

# Impacto laboral del COVID-19

**100** preguntas frecuentes,  
respondidas por expertos



# Índice

## Prólogo

1. Preguntas relacionadas con los ERTES
  - Definición ERTES
  - Límites de los ERTES
  - Tramitación de los ERTES
  - Negociación de los ERTES
  - Comunicación de un ERTE
2. Asimilaciones, tramitaciones y suspensiones
3. Conciliación y teletrabajo
4. Autónomos
5. Otras preguntas frecuentes
6. Más información y recursos

## Ricardo Gabaldón, Presidente del Consejo General de Graduados Sociales de España

---



Desde que se publicara el Real Decreto 463/2020 de 14 de marzo por el que se declaraba el Estado de Alarma y el Real Decreto 8/2020, de 17 de marzo de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, daba comienzo en nuestras vidas a un largo confinamiento en los hogares españoles, pero a su vez, se iniciaba para los profesionales del Derecho del Trabajo una desenfadada actividad laboral con una nueva normativa que plantea innumerables dudas en cuanto a su interpretación y aplicación.

Es evidente que hay un tema en especial que causa mayor preocupación que son las cuestiones derivadas de la tramitación de los ERTES excepcionales regulados en el anteriormente mencionado Real Decreto 8/2020 de

17 de marzo, ya que son difíciles de resolver todas las dudas en este momento, tanto por su carácter novedoso en el Derecho Español de dicha normativa y el poco tiempo transcurrido desde su publicación y entrada en vigor como las constantes modificaciones.

Soy consciente de la profesionalidad y formación de todos los laboristas, pero también que estamos en una situación de emergencia, por la tremenda carga de trabajo que tenemos en nuestros despachos profesionales. Por ello, y ante las dudas generadas, y en colaboración estrecha con Wolters Kluwer, proveedor líder de soluciones de software, información y servicios para despachos y empresas, se ha preparado este E-book con el único propósito de poder ayudar en una primera consulta a todos los profesionales que se dedican al asesoramiento de empresas y trabajadores en esta ardua tarea.

En estos momentos, nuestro trabajo es **ESENCIAL** para los trabajadores y empresas afectadas por esta grave crisis sanitaria y económica causada por el COVID-19. Considero que más que nunca debemos estar en primera fila intentando paliar con nuestra actividad la incertidumbre que muchas familias españolas están viviendo y también colaborar con la Administración del Estado para hacer esta labor con la celeridad y profesionalidad, en una situación que no tiene precedentes en la historia de nuestro país.

Como aportación personal y aprendizaje para futuras situaciones diré que es necesario nuestra visión y punto de vista para simplificar los expedientes y procesos. Creo que todos ganaríamos si se nos tuviera en cuenta a los profesionales que, como los Graduados Sociales, estamos trabajando día y noche para tramitar los expedientes para que las prestaciones puedan llegar a los destinatarios, empresas, trabajadores y autónomos.

Gracias a Wolters Kluwer por la iniciativa y realización de este proyecto que va dirigido a todos los Asesores Laborales, Graduados Sociales y profesionales del Derecho del Trabajo.

Espero que esta situación termine lo antes posible y tengamos la sensación de haber ayudado a miles de personas que en estos momentos nos necesitan, seamos capaces de afrontar y dar valor a nuestro trabajo, pues si hay una norma a la que todos debemos fiel cumplimiento, esa es sin lugar a duda, es la de la **SOLIDARIDAD**.

# 1. Preguntas relacionadas con los ERTES

## DEFINICIÓN ERTES

1. *ERTE por causas de fuerza mayor vs ERTE por causas ETOP (económicas, técnicas, organizativas o productivas), ¿cuándo aplica cada caso?*

En aquellos supuestos en los que la empresa se vea en la necesidad de cesar su actividad como consecuencia directa de la declaración del estado de Alarma, se tramitara el ERTE por fuerza Mayor. Y en los supuestos en que sea necesario la suspensión de los contratos de trabajo como consecuencia de una disminución de los ingresos o de la producción, relacionadas con el COVID-19, se acogerán al procedimiento de suspensión o reducción de jornada por causa económicas, técnicas, organizativas y de producción.

