuevo la tarjeta?</i> 11	
7.5.	<i>El teléfono del paro está colapsado.... ¿pierdo el paro?</i> .....	11
7.6.	<i>La empresa me ha despedido por el COVID:</i> .....	12
7.7.	<i>Tengo que renovar la baja, ¿cómo lo hago?</i> .....	12
7.8.	<i>Por el Covid-19 me han dado una baja por enfermedad común, está bien?</i> .....	12
7.9.	<i>He estado en contacto directo con personas con el COVID-19 ¿tengo derecho a baja?</i> .....	12
7.10.	<i>Se me acaba la baja por maternidad, ¿puedo acumular el permiso de lactancia durante el estado de alarma?</i> .....	13
7.11.	<i>La empresa me obliga a cogerme vacaciones, ¿es legal?</i> .....	13
7.12.	<i>La empresa me dice que si firmo la baja voluntaria me vuelve a contratar después de que pase todo esto, ¿qué hago?</i> .....	13
7.13.	<i>¿Podemos seguir yendo a trabajar en un mismo vehículo?</i> .	14
7.14.	<i>¿Cuánto se cobra en el paro si tengo familia a cargo?</i> .....	14



## 1. ¿Qué es un ERTE?

Es una medida por la que una empresa de manera **temporal suspende** el contrato de trabajo o **reduce** la jornada de trabajo. Puede basarse en causas de fuerza mayor o en causas económicas técnicas, organizativas o de producción.

## 2. Existen dos tipos:

-De **suspensión**: Los contratos de trabajo se suspenden, que no extinguen y los trabajadores afectados no tendrán al no prestar servicios mientras dure el ERTE tampoco perciben su salario. En esta situación se cobraría el desempleo.

-De **reducción** de jornada: Se reduce 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.

La empresa puede establecer un **ERTE parcial**, es decir, que afecte solo a unos cuantos trabajadores.

### 2.1. ERTE de Fuerza Mayor por el COVID-19

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.).

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

### 2.2. ERTE por fuerza mayor:

- 1º La empresa presenta solicitud a la autoridad laboral competente que incluye:
- Informe sobre el impacto negativo en la actividad a causa del COVID-19.
  - Documentación acreditativa de ese impacto.



# GUIA LABORAL COVID-19

-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 IMPRRORROGABLE 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 conforme se recogió en el propio informe que se presentado 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 los trabajadores puedan cobrar el desempleo.

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

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

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..

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 representativos del sector al que pertenezca la empresa (1 persona por sindicato). Si no se conforma esta representación, lo compondrán 3 trabajadores de la propia empresa.

2º En paralelo, se da comunicación a la autoridad laboral para que tenga conocimiento del inicio del procedimiento. Ésta podrá dar traslado 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



# GUIA LABORAL COVID-19

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.

Las consultas durarán un máximo de 7 días y un mínimo de 2 reuniones, a menos que haya un acuerdo en menos reuniones.

El ERTE se inicia desde que la empresa presenta la solicitud de realizarlo, en adelante.

## 3. Reincorporación al puesto de trabajo:

Al finalizar el ERTE la empresa debe reincorporar a los trabajadores en las mismas condiciones, derechos y antigüedad que venías disfrutando antes del ERTE.

Además, como salvaguarda del empleo, 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.

**Sí te podrá despedir por causas disciplinarias.**

## 4. Cuanto dura este ERTE por Covid-19:

En principio estas 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.

## 5. Cómo afecta al trabajador:



# GUIA LABORAL COVID-19

## 5.1. Suspensión del contrato:

Si eres uno de los afectados 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.

## 5.2. Reducción de Jornada:

Si te incluyen en esa reducción, la empresa podrá establecer que esta reducción sea por horas o por días. 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 suspensión del contrato pero por la reducción de tu jornada.

## 5.3. Trabajadores con contrato fijo-discontinuo:

Los trabajadores con contrato de fijo discontinuo que estuvieran 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.

## 5.4. Trabajadores de Empresas de Trabajo Temporal:

Si una empresa inicia un ERTE que afectara a trabajadores contratados por una ETT, será la ETT quien debe proceder a iniciar el ERTE para estos trabajadores basado en la suspensión de la actividad de la empresa usuaria.

## 5.5. Trabajadores de baja:

Firma la notificación de ERTE, aunque continúas 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.





