



MANRIQUE DE TORRES

ABOGADOS

GUÍA “CUESTIONES
LABORALES Y COVID-19”

En Madrid, a 22 de abril de 2020

Contenido

I.	OBJETO DE LA GUÍA	4
II.	MEDIDAS QUE PUEDE TOMAR LA EMPRESA	4
III.	ERTES.....	6
1.	¿Qué es un ERTE?	6
2.	¿Seguiré cotizando durante el ERTE?.....	6
3.	¿Hasta cuándo dura el ERTE?	6
4.	¿Me podrán despedir después del ERTE?	7
5.	Estoy de baja, ¿cómo me afecta el ERTE?.....	7
6.	¿Qué pasa con el permiso por maternidad/paternidad?	7
7.	¿En el ERTE, pierdo la antigüedad?	7
8.	¿Quién me va a pagar si en mi empresa se hace un ERTE?	7
9.	Le han rechazado el ERTE a mi empresa ¿quién me paga estos días?	8
10.	Después del ERTE, ¿me tienen que volver a contratar?	8
11.	He estado trabajando todos estos días, pero ahora mi jefe quiere presentar un ERTE por fuerza mayor desde el día 14 ¿me pueden sancionar?.....	8
12.	¿Cómo es la tramitación de un ERTE por FUERZA MAYOR?.....	8
13.	¿Cómo es la tramitación de un ERTE por CAUSAS OBJETIVAS?	9
IV.	“PERMISO RETRIBUIDO RECUPERABLE”	10
14.	¿Qué es un permiso retribuido?	10
15.	¿Con el permiso retribuido, hay que devolver las horas no trabajadas?.....	11
16.	¿Y qué es una jornada irregular?.....	11
17.	¿Me puede imponer la empresa la jornada irregular?	11
18.	¿Y si mi empresa había optado por la reducción de jornada en el ERTE?	12
19.	¿Y si estoy teletrabajando?	12
20.	¿Y qué pasa con los complementos? ¿me los tienen que pagar?	12
V.	DESPIDOS.....	12
21.	¿Me pueden despedir por culpa del COVID-19?.....	12
22.	Pero ¿me pueden despedir por otras causas?	12
23.	¿Qué tengo que hacer si me han despedido?	13
24.	¿Qué es una no superación del periodo de prueba?	13
25.	¿Me pueden echar por no superación del período de prueba?	13

26.	¿Y si mi contrato finaliza próximamente?	13
27.	¿Y si ha finalizado mi contrato temporal antes del 28 de marzo?	13
VI.	DOCUMENTACIÓN Y PLAZOS	14
28.	¿Me tienen que notificar?	14
29.	¿Cómo tengo que firmar?	14
30.	¿Y mi finiquito?.....	14
31.	¿Qué plazos tengo para impugnar la decisión empresarial?	15
VII.	DESEMPLEO.....	15
32.	No he cotizado lo suficiente, ¿tengo derecho a la prestación por desempleo?....	15
33.	Subsidio de desempleo excepcional por fin de contrato temporal	15
34.	Subsidio extraordinario por falta de actividad para empleados de hogar.....	16
35.	¿Cómo tramito la prestación por desempleo?	17
36.	¿Durante cuánto tiempo podré cobrar el paro?	18
37.	¿Y cuánto cobraré?	18
38.	Si ya estaba en paro ¿cómo lo renuevo?.....	19
39.	Estoy dado de alta 10 horas, pero trabajo 40 y el resto lo cobro en “B” ¿cuánto cobraré de paro?	19
40.	Con la prestación excepcional por desempleo (ERTE), ¿gasto el paro?	19
41.	En el SEPE no me cogen el teléfono ¿qué hago?	19
42.	¡NOVEDAD! Trabajadores fijos discontinuos.....	19
43.	Trabajo en una provincia distinta de aquella en la que estoy empadronado, ¿dónde pido el paro?.....	20
44.	Prórroga de la prestación o subsidio por desempleo	20
45.	¿Cuándo cobraré el paro?.....	21
46.	Compatibilidad del subsidio por cuidado de menor	21
47.	¡NOVEDAD! Me han echado en período de prueba: ¿tengo derecho a paro?	21
48.	¡NOVEDAD! Dejé mi trabajo para incorporarme en otra empresa, pero por culpa del Covid-19 no me contrataron, ¿tengo derecho a algo?.....	21
VIII.	VACACIONES.....	22
49.	¿Me pueden obligar a coger vacaciones?	22
50.	¿Y si ya tenía asignadas las vacaciones y mi empresa aplica un ERTE?	22
51.	¿En un ERTE se generan vacaciones y pagas extra?.....	23
IX.	OTRAS MEDIDAS EXCEPCIONALES POR EL COVID 19.....	23

52.	Tengo hijos / personas mayores a las que cuidar: derecho de adaptación (solo aplicable ya a actividades esenciales).....	23
53.	¿Y si yo ya tenía una reducción por guarda legal?	24
X.	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	25
54.	Medidas de protección en el trabajo	25
55.	¿Puedo usar mascarilla y guantes en el trabajo?.....	26
56.	¿Tengo que informar a la empresa si he viajado a una zona de riesgo?.....	26
57.	¿Qué pasa si estoy contagiado?	26
58.	¿Qué pasa si alguien de mi entorno se contagia y me ponen en cuarentena?	26
59.	¿Quién me da el parte de baja?.....	27
XI.	MISCELÁNEA.....	28
60.	¿Me pueden obligar a pedir una excedencia?	28
61.	¿Me pueden obligar a quedarme en casa sin cobrar?.....	28
62.	Mi empresa no puede pagarnos, ¿me quedo sin cobrar?	28
63.	¿Me pueden obligar a pedir una baja médica?.....	28
64.	¿Tengo que firmar una baja voluntaria?	28
65.	Te despido y te contrato más adelante.....	28
66.	Te despido para que cobres antes	29
67.	Los restaurantes y bares, ¿abiertos?.....	29
68.	Aunque vivo en España trabajo fuera, ¿podré seguir acudiendo a mi trabajo?..	29
69.	Carácter preferente del trabajo a distancia	29
70.	Trabajo en otra localidad, en un servicio esencial, pero las autoridades no me han dejado acudir a mi puesto de trabajo.....	29
71.	Cierre de hoteles y similares.....	30
72.	Bono social.....	30
73.	Autónomos.....	30
XII.	MODELO OFICIAL DECLARACIÓN RESPONSABLE.....	31
XIII.	CONTACTO.....	32

I. OBJETO DE LA GUÍA

Desde **Manrique de Torres Abogados**, a través de [@Infocamareros](#) e [@Infodependientas](#), y en colaboración con @Soycamareroo, hemos elaborado una **guía que resuelve las cuestiones laborales planteadas acerca del Coronavirus**. Esperamos que os sea de utilidad.

