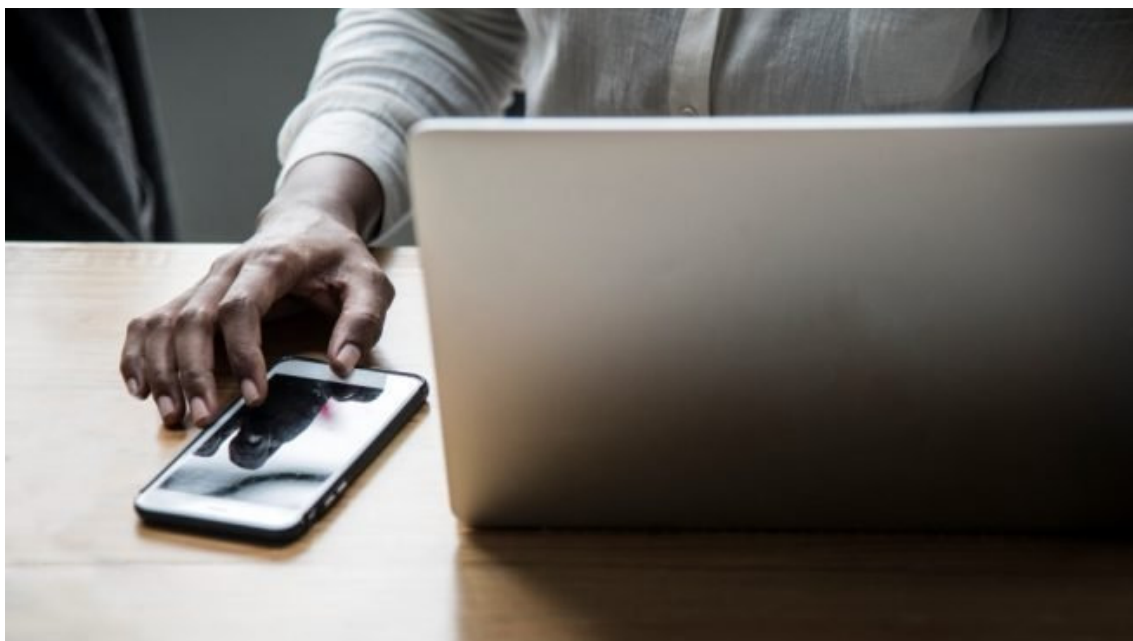


CRISIS SANITARIA

Las respuestas a las diez dudas laborales más frecuentes sobre la crisis del coronavirus



Trabajando en el ordenador

- **LORENA TORÍO**
- 23/03/2020 04:40

El **estado de alarma** decretado a causa del **coronavirus** y las posteriores medidas económicas activadas por el Gobierno a través de varios decretos-ley han creado un **nuevo escenario laboral**. Los cambios normativos han despertado muchas dudas entre empresas y trabajadores, que no saben cuáles son sus nuevos **derechos y obligaciones**.

En este decálogo **resumimos y respondemos** las preguntas más frecuentes:

1. ¿Qué garantías tiene un trabajador cuando se aplica un ERTE?

Un ERTE es una suspensión temporal de empleo que responde a una causa justificada. Esto quiere que decir que la relación laboral sigue activa -sólo está en suspenso- lo que permite acudir al desempleo siempre que se cumplan los requisitos para percibir las prestaciones. El trabajador cobra el **70% de la base reguladora** y se garantiza el mantener el 100% de la cotización, y tiene derecho a retornar su puesto de trabajo, dicen los abogados de RÁIZ Abogados.

2. ¿Qué hago si la empresa me da la opción de coger 15 días de vacaciones o un ERTE?

En el **Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE)** se percibe, siempre que se tenga derecho a ello, prestaciones entorno al 70% de la base reguladora. Una vez superada la situación que ha llevado al ERTE, el trabajador se incorpora a la empresa. En cambio, en el caso de las vacaciones serían consumidas por el trabajador, pero este se garantiza percibir su salario al 100% y se evita el realizar todas las gestiones para el alta en prestaciones por desempleo.

