



## RECOPIACIÓN DE PREGUNTAS Y RESPUESTAS LABORALES FRECUENTES PARA EL TRABAJADOR EN TIEMPOS DEL CORONAVIRUS (COVID19)

---

### **CONTAGIO POR CORONAVIRUS**

- **¿Cómo tramito la baja laboral por coronavirus?**

Para un caso así, o para cualquier otra patología que requiera baja médica, se debe **llamar al teléfono del centro de salud que figura en la tarjeta sanitaria** (insistir si es necesario). Un auxiliar administrativo le atenderá y tomará nota de los datos y síntomas que tiene y pasará la información a su médico de familia. Será incluido en una lista de consultas médicas por teléfono.

Su médico de familia le llamará y le preguntará sobre su estado de salud y hará una valoración en función de la cual emitirá la baja médica. En centros de salud es el mismo médico que le pregunta sobre su sintomatología emite el parte de baja.

- **¿Cómo y cuándo puedo recogerlo?**

Debido a la situación actual de estado de alarma muchos facultativos están emitiendo bajas médicas por correo electrónico, aunque también se puede acudir a la puerta del centro de salud con la tarjeta del afectado donde un sanitario le atenderá, en algunos casos hasta en la calle, y pasará sólo al centro a buscar el parte para dárselo.



- **¿De cuánto tiempo se concede la baja?**

Actualmente, las bajas que están emitiendo los médicos son por 14 días por regla general ya que, salvo complicaciones, en la mayor parte de los casos la persona padece síntomas durante ese periodo de tiempo como máximo, salvo que requiera ingreso hospitalario”, asegura el facultativo.

- **¿En qué situación me deja legalmente la baja?**

Desde que fue decretado por el Gobierno el estado de alarma el pasado día 12 de marzo, tener coronavirus se considera una **enfermedad profesional o accidente de trabajo**.

- **¿Qué implica esta situación?**

Esto implica que **los trabajadores cobran desde el primer día de la baja**.

En un primer momento se consideró enfermedad común, pero eso suponía que los trabajadores no percibían prestación común y la empresa y la Seguridad Social no tenían obligación de pagar nada durante los primeros días. La norma se ha cambiado y es una manera de que los trabajadores no se vean perjudicados.

- **¿En qué consiste la prestación económica que voy a percibir por enfermedad profesional por coronavirus?**

Consiste en un subsidio diario de 75% de la Base reguladora a pagar desde el día siguiente de que se produzca la baja. El responsable de dicho pago y de la gestión de la prestación será el INSS.



Por tanto, las bajas médicas serán dadas por el INSS y la asistencia sanitaria también será prestada por el INSS.

En algunas ocasiones, el Convenio Colectivo de aplicación o el contrato de trabajo puede establecer una mejora o complemento de la prestación (ej.: complemento salarial adicional pudiendo llegar a garantizar la percepción de un 100% de tu salario).

- **¿Qué ocurre si estando en situación de incapacidad temporal por coronavirus me extinguen mi contrato laboral?**

Seguirás percibiendo la prestación por Incapacidad temporal en una cuantía igual a la que te hubieran reconocido hasta que se extinga dicha situación, pasando entonces a la situación legal de desempleo.

- **¿La empresa tiene que pagarme si estoy de baja por coronavirus o al cuidado de mis hijos?**

Si el trabajador no asiste por estar contagiado o en aislamiento preventivo, el Estado a través del INSS le abona durante ese periodo el 75% de la base reguladora al considerarlo accidente de trabajo, aunque puede llegar a cobrar el 100% si así lo estipula su convenio colectivo. Si el empleado no asiste por tener que cuidar a sus hijos o sus familiares a cargo, las personas trabajadoras no tendrían permiso retribuido, salvo que la empresa decida lo contrario. No obstante, el Gobierno ha anunciado una prestación económica para este colectivo.

- **Mi baja médica es anterior al 13 de marzo ¿se considera también a efectos económicos como accidente de trabajo?**

Sí. El Real Decreto tiene efectos retroactivos.



- **¿Me puede obligar la empresa a comunicarme si estoy infectado por coronavirus?**

Por regla general la empresa no puede obligar a ninguno de sus trabajadores en situación de baja a decir el motivo de la misma. Sin embargo, atendiendo a la obligación del empleador de asegurar el bienestar de sus trabajadores, podrá conocer si un trabajador está infectado o no, de manera que pueda tratar a través de su servicio de prevención los planes de contingencia que sean necesarios, o que hayan sido previstos por las autoridades sanitarias. Es una responsabilidad social.

- **¿Me puede obligar la empresa a realizarme un control médico acudiendo al médico o al servicio de prevención?**

La respuesta a esta pregunta es Sí, puede y debe hacerlo.

El servicio de prevención, por su parte, deberá informar a las autoridades sanitarias que gestionan esta información, para que puedan decidir qué medidas de prevención generales deben adoptar.

Los profesionales sanitarios habilitados emitirán un documento de baja para el trabajador y la empresa. Asimismo, indicarán las medidas que se deben adoptar, revelando a la empresa los datos identificativos del trabajador afectado si es necesario para cumplir con las medidas implantadas por las autoridades sanitarias y para salvaguardar la salud del resto de los trabajadores de la empresa.

Tenemos que tener en cuenta que al tratarse de una situación excepcional, las empresas pueden adoptar las medidas indicadas tales como solicitar un listado de trabajadores afectados para prevenir el contagio al resto de plantilla. En cualquier caso, la empleadora deberá informar al trabajador de la finalidad de las medidas y de que los datos obtenidos no serán tratados para ninguna otra finalidad.



- **¿Se puede revelar la identidad del trabajador infectado?**

En este sentido entra en juego el principio de información en relación con los principios de finalidad y proporcionalidad. Por ende, serán las autoridades sanitarias las que informaran de las instrucciones necesarias y si fuere necesario para evitar la propagación del contagio, revelarán la identidad del trabajador infectado dentro de la empresa.

- **Estoy en cuarentena ¿tengo obligación de informar a mi empresa de ello?**

Sí, los trabajadores afectados por la cuarentena deben informar su empresa y al servicio de prevención o a los delegados de prevención de que se encuentran en esa situación.

## **MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS**

- **¿Debe informar la empresa a sus trabajadores sobre medidas de protección ante el coronavirus?**

El artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) insta a las empresas a velar por la seguridad y la salud de sus trabajadores que, a su vez, deben colaborar con la empresa para que se puedan garantizar unas condiciones de trabajo seguras.

### **Artículo 29. Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos.**

1. Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el



trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

2. Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

1.º Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

2.º Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

3.º No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

4.º Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

5.º Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

6.º Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

3. El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores o de falta,



en su caso, conforme a lo establecido en la correspondiente normativa sobre régimen disciplinario de los funcionarios públicos o del personal estatutario al servicio de las Administraciones públicas. Lo dispuesto en este apartado será igualmente aplicable a los socios de las cooperativas cuya actividad consista en la prestación de su trabajo, con las precisiones que se establezcan en sus Reglamentos de Régimen Interno.