No obstante lo anterior, tenéis a vuestra disposición el número que hemos habilitado por **WhatsApp: 685 807 112** para cualquier duda que tengáis en referencia a este asunto.

***Nota:** Esta guía está pensada para **todo el territorio nacional**, recomendamos a los trabajadores de Madrid que se pongan en contacto con nosotros para cualquier duda ante los constantes cambios que se darán.

****Puedes compartir libremente este documento con todos tus compañeros.**

II. MEDIDAS QUE PUEDE TOMAR LA EMPRESA

Se abre un amplio abanico de medidas que pueden adoptar:

- Posible **Expediente de regulación de empleo** de carácter temporal (ERTE) y/o despido colectivo (ERE).
- Posible **cierre temporal de la empresa por fuerza mayor** en los casos en que el COVID-19 no permita abrir el negocio.
- Posibilidad de aplicación de **modificaciones sustanciales**.
- Aplicación de **jornadas irregulares**, atendiendo a los criterios de los Convenios Colectivos y en su defecto, del Estatuto de los Trabajadores (ET).
- **Despidos individuales, en su caso, y no superación del periodo de prueba.**

- **Acuerdos entre empresa y trabajador** excepcionales, donde se determine la posibilidad de disfrutar de **vacaciones** en este momento, **disminución de jornadas** con posibilidad de recuperarlas en un momento posterior, **permisos no retribuidos, permisos retribuidos**, etc.
- i) Hay que diferenciar entre cada una de las posibilidades, todo lo que sea una extinción definitiva del contrato o una suspensión o variación temporal del mismo, **conllevará la posibilidad de recibir la prestación/subsidio por desempleo.**
- ii) En cambio, si se mantiene la relación, **será la empresa la que deberá abonarme el salario puntualmente.**

Escenario	Pago
ERTE	No hay indemnización. Hay paro (aunque no tengas cotizado 360 días)
Reducción de jornada vía ERTE	Cobrarás una parte de la empresa y otra del desempleo, en su proporción (aunque no tengas cotizado 360 días)
ERE	Hay indemnización por despido. Hay paro/subsidio
Jornada Irregular	Sigues trabajando pero debes las horas no trabajadas que devolverás durante el resto del año
Despido individual	Hay indemnización por despido
Permiso retribuido	Sigues cobrando estando en casa
Permiso no retribuido (pactado)	En casa pero sin cobrar
Vacaciones	Son de mutuo acuerdo, no pueden imponertelas. Cobrarás como si estuvieras trabajando
Con coronavirus	Cobrarás el 75% de prestación + Complemento de convenio
En aislamiento	Cobrarás el 75% de prestación + Complemento de convenio

III. ERTES

1. ¿Qué es un ERTE?

Los famosos ERTES que tanto suenan ahora no son despidos temporales, sino “expedientes de regulación temporal de empleo”, que permiten a las empresas aplicar temporalmente medidas como suspender los contratos de trabajo o reducir las jornadas laborales siempre que existan causas como atravesar dificultades económicas, técnicas, organizativas o supuestos de fuerza mayor que pongan en riesgo su viabilidad.

** Durante el ERTE de reducción de jornada, no se podrán realizar horas extraordinarias, salvo las de fuerza mayor.

2. ¿Seguiré cotizando durante el ERTE?

Sí. En el caso de que se aplique por causas objetivas, la empresa continuará haciéndose cargo del abono de las cotizaciones. En caso de que la causa del ERTE sea la fuerza mayor, entonces la empresa se exonera¹, pero a ti se te considerará este período como cotizado.

La base de cotización será la media de las bases de los últimos seis meses cotizados, que puedes consultar [aquí](#). Para aquellos que no alcancen el tiempo mínimo de cotización, se les considerarán las bases disponibles.

3. ¿Hasta cuándo dura el ERTE?

Los que se hayan solicitado por causa de fuerza mayor, hasta que finalice el estado de alarma. Los que sean llevados por causas objetivas, hasta la fecha prevista en la solicitud realizada por la empresa a la autoridad laboral.

¹ Las empresas de más de 50 trabajadores **pueden** acogerse a una exoneración que alcanzará 75% de la cuota empresarial; mientras que en las de menos de 50, podrán acogerse al 100% de la cuota empresarial y de los conceptos de recaudación conjunta, sin que por ello se vean afectados los trabajadores (también las que hubieran solicitado el ERTE antes del 17 de marzo si la fuerza mayor proviene del Covid-19).

4. ¿Me podrán despedir después del ERTE?

La autorización del ERTE y los beneficios en materia de cotización previstos para las empresas están sujetos al compromiso de la empresa de **mantener el empleo durante el plazo de seis meses** desde la fecha de reanudación de la actividad. Es decir, que, si te despide, la empresa tendrá que abonar el salario y las cotizaciones de los trabajadores afectados, devolver las prestaciones que éstos hubieran recibido, los intereses así como la sanción que le será impuesta.

5. Estoy de baja, ¿cómo me afecta el ERTE?

En ese caso continuarás de baja hasta que finalice la misma y debas reincorporarte. La empresa deberá incluirte a partir de ese momento en el ERTE con el fin de que puedas cobrar la prestación por desempleo posteriormente. Si no lo hace, será responsable de abonar enteramente tu salario.

6. ¿Qué pasa con el permiso por maternidad/paternidad?

Igual que en el caso anterior. Continuarás disfrutando de tu permiso.

7. ¿En el ERTE, pierdo la antigüedad?