2. *Si no es un ERTE por fuerza mayor, pero está claro el descenso de facturación que habrá y no se cumplen los requisitos económicos, ¿se puede solicitar?*

En los casos en que no se den los requisitos económicos y haya descenso de la facturación, se puede solicitar ERTE por causas de producción.

## LÍMITES ERTES

### 3. *¿Se pueden incluir en el ERTE a los trabajadores temporales y a los trabajadores de baja por IT?*

Sí, se pueden incluir en el ERTE a los trabajadores eventuales y a los trabajadores en IT.

### 4. *¿Existe la posibilidad de hacer un ERTE de suspensión con el 50% de los trabajadores e ir incluyendo en el mismo ERTE a otros trabajadores, dependiendo de cómo vayan sucediendo las cosas?*

En la tramitación del ERTE se debe presentar una relación con los trabajadores afectados para su aprobación, por lo que, si hay que ampliar el número de trabajadores afectados, se deberá iniciar otro expediente.

### 5. *¿En qué situación está un trabajador que finaliza un contrato temporal siendo afectado por un ERTE por fuerza mayor? ¿La prestación de desempleo se mantiene con los mismos requisitos, y en concreto, el requisito de período de carencia?*

Si al comienzo del ERTE el trabajador con contrato temporal está en activo, se le aplican los mismos beneficios que al resto de trabajadores, incluida la no exigencia del periodo de carencia. La duración del mismo se reanuda a la finalización del estado de alarma.

### 6. *¿Qué pasa con los trabajadores que tienen contrato de formación o son familiares del autónomo y no cotizan por desempleo? ¿Podrán solicitar el ERTE y cobrar el paro?*

Los trabajadores que tienen contrato de formación y son familiares del autónomo tienen derecho a la prestación de desempleo. Si no cotizan no.

*7. ¿Se puede dar vacaciones a los trabajadores afectados?*

No se puede dar vacaciones unilateralmente a los trabajadores afectados.

*8. Los expedientes de regulación temporal de empleo por fuerza mayor ¿los puede presentar cualquier empresa independientemente del sector de la actividad, o solo lo pueden hacer las empresas obligadas al cierre por orden del gobierno?*

Los Expedientes de Fuerza Mayor los puede realizar cualquier empresa que se encuentre afectada directamente por el estado de Alarma.

*9. ¿Se puede hacer una ERTE por fuerza mayor con suspensión de contratos, reducciones de jornadas y extinciones al mismo tiempo?*

Sí suspensión y reducción, pero no se pueden hacer ERTES coincidiendo con despidos, existiendo además la obligación de mantener la contratación durante los seis meses siguientes al ERTE.

*10. En el caso de los ERTES, ¿pueden entrar trabajadores temporales e indefinidos indistintamente?*

En el caso de los ERTES pueden entrar trabajadores temporales e indefinidos indistintamente.

*11. Tengo un trabajador especialmente sensible. No tiene la infección o no lo han confirmado. Decide no ir a trabajar. ¿Cómo hemos de proceder?*

Si no está afectado por el COVID-19 y por tanto no tiene situación de IT, se le puede sancionar por faltas injustificadas al trabajo.

12. *Los ERTEs donde estén trabajadores sin el periodo necesario para cobrar desempleo ¿se les va abonar igualmente desempleo?*

Efectivamente a aquellos trabajadores que se incluyan en el ERTE y no tenga periodo de carencia necesario para cobrar el desempleo, se les abonará igualmente.

13. *Los empleados afectados per ERTEs ¿cuándo van a cobrar la prestación del paro? ¿En los 10 primeros días de abril?*

Así debería ser, pero resulta difícil en la situación actual que se cumpla.

14. *Tengo personal de alta en una empresa española, cotizando en la seguridad social española, pero desplazado temporalmente por 1 año a otro a Portugal (comunicado su desplazamiento a la TGSS por TA.300). La empresa portuguesa donde están realizando sus funciones actualmente, también ha tenido que cerrar su centro de trabajo. ¿Estas personas pueden ser incluidas en un ERTE español por causas de fuerza mayor? ¿Podrán percibir el desempleo, aunque permanezcan en Portugal?*

Sí.