- **¿Debe proporcionar la empresa a los trabajadores materiales de protección ante el coronavirus?**

Sí, tal y como establece el artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 21. Riesgo grave e inminente.

1. Cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, el empresario estará obligado a:

a) Informarlo antes posible a todos los trabajadores afectados acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse en materia de protección.

b) 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. En este supuesto no podrá exigirse a los trabajadores que reanuden su actividad mientras persista el peligro, salvo excepción debidamente justificada por razones de seguridad y determinada reglamentariamente.

c) Disponer lo necesario para que el trabajador que no pudiera ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de peligro grave e inminente para su seguridad, la de otros trabajadores o la de terceros a la empresa, esté en condiciones, habida cuenta de sus conocimientos y de los medios técnicos puestos a su disposición, de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro.



2. De acuerdo con lo previsto en el apartado 1 del artículo 14 de la presente Ley, el trabajador tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud.

3. Cuando en el caso a que se refiere el apartado 1 de este artículo el empresario no adopte o no permita la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, los representantes legales de éstos podrán acordar, por mayoría de sus miembros, la paralización de la actividad de los trabajadores afectados por dicho riesgo. Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en el plazo de veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

El acuerdo a que se refiere el párrafo anterior podrá ser adoptado por decisión mayoritaria de los Delegados de Prevención cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal.

4. Los trabajadores o sus representantes no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de las medidas a que se refieren los apartados anteriores, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave.

- **Mi empresa no me facilita ninguna medida de protección, en ese caso ¿puedo negarme a trabajar o abandonar mi puesto de trabajo?**

Según establece el artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en caso de riesgo grave el empresario debe informar a los trabajadores afectados del riesgo y adoptar las medidas necesarias en materia de protección. El trabajador puede interrumpir su actividad y abandonar su puesto de trabajo siempre que esa actividad desempeñada suponga un riesgo grave e inminente para su vida o salud, siendo una infracción muy grave el hecho de que la empresa se





niegue a que el trabajador paralice su actividad existiendo un riesgo grave e inminente acreditado.

Se entiende por riesgo grave e inminente según la guía del Ministerio de Trabajo en relación con el coronavirus «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».

- **Soy una persona que me encuentro dentro de los grupos de riesgo ¿Puedo dejar de acudir al trabajo?**

Las personas que se encuentren dentro de los grupos de riesgo pueden pedir a la empresa que tomen las medidas previstas en el artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

## **ERTE: EXPEDIENTE DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO**

El Expediente Temporal de Regulación de Empleo (ERTE) es un instrumento legal que permite a las empresas **suspender los contratos o reducir la jornada laboral** cuando concurren “causas económicas, técnicas, organizativas o de producción”

Si la actividad de la empresa o del centro de trabajo se ha paralizado, de modo que lo que empleados no pueden prestar servicios se acude a esta figura jurídica. Esta medida se puede utilizar con independencia del número de empleados de la empresa y del número de trabajadores afectados por la medida. En la práctica, estos trabajadores afectados estarán unos días sin prestar sus servicios hasta que se supere la situación motivadora.



Según a las necesidades de la empresa o a las dificultades, es necesario que los trabajadores continúen prestando sus servicios, se podrá

optar por la empleadora a implantar una reducción de jornada en sus empleados. Esta medida se denomina ERTE de reducción de jornada.



- **¿En cuánto tiempo se podrá reducir la jornada?**

La reducción de jornada podrá ser entre un 10% y un 70 %.

- **¿En caso de ERTE de reducción de jornada, también se ve reducido mi salario?**

Efectivamente, el salario se reducirá en la misma proporción en que se haya reducido la jornada. También se reducen, en la misma proporción, las pagas extras.

- **Soy trabajador fijo discontinuo y me veo afectado por un ERTE ¿puedo cobrar la prestación por desempleo?**

Si, estos trabajadores cuyo contrato haya quedado suspendido por un ERTE también tienen derecho a la prestación por desempleo. Las prestaciones percibidas por estos trabajadores podrán volver a percibirse cuando vuelvan a estar en situación legal de desempleo, con un límite máximo de 90 días.

- **Fin de contrato temporal ¿Cómo afecta?**

En el caso de contratos EVENTUALES, si el empresario finaliza los contratos ante la fecha de vencimiento, supondrá la improcedencia del despido.

En el caso de los contratos por OBRA O SERVICIO, si la misma ha quedado suspendida, no podrá finalizar el contrato por obra o servicio, debiendo incluir a los afectados en el ERTE para que completen esa obra o servicio una vez que finalicen las dificultades generadas por el coronavirus.



**En qué plazo puede solicitar la prestación por desempleo?**



Ante la situación actual de estado de alarma, el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) ha comunicado que las oficinas permanecerán cerradas al público desde el 16 de marzo y el plazo para solicitar la prestación por desempleo se encuentra suspendido desde ese día para no perjudicar a los ciudadanos. El procedimiento para la solicitud de prestación por desempleo se podrá realizar de forma telemática, anulándose los plazos que anteriormente se venían aplicando.

Las formas de contacto con el SEPE serán:

De manera telemática:

<https://sede.sepe.gob.es/contacte/contacteInternet.do>

De manera telefónica:

<http://sepe.es/HomeSepe/contacto/atencion-telefonica.html>

- **Había solicitado vacaciones y la empresa me comunica que durante ese periodo va a hacer un ERTE ¿qué ocurre?**

Si el ERTE es de reducción de jornada podrás coger las vacaciones, pero durante ese periodo se abonará la cantidad relativa a la jornada reducida.

Si el ERTE es de suspensión de contrato, no podrás disfrutar de las vacaciones puesto que el contrato está suspendido. Podrás disfrutar de ellas cuando finalice la suspensión.

- **¿Se generan derecho vacaciones durante el ERTE?**

Durante el periodo de suspensión no se genera derecho a vacaciones.

**Central Sindical Independiente y de Funcionarios  
Unión Autónoma de Andalucía**

C/ Doctor Delgado Roig, 1, Acc. A • 41008 Sevilla • Tfn: 954 413 141 • Fax: 954 539 72



**¿Se genera derecho a pagas extraordinarias mientras dure la situación de suspensión de contrato de trabajo?**



Sí se genera derecho a pagas extraordinarias en caso de ERTE de reducción de jornada. Pero la cuantía de la misma será proporcional a la reducción de jornada.

- **Estoy en situación de excedencia voluntaria y se produce un despido colectivo en mi centro de trabajo ¿tengo derecho a percibir indemnización?**

Según se ha pronunciado el TS ([STS, Sala de lo Social, de 19 de diciembre de 2018, rec. núm. 1199/2017](#)), la finalidad de la indemnización del despido prevista en el artículo 51 del ET es la compensación al trabajador por el daño derivado de la pérdida de su puesto de trabajo y de los medios de vida que su desempeño le proporciona.