No, no se pierde antigüedad y el tiempo de duración del ERTE computa a efectos de despido.

8. ¿Quién me va a pagar si en mi empresa se hace un ERTE?

I) Hasta que tenga **efectos el hecho causante** que motiva la decisión empresarial, será **el empresario** el que tenga que abonar puntualmente el salario.

¿Cuándo tiene efectos el ERTE?	
.- Por fuerza mayor	Desde el 14 de marzo.
.- Por causas objetivas	Desde la comunicación a la autoridad laboral.

II) Desde el momento en el que tiene efectos el ERTE o el despido y hasta que finalice el estado de alarma se cobrará la prestación extraordinaria por desempleo de la **Seguridad Social**.

El efecto será que se dejará de trabajar y de percibir el salario, con derecho a las prestaciones anteriormente descritas (art. 51.7 ET).

Si el ERTE consistiera en la reducción de la jornada, tanto el salario como la prestación por desempleo serán abonados por el empresario.

9. Le han rechazado el ERTE a mi empresa ¿quién me paga estos días?

La empresa se hará cargo del pago del salario al completo, o bien devolver la prestación y compensar la parte de salario que no percibiste del paro.

10. Después del ERTE, ¿me tienen que volver a contratar?

No es necesario, porque tu relación no se ha extinguido, tan solo suspendido. La empresa deberá comunicarte qué día debes reincorporarte.

11. He estado trabajando todos estos días, pero ahora mi jefe quiere presentar un ERTE por fuerza mayor desde el día 14 ¿me pueden sancionar?

No. Está prevista una revisión de oficio generalizada de los ERTE presentados durante esta crisis. Si descubren el fraude de tu empresa, será ella la que tendrá que devolver la prestación que has recibido, hacerse cargo de las cotizaciones a la Seguridad Social y abonar tu salario completo.

12. ¿Cómo es la tramitación de un ERTE por FUERZA MAYOR?

Los ERTES presentan una tramitación diferente si las causas son objetivas o si es por fuerza mayor.

La fuerza mayor en Derecho se refiere a un supuesto imprevisible e inevitable como es el coronavirus.

Esta causa es la aplicable a todas aquellas empresas que se hayan visto obligadas a detener su actividad tras la declaración del estado de alarma.

Se inicia mediante una solicitud formal a la Autoridad Laboral y, acto seguido, la empresa deberá comunicarte su solicitud de ERTE y en qué medida te va a afectar.

¡Ojo! Si existe representación legal de los trabajadores (comité de empresa o delegado de personal) la empresa deberá entregarles la memoria explicativa para justificar la causa de fuerza mayor.

En el plazo de 5 días, la Inspección deberá emitir su informe si se lo hubiera solicitado la autoridad laboral, que tendrá el mismo plazo para constatar la fuerza mayor y emitir resolución al respecto. En caso contrario, el silencio administrativo es positivo.

13. ¿Cómo es la tramitación de un ERTE por CAUSAS OBJETIVAS?

En este caso, será aplicable a aquellas empresas que no hayan tenido que cerrar a causa del estado de alarma.

Son las causas económicas, técnicas, organizativas y/o productivas que se producirán como consecuencia del coronavirus (la disminución de la facturación, de la demanda de productos o servicios o, incluso, entre otras).

En este caso es necesario llevar a cabo el preceptivo período de consultas ha de tener una duración no superior a 7 días (cuanto antes haya acuerdo, antes finaliza). Salvo pacto en contrario, se deben celebrar, al menos, 2 reuniones. De todas las reuniones se levanta acta, que han de firmar todos los asistentes.

¿Quién se sienta a negociar en nombre de los trabajadores?

La comisión negociadora deberá formarse y ser comunicada su composición a la empresa en el plazo máximo de 5 días naturales, según el siguiente orden:

1º. Los representantes legales de los trabajadores (comité de empresa o delegados de personal).

2º. Si no existiera RLT, un representante de cada uno de **los sindicatos más representativos y representativos del sector** al que pertenezca la empresa.

3º. En caso de que los sindicatos no contesten, tres trabajadores de la propia empresa, elegidos por y entre los trabajadores (o un número inferior si en la empresa no se llegase a 3 trabajadores).

Si hay acuerdo: La empresa comunica el acuerdo a la autoridad laboral y a partir de esa fecha entre en vigor el ERTE. A partir de este día cobrarás la prestación excepcional por desempleo.

Si no hay acuerdo: Si llegado el séptimo día del período de consultas tu empresa y representantes no alcanzan un acuerdo, la empresa comunicará su decisión a la autoridad laboral y al igual que en el caso anterior”.

IV. “PERMISO RETRIBUIDO RECUPERABLE”

A los trabajadores de aquellas empresas que no hayan solicitado un ERTE, no lo soliciten en los próximos días o no hayan optado por el teletrabajo **y no se encuentren en el catálogo de actividades esenciales** (pincha [aquí](#) para consultar la lista), se les aplicará este permiso.

14. ¿Qué es un permiso retribuido?

Se consideran permisos retribuidos las autorizaciones para faltar al trabajo, durante el tiempo y por los motivos que se prevén en la normativa aplicable, con derecho a remuneración.

15. ¿Con el permiso retribuido, hay que devolver las horas no trabajadas?

Lo que ha planteado realmente el Gobierno es una jornada irregular.

16. ¿Y qué es una jornada irregular?

Consiste en distribuir las horas de trabajo en momentos de mayor concentración, creando una bolsa de horas que recuperarás cuando acabe el estado de alarma las horas que no trabajas ahora.

Así, en este tiempo de estado de alarma recibes tu salario como si hicieras toda tu jornada. Y, más adelante, ya “devolverás” las horas que te abonan ahora sin trabajar a la empresa.

17. ¿Me puede imponer la empresa la jornada irregular?

A falta de pacto, la empresa puede disponer del 10% de tu jornada anual (salvo que el convenio establezca otro porcentaje). Excepcionalmente, con el nuevo “permiso retribuido” la empresa podrá sobrepasar ese límite con o sin el acuerdo de la parte trabajadora.

Dicha distribución debe respetar, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal legales.