3. Si estoy en cuarentena, ¿tengo que teletrabajar?

Si el trabajador se encuentra en situación de **cuarentena percibirá prestaciones por incapacidad temporal por contingencias profesionales**, lo que significa que cobrará el 75% de su base reguladora. Sin embargo, la mayoría de los convenios empresariales prevén el complemento de la prestación hasta el 100%. En este caso, es la **Tesorería de la Seguridad Social** quién pagará al trabajador y no la empresa. La incapacidad temporal es causa de suspensión del contrato, por lo que no se tiene la obligación de trabajar y por tanto tampoco de **teletrabajar**.

4. ¿Cómo solicito la prestación por desempleo por un ERTE?

Para tramitar las prestaciones por desempleo hay que pedir cita a través de la página del **Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)**. Una vez se solicita la cita introduciendo el código postal y el DNI, salta un aviso indicando que no se acuda a la **oficina de empleo** y que se pondrán en contacto con el trabajador vía telefónica.

A día de hoy y desde la página del SEPE se indica que para quienes hayan sufrido un ERTE no tiene que solicitar personalmente la solicitud y que se le informará de **cómo hacerlo a través de la empresa**.

5. ¿Durante un ERTE se consume paro?

Los periodos de desempleo consumidos durante esta suspensión **no se tendrán en cuenta** respecto de futuras prestaciones por desempleo. En los ERTE ordinarios **no vinculados a Covid- 19**, sí se consume paro.

6. ¿Cuánto se tarda en resolver un expediente de ERTE?

Para los ERTE de fuerza mayor, una vez concretada su justificación, el Real Decreto-Ley contempla el **carácter potestativo y no obligatorio del informe de la Inspección Laboral**. Sin embargo, según explican los expertos del despacho de abogados RÂIZ, los plazos se mantienen respecto de la regulación anterior ya que, de solicitarse tal informe, la Inspección Laboral contará con un plazo de **cinco días para emitir informe**. Eso sí, determina que la Autoridad Laboral emitirá resolución en plazo de 5 días.

7. ¿Qué documentos acreditan la fuerza mayor?

Bastaría con aportar o hacer alusión a todos los Decretos Legislativos que el Gobierno está dictando y que acreditan la decisión **imprevisible o inevitable que recae sobre la empresa** e impide la continuación de la prestación laboral.

Hay que acreditar que el empresario se dedica a una actividad de las incluidas como **cesadas o suspendidas en el Real Decreto** que regula el estado de alarma (art. 10 y anexo 1). Si tiene un negocio abierto al público, es conveniente acreditar que el mismo se corresponde con la empresa que solicita la suspensión de contratos (licencia de apertura, contrato de arrendamiento, etc).

8. ¿Se puede decidir unilateralmente suspender la actividad laboral y dejar de abonar el salario?

Sí, pero es necesario tramitar un **expediente previamente**. Es posible que el expediente de extinción o suspensión de contratos por causa económica, organizativa o productiva concluya sin acuerdo o sin la bendición de la autoridad laboral. El empresario puede decidir **adoptar entonces unilateralmente las medidas propuestas**, asumiendo que las mismas puedan ser impugnadas ante la jurisdicción laboral.

Si la autoridad laboral no constata la fuerza mayor, el empresario no puede suspender los contratos, pero podrá iniciar un **expediente de suspensión y/o reducción de jornada** en el que, al final, puede imponer su decisión y ejecutarla a riesgo de su impugnación. Mientras tanto, tiene que abonar la retribución.

9. ¿Qué diferencias existen entre un ERE y un ERTE?

En el Expediente de regulación de empleo temporal (ERTE) no se proponen despidos. Mientras que en el Expediente de regulación de empleo (ERE) la medida propuesta por el empresario consiste en la **extinción de contratos de trabajo**, y pueden añadirse también medidas suspensivas o de reducción de jornada.

10. Si soy autónomo y debo cerrar mi negocio o cesar en mi actividad, ¿tengo derecho a alguna prestación?

En el Decreto del Gobierno no se establecen medidas adicionales a las ya existentes respecto de los autónomos, que deberán **continuar abonando sus cotizaciones salvo cese de actividad**.

Para la prestación por cese de actividad se establece cobrarse sin carencia, siendo innecesaria la **baja definitiva y bastando la suspensión temporal durante el periodo del estado de alarma o sus prorrogas** o, en su caso, acreditando un **descenso del 75%** de la facturación respecto semestre anterior.

<https://okdiario.com/economia/diez-dudas-laborales-mas-frecuentes-sobre-coronavirus-5331568>