Este daño se produce cuando el trabajador está prestando servicios de manera efectiva o cuando conserva el derecho a reserva de puesto tras un paréntesis suspensivo, pero no existe o por lo menos no es comparable al anterior, cuando el derecho del trabajador es solo un derecho de reingreso «expectante», en el que la ocupación del puesto de trabajo está condicionada a la existencia de vacantes.

Es en su caso el trabajador que se contrató para ocupar el puesto de trabajo en excedencia el que tendrá derecho a la indemnización por la

Pérdida del mismo cuando este se amortice, y no quien, estando excedente por propia decisión, no ha podido reingresar en la empresa precisamente porque ha cesado la actividad de esta en la que había prestado servicios inicialmente.

No es lo mismo la pérdida de un puesto de trabajo que se está desempeñando y que constituye normalmente el medio de vida del trabajador, que el desvanecimiento del derecho expectante a ocupar una vacante en la empresa en la que se prestaron servicios, y de la que el trabajador se apartó, en el caso típico, para el desempeño de otro puesto de trabajo o de otra actividad profesional.



Por tanto, el Tribunal Supremo recuerda que no tiene derecho a indemnización el excedente voluntario que intenta la reincorporación cuando la actividad de la empresa ha desaparecido en su totalidad.

- **Trabajadora en situación de excedencia hace 4 meses en la empresa A. Actualmente se encuentra trabajando en la empresa B con contrato de prueba que finaliza el día 31 de marzo de 2020 habiéndole dicho la empresa que una vez finalizado el mismo, le harían un contrato con una duración de 6 meses y posteriormente 1 año. La empresa declara un ERTE a toda la plantilla.**

Si al pasar a la situación de excedencia voluntaria en su empresa (A), solicita la prestación por desempleo, se le denegará porque no tiene situación legal de desempleo.

Si estando en excedencia voluntaria, trabaja en otra empresa diferente (B) y al finalizar su contrato por causas ajenas a su voluntad solicita la prestación por desempleo, podría tener derecho a la misma:

Si la duración de la excedencia voluntaria no ha finalizado cuando se produce la situación legal de desempleo. En este caso, si la duración de la prestación supera la de la excedencia, cobrará la prestación hasta que finalice dicha excedencia. Es decir, cuando el cómputo de tu prestación por desempleo sea superior al tiempo que te queda de tu excedencia voluntaria, tendrás derecho al cobro de la prestación por desempleo hasta que se extinga tu excedencia voluntaria.

En ese momento la prestación se suspenderá, ya que debe solicitar su reincorporación a la empresa y esperar su respuesta. Si la empresa manifiesta la imposibilidad de aceptar su reincorporación por falta de vacante adecuada, o deniega la misma en ese momento pero admite el reingreso en una fecha futura, podrá continuar percibiendo la prestación por desempleo hasta la fecha de reincorporación a la empresa o hasta que la prestación finalice.

Si el plazo de duración de la excedencia voluntaria ya hubiera transcurrido cuando solicita la prestación por desempleo o no estuviera



previsto un periodo mínimo de duración de la excedencia concedida. En este caso, **es obligatorio solicitar primero el reingreso en la empresa**. Mientras la empresa no le responda, no es posible resolver la solicitud de prestación por desempleo, por no tener situación legal de desempleo. Si la empresa responde que en ese momento no se puede reincorporar, ya tendría situación legal de desempleo y se podría resolver su solicitud de prestación.

Por tanto, al tener situación de excedencia voluntaria hay desvinculación con la empresa A. Con la empresa B se puede acoger a la situación de ERTE hasta el día 31, si el día 31 no le renueva el contrato pasaría a situación de desempleo total.

Siendo posible las siguientes situaciones:

- 1.- Que no se proceda por parte de la empleadora a la renovación del contrato, esto es, se extingue la relación laboral existente. En este caso la trabajadora no tendría derecho a la indemnización, sí a paro siempre y cuando tengas el periodo anterior de cotización que se exige.
- 2.- Que la empleadora realice un ERTE con efectos para toda su plantilla, estando tú incluida. Por tanto, tu relación laboral quedaría en suspenso teniendo derecho al desempleo correspondiente al 60% de la Base Reguladora durante los primeros 180 días de prestación y el 50% a partir del día 181 hasta el final de la misma. Si tiene el trabajador hijo a cargo, la prestación oscilará entre los 671 euros a 1254 euros aunque no haya cotizado el tiempo suficiente. Asimismo, mientras dura esta situación suspensiva, el trabajador no consume sus derechos acumulados por el cobro de la prestación por desempleo.
- 3.- Que incluyan a la trabajadora en ERTE hasta el día 31, fecha de finalización de su contrato, y posteriormente pase a situación de desempleo si le corresponde.
- 4.- Asimismo, le corresponderá paro a pesar de estar en excedencia en la empresa anterior, siempre y cuando en la nueva empresa haya generado derecho a desempleo.



- **La empresa para la que prestó servicios ha hecho un ERTE pero no tengo cubierto el periodo mínimo de cotización exigible ¿puedo cobrar la prestación por desempleo?**

Con la entrada en vigor del Real Decreto Ley 8/2020 los trabajadores afectados por un ERTE por causa de fuerza mayor o por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción podrán cobrar la prestación por desempleo aunque no reúnan el periodo mínimo de cotización.

- **¿El ERTE afecta a mi periodo de antigüedad en la empresa?**

Si el ERTE es de suspensión, la antigüedad no queda afectada, puesto que el contrato se encuentra en suspenso por decisión adoptada por la empresa.

Si el ERTE es de reducción de jornada, la antigüedad tampoco se ve afectada porque el trabajador continúa prestando sus servicios para la empleadora.

- **Mi empresa ha practicado un ERTE a todos los trabajadores de la plantilla ante la situación de crisis provocada por el COVID-19 y habiéndose declarado el estado de alarma. ¿Son de aplicación las medidas laborales previstas en el Real Decreto Ley 8/ 2020 en materia de prestación por desempleo?**

Sí, estas medidas se aplicaran aunque el ERTE haya sido solicitado o aprobado antes de la aprobación del Real Decreto Ley.

- **Soy trabajador autónomo y a su vez trabajador por cuenta ajena. La empresa para la que presto servicios por cuenta ajena nos ha comunicado que van a realizar un ERTE ¿soy beneficiario de la prestación por desempleo?**



La respuesta es NO. La prestación o subsidio por desempleo son incompatibles con el trabajo por cuenta propia.

- **¿Está exonerada la empresa de abonar el pago de las cuotas de la SS si acomete un ERTE por fuerza mayor debido a la situación de estado de alarma por coronavirus?**

La letra pequeña del Real Decreto-ley 8/2020 de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del coronavirus, establece que la exoneración de cotizaciones a las empresas que acometan expedientes de regulación de empleo temporales (ERTES) por fuerza mayor será del **75%** para las empresas que a 29 de febrero de este año tuvieran más de 50 trabajadores en alta en la Seguridad Social. Es decir, estas empresas asumirán el 25% de las cotizaciones de la parte de la jornada no trabajada durante el ERTE.