En todo caso, el momento de “recuperación” deberá ser negociado con la RLT, con los sindicatos más representativos y representativos del sector y, en su defecto, con 3 trabajadores en representación del resto de la plantilla; y el trabajador debe conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo.

La recuperación de las horas de trabajo se podrá hacer efectiva desde el día siguiente a la finalización del estado de alarma hasta el 31 de diciembre de 2020.

18. ¿Y si mi empresa había optado por la reducción de jornada en el ERTE?

No tienes que seguir trabajando a partir del lunes. En ese caso se aplica el permiso solamente con respecto a las horas que debías trabajar tras la solicitud de ERTE.

19. ¿Y si estoy teletrabajando?

Entonces no se te aplica este permiso. Sigues trabajando con normalidad, pero desde casa.

20. ¿Y qué pasa con los complementos? ¿me los tienen que pagar?

Parece lógico que no se abone el plus transporte, que es un suplido o concepto extrasalarial, ya que no se genera ese gasto para el trabajador.

Sin embargo, como en las vacaciones, el trabajador debería percibir durante la retribución media por los conceptos salariales que venía percibiendo hasta ahora.

V. DESPIDOS

21. ¿Me pueden despedir por culpa del COVID-19?

No, desde el 28 de marzo se prohíbe el despido que tenga como causa la crisis provocada por el Covid-19. Para esta crisis se promueven como medidas preferentes el teletrabajo, los ERTES o la distribución irregular de jornada.

22. Pero ¿me pueden despedir por otras causas?

Sí, cuando la causa sea disciplinaria u objetiva sin relación con el COVID-19.

23. ¿Qué tengo que hacer si me han despedido?

Deberás impugnar el despido mediante papeleta de conciliación y, en su caso, demanda. Y, además, tramitar tú mismo la prestación por desempleo o el subsidio, según el período cotizado que tengas (ver apartado DESEMPLEO).

24. ¿Qué es una no superación del periodo de prueba?

El período de prueba establece que, durante el mismo, las partes pueden resolver el contrato sin necesidad de alegar justa causa, **sin preaviso y sin indemnización alguna**, pues constituye un contrato sujeto a condición resolutoria. Podrás acceder a la prestación por desempleo si cumples los requisitos.

25. ¿Me pueden echar por no superación del período de prueba?

Sí, porque esta forma de extinción no requiere causa. No es un despido.

26. ¿Y si mi contrato finaliza próximamente?

Se prorroga automáticamente hasta la finalización del estado de alarma y la empresa deberá incluirte en el ERTE o en la medida que haya tomado como al resto de los trabajadores indefinidos.

27. ¿Y si ha finalizado mi contrato temporal antes del 28 de marzo?

Debes recordar que la mayoría de los contratos están en **fraude de ley**, lo que supone que tu contrato para que fuese válido tendría que haber tenido una causa que también lo fuera.

La consecuencia será que podrás demandar a la empresa solicitando tu indemnización por considerar que tu contrato tuvo que haberse concertado como indefinido y que la extinción es, en realidad, **un despido**.

VI. DOCUMENTACIÓN Y PLAZOS

28. ¿Me tienen que notificar?

Si, todo cambio de la empresa en esta materia deberá ser notificado por escrito. En caso de no hacerlo, pídele a tu empleador que todo **conste por escrito**. Recuerda que, para el caso en el que se nieguen a ello, **las grabaciones de voz son legales** y sirven como prueba en juicio sin necesidad de avisar a la otra parte de que estás grabando la conversación.

29. ¿Cómo tengo que firmar?

Despido/finalización de contrato/no superación período de prueba: NO CONFORME, indicando la fecha de notificación de la carta.

ERTE: Tan solo requerirán que acuses recibo de la comunicación) RECIBIDO, indicando la fecha de notificación de la carta. Ante la duda, “NO CONFORME”.

La empresa ya no puede requerir que acudas físicamente a la firma de la notificación del ERTE (tampoco del despido), salvo que seas un trabajador de servicios de los catalogados como esenciales. Recuerda que la firma digital tiene la misma validez que una firma manuscrita.

30. ¿Y mi finiquito?

Para el caso del ERTE habitual no deberán abonarte vacaciones pendientes ni pagas extraordinarias, pues es una medida temporal. Volverás al trabajo una vez finalice el estado de alarma o el ERTE. Tan sólo tendrán que abonarte tu nómina hasta que tenga efectos la medida.

En el caso del despido, al romperse el nexo contractual definitivamente, tendrán que finiquitarte incluyendo vacaciones y parte proporcional de pagas extraordinarias.

31. ¿Qué plazos tengo para impugnar la decisión empresarial?

El plazo para impugnar las medidas señaladas es de 20 días hábiles. Sin embargo, se han suspendido todas las actuaciones judiciales y los plazos procesales en toda España siguiendo las recomendaciones de las autoridades sanitarias adoptadas por las autoridades competentes en relación con la pandemia de coronavirus COVID-19, salvo los plazos administrativos necesarios para la gestión de la crisis sanitaria.

VII. DESEMPLEO

32. No he cotizado lo suficiente, ¿tengo derecho a la prestación por desempleo?

En el caso de que estés afectado por un ERTE con causa en el Covid-19, sí. Se elimina el período mínimo de cotización exigible.

En caso de despido o finalización del período de prueba, los requisitos no han variado. Si no alcanzas el período mínimo (360 días dentro de los 6 años anteriores) solicita el subsidio por desempleo (cuantía máxima de 430,27 € si no percibes rentas superiores al 75 % del salario mínimo interprofesional). Igualmente, si eres mayor de 52 años, tienes derecho a percibir el subsidio por desempleo para personas trabajadoras mayores de 52 años.

33. Subsidio de desempleo excepcional por fin de contrato temporal

Se establece un subsidio excepcional por un mes consistente en el 80 por ciento del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples mensual vigente. Es decir, si el IPREM es de 537,84 € al mes para el año 2020, este subsidio alcanzará la cuantía de 430,27 €.