15. *Empresa transitaria (operador logístico) que se dedica al transporte de mercancías por cualquier medio y a cualquier parte del mundo. No es ninguna de las actividades que debido al estado de alerta han tenido que cerrar, pero que sí indirectamente afecta a paradas en el sector textil e industrial. No hay nadie en la plantilla contagiada por el COVID-19, ni tampoco en cuarentena. ¿En qué tipo de ERTE estaría encuadrado una posible suspensión de contratos a parte de la plantilla: al de fuerza mayor /art. 22, o al de causas productivas /art. 23?*

En el correspondiente al Art.23.

16. *En el ERTE ETOP, ¿es necesario presentar el expediente indicando ya los nombres de las personas que van a ver modificada su situación, o puede ir con simple referencia a unidades de negocio, y los nombres se designan después de la autorización por la autoridad laboral?*

La autoridad laboral solicita listado de trabajadores.

17. *Un certificado del servicio de prevención ajeno, por el cual se indica que la empresa no puede cumplir las medidas básicas de seguridad para el COVID19, ¿sería suficiente para un ERTE por fuerza mayor? por las obligaciones en materia de seguridad y salud que recoge la ley de prevención.*

Sí, pero sería aconsejable complementar con más justificación.



18. *¿Pueden las inmobiliarias acogerse al llamado ERTE forzoso?*

Sí.

19. *Con un programa de becarios, algunos extranjeros y dada la situación, quieren volverse a sus países y seguir trabajando desde su casa. En estos supuestos ¿hay que hacer alguna comunicación a la Seguridad Social? ¿En el caso de que se produzca un accidente de trabajo tendrían cobertura?*

Hay que comunicarlo a la Seguridad Social y sí, tendrían cobertura.

20. *¿La empresa tiene que estar al corriente de pago de Hacienda y Tesorería, para los ERTEs de fuerza mayor?*

Sí.

21. *¿Se puede concatenar ERTE + ERE? Entendiendo finalizar el ERTE cuando finalice el estado de alarma y empezar con un ERE si baja la demanda de nuestros clientes.*

Habría que presentar uno nuevo, pero revisando si está obligado al mantenimiento de empleo 6 meses.

22. *En el caso de un ERTE, ¿cómo afectaría a las vacaciones anuales?*

El tiempo de suspensión no genera vacaciones.

23. *¿En comunidades de propietarios se puede aplicar un ERTE? Por ejemplo: garaje que tiene 3 empleados.*

Sí.

24. *Micropyme (SLU) con 2 actividades: informática y tienda de ropa. Ambos con titular y una persona contratada (tiempo completo) y otra empleada (tiempo parcial). La tienda de ropa se cierra. ¿Cómo cesa una única actividad dentro de la misma SLU y que la empleada pueda cobrar su prestación por desempleo? ¿Hay que cerrar todo?*

Puede hacer un ERTE suspensivo. No.

25. *Los trabajadores transfronterizos ¿pueden afectarse a un ERTE por COVID-19? ¿Cobrarían prestación por desempleo en España?*

Sí.

26. *Si un trabajador esta pluriempleado, ¿puede cobrar el desempleo por estar incluido en un ERTE y a la vez cobrar la prestación por cese por tener una actividad en régimen de autónomo dentro de las incluidas en el RD 463/2020 obligadas al cierre?*

No es posible. La percepción extraordinaria por cese de actividad para los afectados por la declaración del estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 será incompatible con cualquier otra prestación del sistema de Seguridad Social (Art. 17.4 Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo).

27. *¿Cuál es la diferencia entre presentar un ERTE en base al art. 22 o al art. 23 del RD 8/2020?*

El art. 22 hace referencia a los expedientes por fuerza mayor, y el art. 23 hace referencia a los expedientes ordinarios, económicos, técnicos, organizativos o productivos.