## 5.6. Trabajadores con reducción de jornada previa al ERTE:

Podrás cobrar el desempleo por la suspensión del contrato o por la reducción de la jornada a causa del ERTE.

## 5.7. Vacaciones durante el ERTE:

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.

## 5.8. Fin del contrato durante el ERTE:

Se dará por finalizado, teniendo derecho a cobrar la indemnización por fin de contrato y liquidación correspondiente.

## 6. Medidas en Salud, Higiene y Prevención de Riesgos Laborales:





## 6.1. Medidas que se deben tomar

En función del riesgo de contagio y el nivel de exposición, los empresarios deben proporcionar una información suficiente a los trabajadores/as y sus representantes. Prevenir el contagio adoptando medidas higiénicas y de limpieza. Limitar la exposición al riesgo por parte de los trabajadores tomando medidas 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.

## 6.2. Positivo por COVID-19 de un trabajador en activo

El empresario deberá comunicarlo a la autoridad sanitaria competente para que se ponga en aislamiento preventivo a todas aquellas compañías que hayan estado en contacto directo con el contagiado.

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 del resto de sus trabajadores.

## 6.3. Deber de información si un compañero da positivo en mi empresa.



# GUIA LABORAL COVID-19

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.

## 7. Preguntas frecuentes:

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

Nada. Tu empresa es la obligada a trasladar al SEPE toda la documentación necesaria para darte de alta y comiences a cobrar la prestación por desempleo.

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



### **7.3. Me han despedido antes del Covid-19, ¿me aplican las condiciones del 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.

### **7.4. ¿Cómo me doy de alta en el paro?, ¿cómo renuevo la tarjeta?**

Tanto para renovar la tarjeta o solicitar el desempleo podrás realizar los trámites de manera telemática a través de la página web del SEPE o llamando por teléfono para que te den cita (en este caso, la cita se hace telefónicamente, para evitar desplazamientos y posibles contagios).

### **7.5. El teléfono del paro está colapsado.... ¿pierdo el paro?**

Puede que te encuentres con problemas dada la saturación que tienen y que están habilitando nuevos sistemas de comunicación telemática.

Como medida extraordinaria se ha establecido que las solicitudes que entren fuera de fecha, no perderán 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.



# GUIA LABORAL COVID-19

## 7.6. La empresa me ha despedido por el COVID:

La empresa no debiera haber utilizar esa medida. Debería de 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.

## 7.7. Tengo que renovar la baja, ¿cómo lo hago?

No es necesario que te desplaces al Centro de Salud. Lo mejor es que llames por teléfono a tu centro de salud o a **los teléfonos habilitados al efecto** 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.



## 7.8. Por el Covid-19 me han dado una baja por enfermedad común, está bien?

Sí. La enfermedad es por enfermedad común ASIMILADA A ACCIDENTE DE TRABAJO, como es el caso del Covid-19, es decir 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).

## 7.9. He estado en contacto directo con personas con el COVID-19 ¿tengo derecho a baja?

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.

## **7.10. 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.

## **7.11. 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.

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

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.

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.





## 7.13. ¿Podemos seguir yendo a trabajar en un 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.

Además a partir del 24 de marzo el transporte público, privado complementario y particular de personas en vehículos de hasta 9 plazas, incluido el conductor, llevado a cabo en el marco de los supuestos de desplazamiento autorizados en el artículo 7 del RD 463/2020, de 14 de Marzo, en los que deba viajar más de una persona en el vehículo, respetará que vaya como máximo una persona por cada fila de asientos, manteniéndose la mayor distancia posible entre los ocupantes.

## 7.14. ¿Cuánto se cobra en el paro si tengo familia a cargo?

La ley establece el siguiente sistema para calcular lo que se cobra

- Los seis primeros meses de paro el trabajador cobrará el 70% de su base reguladora
- Y a partir del mes séptimo, cobrará el 50 %.

Por mucho que haya cotizado un trabajador, hay un tope máximo que por ley puede cobrar de paro en 2020.



## GUIA LABORAL COVID-19

- Prestación contributiva máxima sin hijos (175% IPREM): **1.098,09 euros.**
- Por Prestación contributiva máxima con un hijo (200% IPREM): **1.254,86 euros.**
- Prestación contributiva máxima con dos o más hijos: **1.411,83 euros.**

Existe en el SEPE un [programa de autocálculo de la prestación contributiva](#), para conocer online de forma aproximada lo que se cobrará en cada situación.