Para ello, deberás cumplir los siguientes requisitos:

- Si tenías un contrato temporal de duración superior a dos meses (contratos de obra o servicio, eventual, interinidad, formativos y de relevo).
- Lo has visto extinguido por culpa del coronavirus (después del 14 de marzo, con la declaración del estado de alarma).
- No cuentas con la cotización necesaria para acceder a otra prestación o subsidio “normal”.
- Careces de rentas de cualquier naturaleza superiores, en cómputo mensual, al 75 por ciento del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.
- No percibir cualquier renta mínima, renta de inclusión, salario social o ayudas análogas concedidas por cualquier Administración Pública.

Tienes hasta el 1 de mayo de 2020 para tramitarlo a través del SEPE. Próximamente se informará sobre cómo y cuándo solicitarlo.

34. Subsidio extraordinario por falta de actividad para empleados de hogar

Si eres empleado del hogar y has visto reducida tu actividad, tienes derecho a este subsidio mensual siempre que cumplas estos requisitos:

- Estar de alta en el Sistema Especial de Empleados del Hogar del Régimen General de la Seguridad Social antes del 14 de marzo.
- Encontrarse en alguna de las siguientes situaciones:
 1. Haber dejado de prestar servicios, total o parcialmente, con carácter temporal, a fin de reducir el riesgo de contagio,
 2. Haber despedido o que el empleador haya desistido del contrato con motivo de la crisis sanitaria del COVID-19. 2.

3. Contar con una carta de despido, comunicación del desistimiento o con una declaración responsable sobre la causa, firmada por la persona empleadora o personas empleadoras, respecto de las cuales se haya producido la disminución total o parcial de servicios.

Será compatible con actividades por cuenta propia o por cuenta ajena si se desarrollaban con anterioridad a al 14 de marzo y en conjunto con el subsidio su retribución no supera el SMI, pero no con el subsidio por incapacidad temporal ni con el permiso retribuido recuperable.

Con respecto a la cuantía, será el 75% de tu base reguladora, siempre que no supere el SMI, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias (950 €).

¿Y cuál es la base reguladora?

Toma la base de cotización del mes anterior de la actividad que ha cesado o, en su caso, la proporción en que ha cesado, y divídela entre 30. Haz lo mismo con todas las actividades que hubieran cesado si hubiera más de una.

35. ¿Cómo tramito la prestación por desempleo?

Trabajadores afectados por un ERTE: No tienes que hacer nada. Se encargará de tramitarlo la empresa en coordinación con las administraciones públicas.

Resto de trabajadores: Los despidos, finalización de contrato y no superación de prueba, pueden tramitarla vía online (con certificado digital o cl@ve pin) y telefónica [901166565 (INSS) y 901502050 (TGSS)].

El SEPE ha habilitado un formulario rápido en el que adelantar la información necesaria hasta que un gestor del SEPE se ponga en contacto con nosotros para formalizar el trámite (haz click [aquí](#) para acceder).

Algunas CC. AA. han habilitado la tramitación rápida online para darnos de alta como demandantes de empleo:

- [Comunidad de Madrid](#).
- [Andalucía](#).

Puedes encontrar el número de teléfono de tu oficina introduciendo el buscador del SEPE que encontrarás pinchando [AQUÍ](#) tu código postal.

Además, el nuevo Real Decreto-ley contempla que no perderás días de prestación, aunque tu solicitud excediera de los 15 días debido a la saturación del sistema de Seguridad Social.

36. ¿Durante cuánto tiempo podré cobrar el paro?

Se prevé que la prestación excepcional por desempleo coincida con la duración del ERTE.

Para el resto de casos, con carácter general, depende del tiempo que hayas estado cotizando.

Días cotizados	Días de paro
360-539	120
540-719	180
720-899	240
900-1079	300
1080-1259	360
1260-1439	420
1440-1619	480
1620-1799	540
1800-1979	600
1800-2159	660
desde 2160	720

37. ¿Y cuánto cobraré?

Se establecen dos tramos para la prestación por desempleo:

- i) Durante los **6 primeros meses** el importe diario que se cobrará será el **70%** de la base reguladora del trabajador.
- ii) Desde el **séptimo mes** en adelante, el porcentaje se minora al **50%** de la base reguladora.

La base reguladora, la puedes encontrar en el pie de tu nómina, y, el cálculo será el promedio de las Bases por desempleo de los últimos 180 días trabajados precedentes a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar.

38. Si ya estaba en paro ¿cómo lo renuevo?

No es necesario renovar ni la prestación ni el subsidio por desempleo porque se hará de forma automática.

39. Estoy dado de alta 10 horas, pero trabajo 40 y el resto lo cobro en “B” ¿cuánto cobraré de paro?

El paro no va a cubrir los períodos no cotizados porque no están reconocidos y es muy probable que tu jefe no quiera abonarte el dinero en “b”. Y, al final, deberás demandar a la empresa.

40. Con la prestación excepcional por desempleo (ERTE), ¿gasto el paro?

No, esta prestación no consume el paro que puedas necesitar en un futuro, si fuera el caso.

41. En el SEPE no me cogen el teléfono ¿qué hago?

Tranquilidad, no dejes de intentarlo, pero ten en cuenta que excepcionalmente la presentación de alta como demandante de empleo y de la prestación fuera de plazo no implicará penalización a la hora de percibirla.

42. ¡NOVEDAD! Trabajadores fijos discontinuos

Si la empresa ha aplicado un ERTE, tienes derecho a la prestación excepcional por desempleo, en las mismas condiciones que el resto de trabajadores.

Si te reincorporaste pero has visto interrumpida la actividad, podrás alargar tu prestación por desempleo hasta 90 días más. La cuantía se calculará en función

de lo cotizado en el año inmediatamente anterior, salvo que este fuera el primer llamamiento. En este último caso, la cuantía se calculará teniendo en cuenta los períodos de actividad de otros trabajadores comparables. Esta medida se aplicará al mismo derecho consumido, y se reconocerá de oficio por la Entidad Gestora cuando el interesado solicite su reanudación.

Tendrás derecho a la prestación, tanto si no cumples el requisito de situación legal de desempleo a pesar de tener cubierto el período de cotización necesario, como si no hubieras podido acceder a la prestación por desempleo por carecer del periodo de cotización necesario para ello.