## TRAMITACIÓN ERTES

### 28. *¿Qué pasos seguir para tramitar un ERTE? (con la administración y con los trabajadores)*

La empresa comunica a los trabajadores y posteriormente tramita la solicitud a la autoridad laboral con la documentación exigida, memoria, comunicación a los trabajadores y la relación de afectados con los datos en el caso de Fuerza Mayor, y en el Caso de ERTE por causas económicas organizativas o productivas, se comunicará a los representantes y se iniciará un periodo de consultas; será la empresa quien tramite la comunicación al SEPE de la relación de trabajadores afectados.

### 29. *¿Qué documentación es necesaria presentar para un ERTE de fuerza mayor?*

- Solicitud
- Documento indicando duración, actividad, jornada y compromiso mantenimiento empleo 6 meses posteriores.
- Memoria o informe
- Comunicación a los trabajadores
- Traslado de la comunicación e informe a RLT si los hubiera.
- Relación de trabajadores.

### 30. *En caso de ERTE por causas objetivas, ¿se pueden realizar todos los trámites (comunicación a trabajadores, constitución comité, apertura periodo consultas, acta con acuerdo...) el mismo día?*

Siempre que se den las garantías necesarias, como nombramiento y comunicación de los representantes y entrega de documentación, se puede realizar todo en el mismo día, ya que la norma establece un plazo máximo para la negociación, pero no un periodo mínimo.

31. *¿Es válido el certificado digital de la asesoría para presentar la solicitud del ERTE de uno de sus clientes?*

El certificado Digital de la Asesoría es válido para presentar un ERTE de uno de sus clientes.

32. *Los ERTEs por causas económicas y organizativas tienen unos plazos muy largos, ¿cómo se debe proceder? ¿Se puede instar una fuerza mayor y esperar a que sea la autoridad laboral quien indique lo que se puede hacer?*

Los ERTEs hay que presentarlos según sea la causa y la administración constará si dan los requisitos en el caso de Fuerza Mayor y en el caso causas económicas o productivas lo determinara el art. 23 rd Ley 8/2020 y RD 1483/2020 de 29 de octubre.

33. *Si la empresa tiene varios centros en distinta provincia, ¿cuál es la autoridad laboral a la que se ha de dirigir? ¿Se podría plantear el ERTE ante una única autoridad laboral de la provincia donde haya mayor número de personas trabajadoras?*

Si la empresa tiene varios centros de trabajo en distintas Provincias y de más de una Comunidad Autónoma, se presentarán ante el Ministerio de Trabajo y Economía Social, con una excepción y en aquellas empresas donde el 85% de la plantilla pertenezca a una Comunidad Autónoma, en cuyo caso se presentara en esa Comunidad Autónoma, siempre lógicamente que en esa Comunidad Autónoma haya afectados.

34. *¿Se puede presentar un ERTE telemáticamente? ¿Cómo tramitar el ERTE con las oficinas cerradas y sin atención telefónica?*

Si se puede presentar un ERTE telemáticamente mediante la Certificación Digital.

35. *¿Qué tipo de memoria hay que presentar para el ERTE de fuerza mayor?, ¿tiene que ser muy extensa? O simplemente explicar las razones de COVID-19*

Se deberá aportar un informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como con secuencia del COVID-19, en definitiva indicando la relación directa del COVID-19 con el cese de actividad.

36. *¿Cuándo se debe hacer la comunicación a la Seguridad Social de la situación de ERTE u suspensión de los trabajadores?*

Una vez se tenga la Resolución constatando las causas de fuerza mayor o se produzca el silencio Administrativo Positivo, debiendo tener certificado del silencio positivo en algunas administraciones, a los efectos de tener el número de expediente.

37. *¿Hay que esperar la respuesta de la Administración para suspender el contrato con un ERTE?*

Hay que esperar respuesta de la Administración para que dicte Resolución constatando la situación de fuerza mayor, según art. 22.2.C, si bien se puede solicitar una vez se produzca el Silencio administrativo positivo, sino se dicta Resolución. Y en el caso de ERTE por causas económicas, Productivas, será la empresa la que haga uso del expediente una vez hayan transcurrido el plazo de los siete días con acuerdo y sin acuerdo, mediante comunicación a los trabajadores y la expedición del certificado de empresa correspondiente.