Para las que a esa misma fecha tuvieran menos de 50 trabajadores, la exoneración de pagar la cotización empresarial alcanzará el 100%, según consta en el texto del decreto, publicado este miércoles en el Boletín Oficial del Estado (BOE).

Empresario -50 trabajadores (ERTE) → Exoneración de 100% cuotas de la SS.

Empresario 50 o + trabajadores (ERTE) → Pago cotización 25% cuotas de la SS.

Dicha exoneración no tendrá efectos para el trabajador, manteniéndose la consideración de dicho período como efectivamente cotizado a todos los efectos.

La exoneración de cuotas se aplicará por la Tesorería General de la Seguridad Social a instancia del empresario, previa comunicación de la identificación de los trabajadores y período de la suspensión o reducción de jornada.





En todo caso, las medidas extraordinarias en el ámbito laboral fijadas por el Gobierno, en este caso, la exoneración de cuotas de la Seguridad Social, estarán sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de 6 meses desde la fecha de reanudación de la actividad.

- **¿Está exonerada la empresa de abonar el pago de las cuotas de la SS si acomete un ERTE por causas económicas, técnicas, organizativa y de producción debido a la situación de estado de alarma por coronavirus?**

La respuesta es NO. Tiene, por tanto, que abonar las cuotas de la SS correspondiente a cada uno de los trabajadores que se encuentren en ERTE.

- **Empresa aplica ERTE a toda la plantilla ¿qué sucede si el trabajador no tiene derecho a paro?**

No habría ningún problema. Según ha dispuesto el Real Decreto-ley 8/2020 durante la situación de ERTE, los trabajadores pasan al paro de manera temporal. Por tanto, el contrato queda suspendido y los afectados cobran la prestación de desempleo, esto es, el 70% de la base reguladora aunque no reúnan el período cotizado exigido (360 días en los 6 años anteriores).

Además, los trabajadores que se encuentren en esta situación deben saber que no se computará el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo a los efectos de consumir los periodos máximos de percepción establecidos, es decir, durante el tiempo que están cobrando el paro no les constará como “consumido o gastado” si en el futuro necesitan volver a acceder a esta prestación.

Así, se extiende a todos los trabajadores afectados por un ERTE, vinculado al Covid-19, el derecho a la prestación por desempleo. En el supuesto de hijo a cargo la prestación por desempleo oscila entre los 671 y 1254 euros, aunque no hayan cotizado durante el tiempo suficiente. Los trabajadores no consumirán sus derechos acumulados



por el cobro de la prestación por desempleo mientras duren estas circunstancias excepcionales.



- **¿Cuál es la duración y la cuantía de la prestación por desempleo en estas circunstancias especiales de coronavirus?**

- 70% de la Base reguladora durante los 180 primeros días y el 50% durante el tiempo restante, con unos topes máximos y mínimos:

- Cuantía máxima: 175%IPREM (1.098,09 euros en 2020), salvo si el trabajador tiene hijo a cargo ,200% o 225% del IMPREM (1.254,96 y 1.411,83 euros).
- Cuantía mínima: 80% o 107% IMPREM, según si el trabajador tiene o no hijos a su cargo (501,98 y 671,40 euros).

- **¿Puede la empresa despedir por coronavirus?**

No. Esta situación, de naturaleza temporal y no definitiva, no puede, bajo ningún concepto, ser considerada como causa que justifique acudir al despido individual o colectivo.

- **¿Puedo oponerme de forma individual al ERTE de la empresa?**

La respuesta a esta pregunta es NO. Se trata de una medida de carácter colectiva y el trabajador está incluido en la misma como plantilla afectada. Por tanto, debe de cumplir con esta medida de suspensión.

No podemos olvidar que el ERTE tiene su fundamento en una causa de fuerza mayor, el coronavirus COVID-19, que como bien regula el ET, un contrato puede suspenderse o la jornada reducirse a iniciativa del empresario por causa derivada de fuerza mayor temporal, es decir, de



una situación externa al círculo de la empresa, y como tal extraordinario e independiente de la voluntad del empresario. En este caso de que la interrupción de la actividad se entienda ocasionada por fuerza mayor, será necesario el permiso previo de la autoridad laboral, aplicándose las peculiaridades previstas respecto de tal causa.

No obstante, una vez se proceda a reiniciar la situación anterior al decreto de estado de alarma, se podrá impugnar por vía judicial si la medida no estuvo justificada.

- **¿Qué sucede si un trabajador fallece tras contagiarse por el COVID-19 en su puesto de trabajo?**

Para que se pueda considerar accidente de trabajo se deberá probar el nexo causal existente que tiene causa directa con la afección de la enfermedad como consecuencia única del trabajo. Por tanto, habrá que demostrar que el contagio se ha producido como consecuencia de la actividad laboral, aunque existe una presunción de que las enfermedades y accidentes acaecidos en tiempo y lugar de trabajo deben ser considerados como enfermedades profesionales o accidentes de trabajo.

- **¿Puede obligarme la empresa a cogerme vacaciones?**

Esta es una de las preguntas que más se están planteando.

No sería legal, según determina el art.38.2 del Estatuto de los Trabajadores, las vacaciones deben ser acordadas de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador de conformidad con lo establecido en su caso en el Convenio Colectivo de aplicación sobre planificación anual de vacaciones.

Así, con carácter general, la empresa no puede obligar a un trabajador a tomar las vacaciones cuando ella quiera, ni en la situación actual de Estado de Alarma. Ahora bien, la oposición directa a la orden de la empresa puede acarrear el riesgo de una pérdida de trabajo, con lo que deberá valorarse la conveniencia de aceptar la orden.



El trabajador deberá intentar solicitar que se lo comuniquen por escrito para poder documentar una posible reclamación posterior a través de un procedimiento preferente y sumario en la vía judicial cuyos plazos se reiniciarán tras la finalización del estado de alarma.

- **¿Qué puedo hacer si tengo que quedarme en casa para cuidar a los niños y no puedo teletrabajar?**

En este sentido, el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores nos permite solicitar a la empresa la adaptación de nuestra jornada por razón de conciliación familiar sin necesidad de reducirla ni, por tanto, experimentar merma salarial. Se trata de una petición que la empresa, si existe causa justificada, puede denegar. Sin embargo, en la actual situación, resultaría muy discutible que la empresa pueda denegar nuestra petición si la negativa no está incuestionablemente fundamentada.

Una segunda opción sería la reducción de jornada por guarda legal, que nos permitiría reducir nuestro tiempo de trabajo entre 1/8 de nuestra jornada y un máximo del 50%, con reducción proporcional de salario. Este es un derecho que nos ampara y la empresa no puede negarse a aceptar la reducción, aunque, en determinados casos, puede negarse por razones organizativas a aceptar el horario de trabajo que nosotros proponemos.

Es muy habitual que los convenios colectivos incluyan disposiciones que regulan con mayor detalle las condiciones del disfrute del derecho a reducir la jornada laboral y, por tanto, conviene consultar detenidamente.