Si no pudiste reincorporarte en la fecha prevista a causa del COVID-19, se alargará la prestación que venías percibiendo. Y, si la hubieras agotado, pero acreditas el período cotizado necesario para obtener una nueva prestación contributiva, la certificación empresarial de la imposibilidad de reincorporación constituirá situación legal de desempleo para el reconocimiento del derecho a dicha prestación.

43. Trabajo en una provincia distinta de aquella en la que estoy empadronado, ¿dónde pido el paro?

Deberás realizar la demanda de empleo en el servicio de empleo de la Comunidad Autónoma donde resides actualmente y, posteriormente, solicitar la prestación al SEPE (estatal).

44. Prórroga de la prestación o subsidio por desempleo

La entidad gestora podrá prorrogar de oficio el derecho a percibir el subsidio por desempleo en los supuestos sujetos a la prórroga semestral del derecho, con el fin de que no se interrumpa el percibo de la prestación.

Lo mismo se aplicará con respecto a la declaración anual de rentas para los mayores de 52 años cuando se lleve a cabo fuera de plazo.

45. ¿Cuándo cobraré el paro?

Si el ERTE se solicitó antes del día 25 de marzo, o realizaste la solicitud de alta como demandante de empleo y prestación antes de esa fecha, está previsto el cobro entre finales de mes y el día 10 de abril. De otro modo, tendrás que esperar a mayo.

46. Compatibilidad del subsidio por cuidado de menor

El subsidio por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, que vinieran percibiendo los trabajadores por cuenta ajena a 14 de marzo de 2020 será compatible con la prestación extraordinaria por desempleo o cese de actividad durante la permanencia del estado de alarma.

47. ¡NOVEDAD! Me han echado en período de prueba: ¿tengo derecho a paro?

Esta es la novedad del Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril. Si finalizaron tu contrato durante el período de prueba a partir del 9 de marzo y cumples el resto de los requisitos necesarios, sí tienes derecho a la prestación por desempleo. El nuevo RD te reconoce en situación legal de desempleo. Así que, si en estos días te la habían denegado, inicia de nuevo la tramitación.

48. ¡NOVEDAD! Dejé mi trabajo para incorporarme en otra empresa, pero por culpa del Covid-19 no me contrataron, ¿tengo derecho a algo?

Aunque tu baja fuese voluntaria, si se produjo a partir del 1 de marzo por tener una oferta laboral en firme que no ha llegado a materializarse como consecuencia del COVID-19 y cumples el resto de los requisitos necesarios, tendrás derecho a la prestación o, en su caso, subsidio. El nuevo RD reconoce tu situación como la legal de desempleo.

Para acreditarla, bastará con presentar la comunicación de la última empresa desistiendo de la oferta de trabajo. Si no lo hicieron por escrito (como les ha

pasado a muchos), ponte inmediatamente en contacto con ella para solicitársela.

VIII. VACACIONES

49. ¿Me pueden obligar a coger vacaciones?

Cerca del 50 % de vuestras consultas son sobre este tema. La respuesta es: **NO**, las vacaciones son de mutuo acuerdo y **el empresario no puede decidir tus vacaciones de forma unilateral.**

50. ¿Y si ya tenía asignadas las vacaciones y mi empresa aplica un ERTE?

Si coinciden tus vacaciones planificadas con el ERTE suspensivo, no deben contabilizarse esos días como período vacacional y, por tanto, no las perderías.

Si coinciden tus vacaciones con un ERTE de reducción, en principio serán vacaciones disfrutadas.

Si bien es cierto que este último punto podría generar infinidad de pleitos al considerar que las vacaciones no se han podido disfrutar de la situación de estado de alarma ya que no se tratan de unas verdaderas vacaciones, pues debes permanecer confinado en tu casa. La finalidad de las vacaciones es el descanso, pero también la libre disposición de tu tiempo para la conciliación de tu vida laboral con tu vida personal o familiar. Y está claro que durante este período no lograrás estos objetivos. Así que la empresa debería permitirte disfrutar de tus vacaciones en otro momento y suspender tu contrato o reducir tu jornada permitiendo que cobres la prestación por desempleo. Ta y como sucede cuando en el período de vacaciones sufres una incapacidad temporal, por la cual las mismas se suspenden.

51. ¿En un ERTE se generan vacaciones y pagas extra?

Si la empresa opta por la suspensión total del contrato, los días de ERTE no devengan vacaciones, ni generan pagas extra. Es decir, que este año no disfrutarás del total de vacaciones anuales establecidas y, además, proporcionalmente verás una pequeña merma en las pagas extra.

Si la empresa opta por la reducción sí devengarás el total de tus vacaciones, pero con respecto a las pagas tan solo generarás la parte proporcional a las horas trabajadas.

IX. OTRAS MEDIDAS EXCEPCIONALES POR EL COVID 19

52. Tengo hijos / personas mayores a las que cuidar: derecho de adaptación (solo aplicable ya a actividades esenciales)

Las personas trabajadoras por cuenta ajena que **acrediten deberes de cuidado a personas que requieren de su presencia** tendrán **derecho a acceder a la adaptación de su jornada y/o a la reducción de la misma** para la atención de otra que, **por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo.**

Así, por ejemplo, tiene causa quien debe cuidar de menores debido al cierre de centros escolares o quien debe cuidar de personas mayores por la ausencia del su cuidador habitual.

Posees este derecho si debes cuidar de tu **cónyuge, pareja de hecho o de un familiar por consanguinidad hasta el segundo grado** (padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos, pero no cuñados, sobrinos ni suegros), tanto si realizan actividad retribuida como si no.

En el caso de los menores, **ambos progenitores** ostentan el derecho a fin de realizar un **reparto responsable**. En ese caso, habrá de optarse por una reducción proporcional al reparto del cuidado.

Esta reducción de jornada especial requiere un **preaviso de 24 horas** y el porcentaje se encuentra a tu elección, pudiendo llegar incluso al cien por cien de reducción.

El Real Decreto deja en manos del trabajador la elección tanto del porcentaje de reducción como la adaptación de la jornada siempre que sea proporcional y esté justificada.