38. *¿Cómo es el procedimiento para empresas/autónomos con 1 ó 2 trabajadores?*

Es exactamente el mismo procedimiento.

39. *¿Es posible un ERTE para empresas de menos de 5 empleados? ¿Y para una empresa con un único empleado?*

En las empresas con menos de cinco trabajadores sí es posible un ERTE, tanto por fuerza mayor como por causas Económicas, Organizativas o productivas, derivadas del COVID-19.

40. *¿Se va a facilitar el envío de las solicitudes de los ERTES, es decir, hará falta todos los documentos que a día de hoy son necesarios -memoria, periodo de consulta a los trabajadores, etc.-?*

Como consecuencia de la publicación del RD Ley 8/2020 se simplifica el trámite en los dos tipos de ERTES, Fuerza Mayor y causas Económicas, Organizativas y Productivas, exigiendo en el segundo la acreditación del periodo de Consultas y la acreditación de las causas alegadas.

41. *En el caso de ERTE por fuerza mayor presentado y si pasados los 5 días no hemos recibido resolución. ¿Debemos seguir esperando o el silencio por parte de la Administración es positivo y ya podemos suspender los contratos?*

Es positivo, aunque puede ser revisado de oficio.

42. *¿Se pueden renovar los contratos que se cumplan estando en ERTE, o tiene que cursarse la baja?*

En principio quedan suspendidos y pendientes de cumplir plazo a su reanudación, y posteriormente se pueden renovar.

43. *¿Puede presentar para una misma empresa un ERTE por fuerza mayor y un ERTE por causas productivas? Si no está claro que la resolución sea positiva, no se quiere demorar a la espera de resolución y por tanto a la vez inician el de causas productivas.*

Sí.

44. *Si una empresa hace un ERTE del 100% de la plantilla, pero necesita servicios mínimos, por ejemplo, una persona de mantenimiento una semana, una persona de logística otra semana... O días sueltos necesita que cierto personal trabaje, (contabilidad para hacer pagos etc.) ¿cómo debe comunicarse todo ello a la Seguridad Social?*

Por escrito al SEPE y de forma telemática a la Seguridad Social.

45. *En caso de que la empresa decida por voluntad propia cesar la actividad durante 15 días (o los necesarios) para proteger a los empleados, clientes y proveedores ¿qué tratamiento hay que hacer con los trabajadores en caso de que no esté ninguno de baja por COVID-19? ¿Vacaciones, días recuperables cobrando igual de sueldo? ¿va a existir algún tipo de bonificación por la seguridad social para estos casos?*

Las vacaciones deben ser de común acuerdo. La empresa puede solicitar un ERTE por la causa que lo justifique y prestación acorde a la situación.

46. *En caso de aprobación de un ERTE, ¿cómo se comunica esta situación a la TGSS?, ¿trabajador por trabajador o lo hacen ellos de oficio?*

Trabajador a trabajador en este momento.



47. *¿Si una empresa ya está en un ERE y se ve afectado por el COVID-19, puede acogerse a un ERTE motivado por la situación del COVID-19? ¿Debe finalizar el ERE actual y solicitar uno nuevo? ¿Presentar un escrito para comunicarlo? ¿Cómo se tramita?*

Debe finalizar el ERE y solicitar uno nuevo de acuerdo con la actividad que desarrolle.

48. *¿Qué fecha debe ponerse en el ERTE por causa de fuerza mayor: la de finalización del estado de emergencia? ahora prorrogado... O bien ¿es mejor una más amplia por si se volviese a prorrogar?*

Fin del estado de emergencia.

49. *Una trabajadora fija discontinua que debía iniciar el llamamiento a principios de Abril pero está actualmente de baja de maternidad y finaliza a mediados de Junio ¿se debe incluir en el ERTE? O como va a continuar cobrando la baja de maternidad no hay que incluirla en ERTE pero si hacer el llamamiento.*

Se debe incluir en el ERTE.

50. *Si se realiza un ERTE por fuerza mayor, ¿hay obligación de mantenimiento del empleo durante 6 meses?*

Sí, de acuerdo con la Disp. Adic. 6ª.a.l.