La tercera opción, para quien tenga posibilidad de hacerlo y esté en disposición, es solicitar una excedencia. Si no existe razón de enfermedad, esta excedencia debería ser considerada voluntaria y conlleva, lógicamente, la pérdida del salario durante el periodo de excedencia. Al tratarse de una excedencia voluntaria, tampoco obligaría a la empresa a reservarnos el mismo puesto de trabajo que veníamos ocupando sino sólo y, durante el primer año de excedencia, uno del



mismo grupo profesional o equivalente.

Atendiendo a este hecho, es muy importante que a la hora de solicitar su excedencia se llegue a un acuerdo con la empresa que nos otorgue plenas garantías de reserva del puesto de trabajo y evitar sustos en el futuro.

- **¿A qué progenitor o cuidador corresponde este derecho?**

Se trata de un derecho individual de cada uno de los progenitores o cuidadores.

- **Me han impuesto una sanción disciplinaria durante el periodo de coronavirus ¿cómo debo actuar?**

En primer lugar ponerte en contacto con la Asesoría Jurídica con la documentación al efecto para poder tramitarla. En segundo lugar, hay que tener en cuenta que los plazos procesales y administrativos han quedado en suspenso conforme las DA 2ª, DA 3ª y DA 4ª del RD 463/2020 mientras dure el actual estado de alarma.

- **¿Qué cantidades abona a los trabajadores durante los días de regulación?**

El 70% del cociente de dividir por 180 la suma de los salarios percibidos de los 180 últimos días. Por salario se entiende la base reguladora de cotización que incluye el salario mensual y la prorrata de las pagas extras.

- **¿Hay algún tope máximo en la cuantía que abona el SEPE?**

En el caso de los ERE temporales, por cada día de regulación la cuantía máxima que se paga son 35,88 euros brutos si el trabajador no tiene hijos a cargo. La prestación diaria sube a 41,01 euros brutos para el trabajador con un hijo a cargo, y a 46,13 euros para el que tiene dos o más.



- **Y ¿una cuantía mínima?**

Si, en este caso son 16,40 euros sin hijos y 21,94 euros para el trabajador que los tenga.

- **¿Tiene la empresa la obligación de complementar el paro?**

La empresa no tiene la obligación de complementar las prestaciones del INEM que recibe el trabajador, salvo que las partes acuerden dicho complemento.

- **¿Se sigue cotizando lo mismo?**

Durante el período de suspensión se cotiza por la misma base que el trabajador tenía antes del hecho causante. La empresa ingresará a la Seguridad Social cuota patronal y el SEPE cotiza la parte del trabajador previamente descontada del importe bruto de la prestación.

- **¿Qué ocurre con las pagas extras?**

Durante el período de suspensión del contrato no se genera la parte proporcional de las pagas extras, al estar el contrato suspendido y haberse tenido en cuenta las pagas extras para el cálculo la prestación.

- **¿Qué ocurre con las vacaciones?**

Con las vacaciones ocurre lo mismo que con las extras. No se generan vacaciones durante los períodos de suspensión al estar el contrato suspendido.

- **¿Quién realiza los trámites?**

La solicitud del expediente de suspensión de los contratos ante la autoridad laboral la puede presentar la empresa o los representantes de los trabajadores. La solicitud de las prestaciones por desempleo las



presenta el trabajador ante el SEPE de forma individual. En algunas ocasiones lo hace la empresa, siempre con el acuerdo y la autorización de los trabajadores.

- **¿Cuándo se puede reponer el paro gastado?**

Una vez en situación de suspensión de contrato, y si el trabajador así lo solicita, puede empezar a consumir su paro (con las limitaciones de cantidad anteriormente indicadas). Si bien desde un primer momento el trabajador que lo solicite consumirá su bolsa de paro, se puede dar la circunstancia de que pueda recuperar parte de la misma, en concreto la correspondiente a los primeros 180 días. Esas cantidades pueden ser costeadas por el SEPE siguiendo una serie de requisitos:

Que una vez acabada la situación de ERTE (o incluso a lo largo del mismo, si la empresa solicita sus servicios) el trabajador se reincorpore a la vida laboral de la empresa.

Que el trabajador sea despedido por la empresa dentro del primer año tras su reincorporación.

Mientras el trabajador está en periodo de suspensión de empleo la empresa le cotiza por la totalidad de su base de cotización, siguiendo generando subsidio al paro. Sin embargo esa ese subsidio se acumula en una nueva bolsa de paro, no acumulándose y engrosando a la anterior. De esta manera, si se da la circunstancia de que el trabajador sufre el ERTE, es reincorporado a la empresa y despido dentro del año posterior a su reincorporación, se encontrará con dos bolsas de subsidio:

Una con el paro que tenía generado antes del ERTE, y a la que se habrán restituido (como máximo) los 180 primeros días de su situación en ERTE.

Otra bolsa de paro generada con las cotizaciones del tiempo que ha estado en el ERTE.

El trabajador, una vez despedido, tendrá la opción de elegir de cuál de esas bolsas empezará a consumir paro.



- **¿Y si estoy con mi contrato suspendido y la empresa me llama?**

Mientras estás dentro de la suspensión de empleo originada por un ERTE la empresa te puede reincorporar a tu puesto de trabajo (lo que concluiría tu situación suspensiva) o para formarte, y si no estás de acuerdo con la reincorporación, deberás presentar tu baja voluntaria.

- **¿Pueden volver a ponerme en un ERTE una vez me han reincorporado de uno previo?**

Si has formado parte de un ERTE (te han suspendido el contrato durante un periodo concreto) y al cabo de un tiempo la empresa ha optado por reincorporarte al trabajo, no se te puede volver a suspender el empleo por ese mismo ERTE. Pero sí que puedes verte envuelto en uno nuevo. Esa situación se puede repetir de manera indefinida mientras la empresa convoque ERTES, ir entrando de uno en otro. Con cada uno de ellos generarías una nueva bolsa de subsidio al paro.

- **¿Y si tengo vacaciones pendientes?**

Desde el comité de empresa, se recomienda a los trabajadores que crean que pueden ser afectados por dicho expediente, no tomar más vacaciones de las que les correspondan por los meses trabajados, ya que si no se el importe de dichos días se verán restadas de la liquidación a percibir.

- **¿Y si estoy en situación de Incapacidad Temporal cuando se realiza el ERTE?**

Si mientras el trabajador se encuentra en situación de incapacidad temporal la empresa para la que trabaja inicia un ERTE, ese expediente de regulación no se aplicará a su contrato de trabajo, ya que este está previamente suspendido por su Incapacidad temporal. Cuando reciba el alta médica, si continúa la situación de ERTE, se le aplicará.





• **¿Puedo realizar una gestión ante la TGSS y el INSS durante el periodo de duración del estado de alarma decretado?**

Solo aquellos trámites que tenga carácter urgente que no puedan ser aplazados podrán realizarse a través de los servicios telemáticos de la Sede Electrónica, del Registro Electrónico, del Sistema Red o incluso a través de los teléfonos habilitados.