Puede consistir en cambio de turno, alteración de horario, horario flexible, jornada partida o continuada, cambio de centro de trabajo, cambio de funciones, cambio en la forma de prestación del trabajo, incluyendo la prestación de trabajo a distancia, o en cualquier otro cambio de condiciones que estuviera disponible en la empresa o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado.

Como ves, no necesariamente tienes que reducir tu jornada, puede ser suficiente con la adaptación. Pues como sabes, una reducción del horario implica una reducción de salario.

Como en el caso por guarda legal, la empresa no puede negarte la reducción y cualquier disputa con la empresa sobre la reducción o la concreción horaria será encauzada por la vía del art. 139 LRJS ante los Juzgados de lo Social, considerándose un ejercicio de los derechos de conciliación.

Esta medida solo tendrá vigencia en tanto dure la situación de Estado de alarma.

53. ¿Y si yo ya tenía una reducción por guarda legal?

Puedes renunciar temporalmente a ella y aplicar las condiciones del apartado anterior.

X. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

54. Medidas de protección en el trabajo

El deber de protección de la empresa implica que esta debe garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo que están bajo su ámbito de dirección, es decir bajo su capacidad de control.

Si el empresario no te ofrece los equipos de protección individual adecuados o no implementa las medidas de protección colectiva, puedes negarte a trabajar alegando un posible daño a la salud, pues no estás obligado a aceptar una orden que pueda considerarse temeraria. No está tan claro, en cambio, cuando la prestación de servicios está vinculada a alguno de los servicios mínimos y esenciales que se han establecido, pues deberá realizarse un juicio de proporcionalidad entre la salud y el orden público frente a la salud individual como trabajador.

Aunque no se les pueda exigir poner a disposición de los trabajadores mascarillas, siempre que la recomendación del teletrabajo no pueda ser efectiva, se deben implementar las medidas de higiene adecuadas si quieren evitar una responsabilidad directa. Todos los locales deben contener agua corriente, jabón y toallas higiénicas de papel suficientes (el método más eficaz de prevención) o higienizadores como el gel hidroalcohólico y tomar las medidas adecuadas para que exista una distancia de seguridad de dos metros entre los propios trabajadores y con los clientes, equipos de protección individual y, además, la desinfección de lugares y equipos de trabajos reutilizables.

De acuerdo con el **Criterio Operativo n° 102/2020** sobre medidas y actuaciones de la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social** relativas a situaciones derivadas del nuevo Coronavirus (SARS-CoV-2), *“corresponde a las empresas*

evaluar el riesgo de exposición al nuevo coronavirus y seguir las recomendaciones que sobre el particular emita el servicio de prevención, siguiendo además las pautas y recomendaciones formuladas por las autoridades sanitarias”.

Además, de conformidad con el artículo 10 de la Ley Orgánica 4/1981, de 1 de junio, de los estados de alarma, excepción y sitio “*el incumplimiento o la resistencia a las órdenes de la Autoridad competente en el estado de alarma será sancionado con arreglo a lo dispuesto en las leyes*”. Por tanto, estas medidas tienen carácter obligatorio.

55. ¿Puedo usar mascarilla y guantes en el trabajo?

Sí, los propios trabajadores tienen la obligación de velar por su propia seguridad y salud, así como la de sus clientes. Puedes usar todas las medidas de protección que consideres.

56. ¿Tengo que informar a la empresa si he viajado a una zona de riesgo?

Sí, tienes un deber de cooperación la empresa en materia de seguridad y salud.

57. ¿Qué pasa si estoy contagiado?

Como con cualquier otra enfermedad, tendrás derecho a la prestación por incapacidad temporal, el Consejo de Ministros ha anunciado que las bajas que se produzcan tendrán la consideración de accidente de trabajo, de forma que recibirás la prestación del 75% de la base reguladora desde el día siguiente al de la baja en el trabajo.

58. ¿Qué pasa si alguien de mi entorno se contagia y me ponen en cuarentena?

La aplicación de los protocolos establecidos por las Autoridades Sanitarias implica que aquellos que se vean expuestos al SARS-CoV-2 serán sometidos al

correspondiente aislamiento preventivo hasta conocer si el riesgo era real y si las pruebas arrojan un resultado positivo.

Durante este tiempo, no se puede acudir al trabajo ni estar en contacto con otras personas porque se pondría en peligro la salud de los que nos rodean. Es una cuestión de salud pública.

Sin embargo, el trabajador que se ve impedido para el trabajo, también se ve despojado de sus ingresos (la empresa en principio no es responsable de la situación y no debe soportar la carga de abonar esos días de salario).

Por eso, el criterio 2/2020 reconoce esta situación dentro de los supuestos incluidos en el derecho a la prestación, pues es evidente que, aunque como tal no han sufrido un accidente o una enfermedad, el sistema debe ofrecer una protección para paliar las consecuencias de la situación.

También en este sentido se ve afectada la prestación por el acuerdo del Consejo, que cataloga asimismo esta circunstancia como accidente laboral con las mismas consecuencias que exponíamos anteriormente.

59. ¿Quién me da el parte de baja?

Serán los médicos de los Servicios Públicos de Salud los que emitan los partes de baja y alta en todos los casos de afectación por coronavirus (conforme a los códigos de la CIE9MC y a la CIE10ES consensuados), tanto en las situaciones de aislamiento como de enfermedad y a todos los trabajadores que lo necesiten.

En ningún caso estos partes de baja/alta podrán ser emitidos por los facultativos de las Mutuas Colaboradoras.

La duración estimada para estos procesos de IT se fija entre 5 y 30 días naturales (procesos de corta duración conforme al RD 625/2014).

XI. MISCELÁNEA

60. ¿Me pueden obligar a pedir una excedencia?

No, la excedencia es un derecho del trabajador y la empresa no puede imponerte que la solicites.

61. ¿Me pueden obligar a quedarme en casa sin cobrar?

No, salvo que lo pactes.

62. Mi empresa no puede pagarnos, ¿me quedo sin cobrar?

No, siempre podrás presentar una reclamación de cantidad por los salarios debidos. Recuerda que, en último caso, las deudas salariales están cubiertas con ciertas limitaciones por el FOGASA.