51. *Los empleados en IT, maternidades, paternidades, que van en el ERTE, cuando hagan alta, ¿cuál es el procedimiento?*

Los que están en estas situaciones los hemos incluido en el Expediente de Regulación de Empleo, pero no hemos comunicado al Servicio Público de Empleo su afectación al objeto de las prestaciones por desempleo. Por lo tanto, cuando hacemos la tramitación colectiva con los ficheros Excel, no los incluimos.

Si causan alta en el periodo del ERTE, les notificaremos comunicando que se han incluido en el Erte así como la medida que le afecta (suspensión/reducción de jornada) y que la empresa procede a comunicar a la autoridad laboral y al Sepe su afectación.

Comunicaremos a la autoridad laboral esta situación y al SEPE y enviaremos otra nueva comunicación al Servicio Público de Empleo indicando los datos de la persona y el certificado de empresa para que pueda percibir a partir de ese momento la prestación por desempleo.

## 52. *¿Cómo se complementa, por parte de la empresa, el 100% del sueldo cuando han mandado a sus trabajadores al ERTE?*

Las empresas pueden mejorar voluntariamente las prestaciones del Régimen General. Las mejoras voluntarias de prestaciones no integran la base de cotización. Tiene la consideración de carácter extrasalarial. Ni empresario, ni trabajadores podrán alterar la naturaleza de las mismas, en caso contrario podrían ser considerada “salario”.

A efectos contables, de IRPF y de justificación del pago se deberá formalizar una nómina en que se refleje el concepto “mejora voluntaria prestación desempleo” por el importe que voluntariamente la empresa haya concedido y aplicando el IRPF correspondiente.

“Mejora directa de prestaciones (Art. 239, LGSS)

Las empresas podrán mejorar directamente las prestaciones de este Régimen General, costeándolas a su exclusivo cargo. Por excepción, y previa aprobación del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, podrá establecerse una aportación económica a cargo de los trabajadores, siempre que se les faculte para acogerse o no, individual y voluntariamente, a las mejoras concedidas por los empresarios con tal condición. Ver sentencias nº TS, Sala de lo Social, de 21/07/2009, Rec. 1078/2008 y TS, Sala de lo Social, de 26/11/2009, Rec. 1299/2009”

### 2.- Contingencias y prestaciones temporales (subsídios o indemnizaciones a tanto alzado)

Debe señalarse que respecto de las mejoras directas vinculadas al resto de las contingencias y prestaciones temporales (IT, maternidad, riesgo durante el embarazo, desempleo,...), no rige la obligación de externalización, por lo que pueden gestionarse con cargo a fondos internos de las empresas o a través de fundaciones laborales, mutualidades de previsión social o compañías aseguradoras. Ver sentencias nº TS, Sala de lo Social, de 01/07/2009 y TS, Sala de lo Social, de 10/06/2009, Rec. 3133/2008.

53. *¿Qué ocurriría en el caso de que el Estado de Alarma se alargara con los ERTES ya solicitados con fecha fin? ¿Se prorrogaría automáticamente? ¿Habría que seguir algún procedimiento?*

Se prorrogarán, de conformidad con el artículo 28 del RD ley 8/2020 de 17 de marzo, las medidas recogidas en sus artículos 22;23; 24 y 25 estarán vigentes mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID.

54. *Algunas Comunidades Autónomas que están anunciando que amplían el plazo para la respuesta del ERTE de 5 a 10 días. ¿Esto haría correr, además, los plazos de presentación de la documentación ante el SEPE?*

No, porque un Real Decreto Ley no puede ser modificado por una norma autonómica. El plazo del Servicio Público de Empleo es desde los 5 días desde la presentación del ERTE por fuerza mayor, que ahí es cuando se considera producido el silencio administrativo positivo, o de los 5 días en el caso de ERTES ordinarios, cuando hemos comunicado el fin de periodo de consultas a la autoridad laboral. No sé hasta qué punto sería ajustable a derecho que una norma autonómica vulnera una norma de ámbito legal. El RD 8/2020, normas de rango legal en materia de legislación laboral cuya competencia exclusiva la tiene el Estado estableció 5 días, y la Ley de Procedimiento Administrativo, Ley Estatal, establece que el silencio administrativo es positivo. Por tanto, no entiendo cómo una norma autonómica puede influir en esa regulación en el ámbito de una legislación que no le es propia.