- **Mi empresa me ha aplicado un ERTE debido a la situación decretada de estado de alarma motivada por el COVID-19 ¿Qué trámites tengo que llevar a cabo para el cobro de la prestación por desempleo?**

Una vez hayas recibido la comunicación de suspensión temporal del contrato de trabajo podrás solicitar dicha prestación por desempleo o subsidio. Para ello tendrás que inscribirte como demandante de empleo y posteriormente solicitar la prestación.

Ante la situación actual de estado de alarma, el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) ha comunicado que las oficinas permanecerán cerradas al público desde el 16 de marzo y el plazo para solicitar la prestación por desempleo se encuentra suspendido desde ese día para no perjudicar a los ciudadanos. El procedimiento para la solicitud de prestación por desempleo se podrá realizar de forma telemática, anulándose los plazos que anteriormente se venían aplicando.

Las formas de contacto con el SEPE serán:

De manera telemática:

<https://sede.sepe.gob.es/contacte/contacteInternet.do>

De manera telefónica:

<http://sepe.es/HomeSepe/contacto/atencion-telefonica.html>

Por vía telefónica: 901 11 99 99.



- **¿Puedo ser despedido?**

Entendemos por despido aquel acto de voluntad emanada del empresario por el que se pone fin a la relación laboral existente que une con su trabajador. En atención a la causa originadora, podemos hablar de despido disciplinario, objetivo o por fuerza mayor.

- **¿El despido puede ser individual o colectivo?**

A tenor de lo dispuesto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un periodo de noventa días, la extinción afecte al menos a:

- a) 10 trabajadores, en las empresas que ocupen -100 trabajadores.
- b) El 10% del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores.
- c) 30 trabajadores en las empresas que ocupen +300 trabajadores.

- **¿Cuándo concurren causas económicas?**

Cuando atendiendo a los resultados obtenidos por la empresa la situación económica sea negativa.

Puede entenderse que existe esa situación negativa cuando hay pérdidas tanto actuales como previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas.

- **¿Qué debe entenderse por disminución persistente?**

En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante 3 trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.



- **¿Cuándo concurren causas técnicas?**

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.

- **¿Y por causas organizativas?**

Cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.

- **¿Cuándo se producen causas productivas?**

Cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea +5, cuando aquel se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.

**Forma de realizar el despido.**

- **¿Qué peculiaridades tiene el despido colectivo en relación a otros?** Cuando el despido es colectivo, se le exige al empresario unos trámites adicionales que convierte el procedimiento en más lento y tutelado. Ciertamente las causas del despido objetivo y colectivo pueden ser las mismas, pero en el segundo el número de trabajadores es mayor lo que justifica que el procedimiento sea más complejo.

Que el procedimiento sea colectivo implica la intervención de diferentes sujetos, ajenos al empresario, que en algunos casos tienen como función tutelar que todo se realiza conforme a lo que la legislación establece (es el caso de la autoridad laboral o inspección de trabajo) y



que en otros intentarán evitar o reducir los despidos o atenuar sus consecuencias (es el caso de los representantes de los trabajadores).

Precisamente por la intervención de alguno de estos sujetos, concretamente de la autoridad laboral (administración pública), el procedimiento de despido colectivo recibe también el nombre de Expediente de Regulación de Empleo (E.R.E.), que en el supuesto del despido colectivo es E.R.E. de extinción. El E.R.E. no es otra cosa que el procedimiento especial que se sigue dentro del despido colectivo y que implica la tutela por la autoridad laboral (administración pública).

Esa tutela de la autoridad laboral también se da respecto de otras decisiones empresariales, como en la reducción de jornada o la suspensión del contrato de trabajo por causas económicas, y por ello los procedimientos por los que se llevan a cabo esas reducciones o suspensiones también reciben el nombre de Expediente de Regulación de Empleo (E.R.E), aunque en esos casos es un E.R.E temporal al tratarse de procedimiento que llevan a situaciones susceptibles de ser revertidas.

**En definitiva, los sujetos que intervienen en el procedimiento para poder ejecutar el despido colectivo son los siguientes:**

- **Autoridad laboral.**
- **Representantes de los trabajadores.**
- **Inspección de Trabajo y Seguridad Social.**
- **Servicio Público de Empleo Estatal.**
- **Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).**

• **¿Qué obligaciones tiene la empresa al despedirme?**

Antes de ponerse en contacto con el trabajador para comunicarle la decisión de despedir, la empresa tiene que comunicar a la autoridad laboral y a los representantes legales de los trabajadores la intención de llevar a cabo el despido colectivo, para llevar a cabo un diálogo con



estos últimos (periodo de consultas). En dicha comunicación tendrá que acompañar la **documentación** que acredite las causas del despido, y concretamente una **memoria** explicativa, **documentación contable y fiscal, informes técnicos** y para el caso de despidos de más de 50 trabajadores, **un plan de recolocación externa**. La autoridad laboral dará traslado de la comunicación empresarial a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, al Servicio Público de Empleo Estatal y al Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).

Una vez finalizado el periodo de consultas con los representantes de los trabajadores, la empresa tendrá que:

- 1. Comunicarte individualmente el despido indicando las causas del mismo.**
  
  - 2. Abonarte una indemnización de 20 días de salario por cada año de trabajo con un máximo de 12 mensualidades (podría ser mayor si en la negociación con los representantes de los trabajadores así se hubiera pactado).**
- **¿Cuáles son las fases del procedimiento?**
    - a) Empresario comunica a la autoridad laboral y representantes legales de los trabajadores su intención de despedir colectivamente.
  
    - b) La autoridad laboral traslada dicha comunicación a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), al Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y al Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).
  
    - c) Debe constituirse una comisión que aglutine a los representantes de los trabajadores en el plazo de 7 días desde la comunicación inicial del empresario (o de 15 días si alguno de los centros de trabajo no cuenta con representantes de los trabajadores), para comenzar el periodo de consultas cuando el empresario haga una nueva comunicación abriendo la indicada fase de diálogo.



- d) El empresario comunica a la autoridad laboral y a los representantes legales de los trabajadores la decisión definitiva sobre el despido colectivo (esta comunicación se hará como mucho en el plazo de 15 días desde la finalización del periodo de consultas con los representantes de los trabajadores).
- e) La autoridad laboral comunica dicha decisión a la Inspección de trabajo y Seguridad Social para que en el plazo de 15 días emita un informe sobre el cumplimiento de la normativa en el desarrollo del procedimiento de despido colectivo.
- f) El empresario comunica la decisión sobre los despidos a cada uno de los trabajadores individualmente. (no podrá hacerlo hasta que transcurran como mínimo 30 días desde la primera comunicación a la autoridad laboral y representantes legales de los trabajadores sobre sus intenciones de llevar a cabo el despido colectivo).

### **¿En qué consiste la intervención de la autoridad laboral?**

La autoridad laboral tiene la función de procurar la efectividad del periodo de diálogo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. También verifica, con la ayuda de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), que se cumplen con los requisitos legales en el desarrollo del procedimiento de despido colectivo, desde su inicio con la comunicación empresarial conteniendo toda la documentación y justificación, con su desarrollo en el diálogo con los representantes de los trabajadores (número de reuniones, duración, etc) y su finalización con la comunicación individual a todos los trabajadores.