63. ¿Me pueden obligar a pedir una baja médica?

No. Y además con una baja por enfermedad común cobrarías tan solo el 60% por el primer período a partir del cuarto día.

64. ¿Tengo que firmar una baja voluntaria?

Parece evidente que no, pero ya nos hemos encontrado algún caso de empresarios que obligan a firmar un documento de baja. Repetimos: **no tienes que firmar ninguna baja voluntaria. Perderías tus derechos, incluso la prestación por desempleo.**

65. Te despido y te contrato más adelante.

Son promesas sin valor que algunos empresarios hacen a los trabajadores con el fin de que puedan perder sus derechos. Si te despiden podrás demandar a la empresa para que te abone la indemnización correspondiente.

66. Te despido para que cobres antes

Algún empresario está planteando a los trabajadores que en caso de despido cobrarán antes que si hace un ERTE. Vas a tardar lo mismo en cobrar el paro y sólo pretende no cotizar por ti durante este tiempo y que puedas perder tu antigüedad y posiblemente tu indemnización.

67. Los restaurantes y bares, ¿abiertos?

Solo los establecimientos que preparan comidas podrán prestar exclusivamente servicios de entrega a domicilio.

68. Aunque vivo en España trabajo fuera, ¿podré seguir acudiendo a mi trabajo?

El último anuncio del Consejo de Ministros es la reanudación del control de fronteras para prohibir salidas y entradas del Estado español. Sin embargo, se aplicarán excepciones. Una de ellas es la que aplica a los trabajadores que, residiendo en España, trabajan fuera –y viceversa–, que podrán continuar con su actividad laboral y serán de los pocos dispensados de la prohibición.

69. Carácter preferente del trabajo a distancia

En la medida de lo posible, dependiendo de las características del trabajo y de los medios técnicos precisos, se hace un llamamiento a las empresas para que opten por la modalidad del teletrabajo, que está previsto que se alargue hasta 3 meses después de la finalización del estado de alarma.

70. Trabajo en otra localidad, en un servicio esencial, pero las autoridades no me han dejado acudir a mi puesto de trabajo.

Si no fuera posible el teletrabajo se te considerará en situación de incapacidad temporal.

Necesitarás:

- Certificación expedida por el ayuntamiento de la situación de confinamiento total.
- Certificación de tu empresa de la imposibilidad de teletrabajo (o declaración responsable si eres autónomo).
- Parte de baja del servicio de salud pública.

71. Cierre de hoteles y similares

Si trabajas en un hotel o alojamiento turístico, el 19 de marzo se decretó su cierre en el plazo máximo de 7 días, por lo que no deberías continuar prestando servicios salvo que tus funciones sean de vigilancia y seguridad.

72. Bono social

Se han aprobado ayudas con los suministros a autónomos y trabajadores por cuenta ajena que se encuentren en situación de vulnerabilidad. Pincha [aquí](#) y busca al final del RD-ley 11/2020 el ANEXO IV con el modelo de solicitud.

73. Autónomos

Se establece una prestación extraordinaria por cese de actividad. Requisitos:

- Limitada a un mes, **desde el 14 de marzo, o hasta el último día del mes en que finalice dicho estado de alarma.**
- **Su facturación en el mes anterior** al que se solicita la prestación **se vea reducida, al menos, en un 75 por ciento** en relación con el promedio de facturación del semestre anterior.
- Estar afiliados y en alta, en la fecha de la declaración del estado de alarma, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o, en su caso, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

- **Hallarse al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social** o realizar una regularización del descubierto.

- **Cuantía el 70 por ciento a la base reguladora** media de los doce meses continuados e inmediatamente anteriores, o de la [base mínima de cotización](#) si no se alcanzase este período.

El tiempo de su percepción se entenderá como cotizado y no reducirá los períodos de prestación por cese de actividad a los que el beneficiario pueda tener derecho en el futuro.

Eso sí, **la percepción será incompatible con cualquier otra prestación del sistema de Seguridad Social (salvo el subsidio por cuidado de un menor).**

Si no puedes abonar dentro del plazo reglamentario las cuotas correspondientes al mes de marzo (los primeros 14 días), no te aplicarán el recargo. Puedes solicitar la prestación hasta el último día del mes siguiente al que se produzca la finalización del estado de alarma.

Debes acreditar la reducción de la facturación mediante la aportación de la información contable que lo justifique (copia del libro de registro de facturas emitidas y recibidas, libro diario de ingresos y gastos; del libro registro de ventas e ingresos; o del libro de compras y gastos). O, si no tienes obligación de llevar al día estos libros, por cualquier otro medio acompañado de una declaración jurada en la que se haga constar que se cumplen todos los requisitos exigidos para causar derecho a la prestación.

XII. MODELO OFICIAL DECLARACIÓN RESPONSABLE

Este salvoconducto es necesario si trabajas en servicios esenciales y no te acoges al permiso retribuido recuperable.

“D/D.^a _____, con DNI _____, actuando como representante de la empresa/empleador _____ (NIF: _____).

Datos de contacto de la empresa/empleador:

- Domicilio: _____
- Teléfono: _____
- Correo electrónico: _____

Declaro responsablemente: Que D/D.^a _____ con DNI _____ es trabajador/a de esta empresa/empleador y reúne las condiciones para **no** acogerse al permiso retribuido recuperable establecido en el Real Decreto-ley 10/2020. Para que conste a los efectos de facilitar los trayectos necesarios entre su lugar de residencia y su lugar de trabajo.

En _____, a ____ de _____ de 2020".

FDO: _____

XIII. CONTACTO

Nuestro WhatsApp 685 807 **112** está disponible para vuestras consultas al respecto. Solo os pedimos algo de paciencia pues, como cualquiera de vosotros, hemos visto limitados nuestros recursos.

Contestaremos a cada uno de vosotros y estaremos disponibles para impugnar cualquier despido que sufráis. También tenéis disponible la página web www.infocamareros.es.

Mucho ánimo de parte de todo el equipo de abogados laboristas de **MANRIQUE DE TORRES Abogados.**



MANRIQUE DE TORRES
ABOGADOS

C/ Goya, 48
28001 - Madrid
www.manriquedetorres.com