En el desarrollo del diálogo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, la autoridad laboral también puede realizar tareas de asistencia y mediación cuando se lo solicite cualquiera de las dos partes.



## ¿Quién es la autoridad laboral?

Autoridad laboral es la administración pública, normalmente órganos directivos, que tienen atribuidas las competencias en materia de empleo.

### **En las CCAA:**

Lo será el órgano que determine la respectiva comunidad autónoma, normalmente lo será la Dirección General de Trabajo o nomenclatura similar de la respectiva Consejería de empleo.

### **En la Administración General del Estado:**

Será competente cuando los trabajadores afectados desarrollen su actividad o se encuentren adscritos a centros de trabajo ubicados en el territorio de dos o más comunidades autónomas.

Dicha función corresponderá al Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, o también a la Delegación o Subdelegación del Gobierno cuando el conflicto se circunscriba a centros de trabajo de una provincia, y en todo caso a la Delegación del Gobierno en las ciudades de Ceuta y Melilla.

Cuando el conflicto afecte a trabajadores ubicados en centros de trabajo situados en diferentes comunidades autónomas, pero al menos el 85% de la plantilla de la empresa se sitúe en una sola comunidad autónoma, corresponde al órgano de la comunidad autónoma indicada realizar las actuaciones respectivas que deberá posteriormente notificar a la Dirección General de Trabajo del Ministerio.

- **¿En qué consiste la intervención de los representantes de los trabajadores?**

Los representantes de los trabajadores tienen que mantener un diálogo (lo que legislativamente se llama periodo de consultas) con el empresario con la intención de evitar los despidos o intentar que sean



los menos posibles, o en el peor de los casos que sean en las mejores condiciones para los trabajadores afectados consiguiendo para ellos una indemnización mayor a la que establece la legislación (es lo habitual) o mejoras de formación o de recolocación que mejoren su futura empleabilidad.

Si bien es cierto que la decisión recae siempre sobre el empresario, esta fase de diálogo podría servir para suavizar las iniciales intenciones empresariales.

- **¿Quiénes son los representantes de los trabajadores?**

La legislación establece que actuarán como representantes de los trabajadores los siguientes:

Si el despido afecta a un único centro de trabajo:

Actuarán como representantes las secciones sindicales, siempre que hayan obtenido la representación mayoritaria en las elecciones de los comités de empresa y delegados de personal.

En el caso de que no tengan esa mayoría los sindicatos, corresponderá al comité de empresa o delegados de personal la intervención en el diálogo con la empresa.

Si en la empresa no existe la representación legal de los trabajadores (comité o delegados), se creará una comisión de un máximo de tres miembros integrada por los propios trabajadores de la empresa o por los sindicatos más representativos y representativos.

Si el despido afecta a más de un centro de trabajo:

Corresponderá al comité intercentros, cuando el convenio colectivo le atribuya esa función.

Cuando el convenio colectivo no atribuya al comité intercentros esa función, corresponderá la competencia a una comisión que estará integrada por:

Si todos los centros afectados cuentan con representantes legales: corresponderá a los propios representantes legales.





Si los centros cuentan con representantes legales y otros no: estará integrada por los representantes legales de los centros que sí cuenten con ellos, salvo que los centros sin representantes opten por designar su parte en la comisión entre ellos mismo o entre los sindicatos (a través de la comisión aludida en el punto 1).



Si ninguno de los centros cuenta con representantes legales: se constituirá una comisión de un máximo de tres miembros (la aludida en el punto 1) que designará proporcionalmente a los integrantes de la comisión que representará a todos los centros.

El periodo de consultas consiste en la celebración de, como mínimo, dos o tres reuniones, dependiendo del número de trabajadores afectados. El número mínimo de reuniones será de dos en empresas de menos de 50 trabajadores, y el periodo durará en estos casos un máximo de 15 días. El mínimo de 3 reuniones será en empresas de más de 50 trabajadores y el periodo en estos casos durará no más de 30 días.

- **¿En qué consiste la intervención de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social?**

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) se mantiene en continuo contacto con la autoridad laboral, e intervendrá fundamentalmente en dos momentos:

Cuando la autoridad laboral recibe la comunicación empresarial anunciado los despidos colectivos y su intención de iniciar el periodo de diálogo, dará traslado de la misma a la ITSS, la cual puede hacer objeciones antes de que finalice el periodo de consultas sobre la documentación aportada por la empresa en dicha comunicación.

Una vez finaliza el periodo de consultas el empresario comunicará su decisión definitiva a la autoridad laboral, y entonces en el plazo de 15 días las ITSS emitirá un informe que se pronunciará sobre la legalidad de la comunicación inicial del empresario y sobre el desarrollo del periodo de consultas y particularmente:



- Que la documentación presentada por el empresario en relación a las causas del despido es correcta.
- Que la elección de los trabajadores afectados por el despido no es discriminatoria.
- Que el periodo de consultas se ha desarrollado según lo previsto legalmente.
- Que las medidas sociales de acompañamiento propuestas son correctas.

- **¿En qué consiste la intervención del SEPE o el INSS?**

La autoridad laboral informará al Servicio Público de Empleo estatal (SEPE) ya que será el encargado de abonar las prestaciones por desempleo de los trabajadores afectados por el despido.

También informará a la Administración de la Seguridad Social (Instituto Nacional de la Seguridad Social o Instituto Nacional de la Marina) cuando el despido incluya a trabajadores mayores de 55 respecto de los cuales se obliga a la empresa a abonar las cuotas para la suscripción de los mismos de un convenio especial con la seguridad social.

- **¿Puede la administración paralizar el despido colectivo?**

No, como hemos visto anteriormente la intervención de la autoridad laboral o de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se limita, en el mayor de los casos, a verificar que todo se hace conforme a la legislación. Si hay algo que no es conforme a la legislación se hará constar documentalmente para que posteriormente pueda servir como prueba en un procedimiento judicial si es que llega a hacerse. La autoridad laboral podrá lanzar advertencias, e incluso podría impugnar judicialmente el acuerdo al que se ha llegado en el periodo de consultas cuando la ITSS compruebe que se ha alcanzado mediante fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.



Impugnación judicialmente el despido.

• **¿Puedo recurrir el despido colectivo?**

**¿En qué plazo?**



Sí, y puedes hacerlo con independencia de que se haya llegado o no a un acuerdo con los representantes de los trabajadores. Aunque tienes que tener en cuenta que el despido colectivo también puede ser recurrido por los representantes de los trabajadores, y eso puede afectar a la forma en la que como trabajador puedes impugnar el despido:

Si los representantes han impugnado: el plazo para impugnar el despido es de 20 días hábiles a contar desde que la sentencia de despido colectivo es firme o desde la conciliación judicial.

Si los representantes no han impugnado: el plazo es de 20 días hábiles, a contar desde que transcurre el plazo, también de 20 días, de los que disponen los representantes de los trabajadores para impugnar (y que en su caso se cuenta desde que les fue notificado por el empresario la decisión definitiva sobre los despidos colectivos).

Si interpones la demanda con anterioridad a la finalización del plazo de impugnación por los representantes de los trabajadores y posteriormente éstos interponen la demanda, el proceso individual se verá paralizado.

• **¿Qué puede hacer el juez cuando interponga la demanda por despido?**

Se sigue el procedimiento del despido por causas objetivas, es decir, del despido individual, con algunas peculiaridades.

El despido será declarado por el juez, igual que en el despido objetivo, de tres maneras:

- Procedente. Cuando haya quedado acreditada la causa para realizar el despido que fue utilizada por el empresario al iniciar el procedimiento.
- Improcedente. No haya quedado acreditada la causa para la realización del despido.
- Nulo. Por las mismas causas del despido objetivo individual, a las que también se añade las siguientes.

**Central Sindical Independiente y de Funcionarios  
Unión Autónoma de Andalucía**

C/ Doctor Delgado Roig, 1, Acc. A • 41008 Sevilla • Tfn: 954 413 141 • Fax: 954 539 72



Empresario no haya realizado el periodo de consultas, o entregado la documentación preceptiva,

No se haya respetado el procedimiento establecido en el artículo 51.7,

No se haya obtenido la autorización judicial en el contexto del concurso de acreedores

Se haya realizado sin respetar los criterios de permanencia establecidos para determinados trabajadores en la legislación, convenio colectivo o en el acuerdo que se hubiera podido alcanzar durante el periodo de consultas.

- **¿Qué pasa si impugnan el despido los representantes de los trabajadores?**

Los representantes de los trabajadores pueden impugnar el despido, y lo pueden hacer tanto los legales como los sindicales, aunque estos últimos únicamente si han obtenido mayoría dentro de las elecciones a los órganos de representación legal.

El plazo es de 20 días hábiles, a contar desde la fecha en la que se haya alcanzado un acuerdo o desde que el empresario comunica la decisión final sobre el periodo de consultas.

El procedimiento judicial tiene una serie de peculiaridades cuando son los representantes los que impugnan:

Los representantes únicamente pueden impugnar por una serie de causas cerradas, como son:

Cuando no concurren las causas para realizar un despido colectivo (económicas, técnicas, organizativas o productivas).

- Cuando no se haya realizado un periodo de consultas.
- Que el despido se haya producido mediando fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.
- Que el despido se haya hecho vulnerando los derechos fundamentales y libertades públicas.



El juez no declarará la procedencia, improcedencia o nulidad como cuando impugna el trabajador (ya sea en el despido por causas objetivas o en el colectivo), sino que lo declarará:

1. Ajustado a derecho: cuando el empresario haya acreditado la causa legal que esgrimió para hacer el despido.

La consecuencia para el trabajador es: la confirmación del despido.

2. No ajustado a derecho: cuando el empresario no haya acreditado la causa legal que esgrimió al realizar el despido.
3. La consecuencia para el trabajador es:

Improcedencia: cuando no quede acreditada la causa para el despido colectivo (económica, técnica, organizativa o productiva).

4. Nulidad: cuando concurren alguna de las causas de nulidad del despido objetivo, o no se hayan respetado los criterios de permanencia para determinados sujetos establecidos en la legislación, convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas.

Nulo.

- No se haya hecho el periodo de consultas.
- No se haya respetado el procedimiento previsto en el artículo 51.7 ET.
- Se hayan vulnerado los derechos fundamentales y libertades públicas.
- No se haya dado autorización judicial en los casos en que esté legalmente prevista para los supuestos de concurso.

La declaración de nulidad implica la obligación para la empresa de readmitir al trabajador, abonando los salarios dejados de percibir desde el despido hasta el momento de la reincorporación. Es obligación para el trabajador reincorporarse a la empresa, debiendo devolver la indemnización recibida. Si el trabajador no se reincorpora tendrá igualmente derecho a los salarios dejados de recibir y tendrá que



devolver la indemnización pero no tendrá derecho a la prestación por desempleo ya que es considerado como una baja voluntaria.

- **¿Qué pasa si impugna la autoridad laboral?**

La autoridad laboral puede impugnar el despido colectivo cuando se cumplan dos requisitos:

Que para la conclusión del acuerdo alcanzado en el periodo de consultas la empresa haya hecho uso de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.

Que el acuerdo se haya hecho con intención defraudatoria en el cobro de las prestaciones por desempleo, tras notificación al Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

- **¿Puedo cobrar la prestación por desempleo si demando contra el despido?**

Sí. Y en el caso de que el juez determine la improcedencia del despido y se opte por tu readmisión, no tendrás que devolver la prestación por desempleo, aunque las cuantías que hayas recibido por esa prestación se te descontarán del pago de los salarios pendientes desde el despido hasta la readmisión que el empresario tiene que hacerte.

Si la empresa recurre contra tu readmisión, la prestación por desempleo quedará en suspenso, y se extinguirá en el momento en que se confirme definitivamente tu readmisión en la empresa.

- **¿Qué efectos tiene?**

El trabajador sigue perteneciendo a la empresa a todos los efectos. El inconveniente principal es que abre la bolsa de desempleo durante los días en que se suspende el contrato. El trabajador, por su cuenta,



puede o no solicitar el desempleo. Si abre el desempleo va consumiendo días de paro que tenía acumulados.

SITUACIÓN	PAGO
<b>ERTE</b>	No hay indemnización. Si prestación por desempleo o subsidio.
<b>ERE</b>	Hay indemnización por despido.
<b>JORNADA IRREGULAR</b>	Sigues trabajando pero debes las horas no trabajadas que devolverás durante el resto del año.
<b>DESPIDO INDIVIDUAL</b>	Hay indemnización por despido.
<b>PERMISO RETRIBUIDO</b>	Sigues cobrando estando en tu domicilio.
<b>PERMISO NO RETRIBUIDO (pactado)</b>	Estás en tu domicilio pero sin cobrar.
<b>VACACIONES</b>	Son de mutuo acuerdo, no pueden ser impuestas por la empleadora. Cobrarás como si estuvieras trabajando.
<b>REDUCCIÓN DE JORNADA</b>	Cobrarás una parte de la empresa y otra del desempleo si tuvieras derecho.
<b>CON CORONAVIRUS</b>	Cobrarás el 75% de prestación por desempleo + complemento Convenio de aplicación si tuviere.
<b>EN AISLAMIENTO</b>	Cobrarás el 75% de prestación por desempleo + complemento

**Central Sindical Independiente y de Funcionarios  
Unión Autónoma de Andalucía**

C/ Doctor Delgado Roig, 1, Acc. A • 41008 Sevilla • Tfn: 954 413 141 • Fax: 954 539 72



	Convenio de aplicación si tuviere
<b>TELETRABAJO</b>	Cobrarás tu salario habitual.