55. *¿Desde cuándo se puede pedir la ayuda para empleados del hogar? ¿Lo pide el empleado o el empleador?*

Lo pide el empleado, no el empleador. El que cobra el subsidio es el empleado, no el empleador. Lo que tiene que hacer el empleador es facilitarle un certificado indicando el día desde el que el empleado no presta el servicio como consecuencia de la situación actual.

56. *¿La moratoria de la Seguridad Social debe pedirse mes a mes?*

Podrán acceder, siempre y cuando no tuvieran un aplazamiento en vigor y para los pagos correspondientes a los meses de abril a junio, bajo un interés de 0,5%. Estas solicitudes de aplazamiento deberán solicitarse en los 10 primeros días naturales del plazo reglamentariamente establecido para el pago.

57. *¿El aplazamiento de cuotas es para aquellos que no cumplan los requisitos de moratoria?*

Son dos cosas distintas: la moratoria es dilatar el plazo, y las cuotas devengadas en abril se podrán ingresar en diciembre o en enero sin recargo; y otra cosa es aplazarlo, sea en el plazo de 1 año o 2. Pero ambos instrumentos no son incompatibles.

58. *Las empresas que han solicitado un ERTE y que saben a ciencia cierta que cuando se pase el Estado de Alarma no podrán seguir con su actividad habitual por falta de negocio o porque ha finalizado la temporada, ¿cómo enlaza la finalización del ERTE por fuerza mayor con un ERTE por, por ejemplo, causas económicas?*

Según el RD 9/2020 el ERTE por fuerza mayor finaliza cuando finalice el Estado de Alarma. Lo que tendrían que tener previsto es el trámite de un ERTE ordinario para, en la mayor dilación posible una vez establecido ese fin, poder tramitarlo. No habría ningún problema, incluso, en tramitarlo con carácter previo para enlazarlo con esa fecha fin del ERTE por fuerza mayor.

## NEGOCIACIÓN ERTES

### 59. *¿Es necesario constituir Comité ad hoc para empresa sin Representante Laboral de los Temporal en caso de ERTE por fuerza mayor?*

En el supuesto de que no existe RLT, el art. 23.1.a) RD ley 8/2020, de 17 de marzo establece la obligación de constituir la mesa negociadora en un plazo no superior a 5 días, con las personas designadas por los sindicatos mas representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. La comisión estará conformada por una persona de cada uno de los sindicatos que cumplan dichos requisitos.

Si no se conformase esta representación, se constituirá la comisión con tres trabajadores de la propia empresa, elegidos conforme a lo establecido en el art. 41.1 del ET.

### 60. *En los ERTES ¿es obligatorio llegar a un acuerdo con los representantes de los trabajadores?*

En los ERTES no es obligatorio llegar a un acuerdo con los representantes de los trabajadores, pues el periodo de consultas puede terminar con acuerdo y sin acuerdo.

### 61. *¿Se puede acordar con el trabajador una suspensión de empleo y sueldo en el caso que la empresa no quiera hacer un ERTE? En el caso que se pueda, qué trámites hay que efectuar, y si el trabajador se negara ¿qué se podría hacer?*

Las suspensiones de empleo y sueldo, pueden ser voluntarias y previo pacto entre el trabajador y la empresa, pero no devengan salario, cotizaciones ni prestaciones.

Las suspensiones que tengan causa en fuerza mayor o en causas ETOP, aun cuando afecten a un solo trabajador, deberán seguir el procedimiento establecido para los ERTES.

62. *La comisión ad hoc representativa de los trabajadores, ¿se elige entre toda la plantilla (afectada y no afectada) de todos los centros de trabajo, aunque sean de distinta provincia?*

La Comisión Ad Hoc se debe elegir entre todos los trabajadores de la plantilla, aunque los centros de trabajo sean de distinta Provincia.

63. *¿Qué pasa con las consultas a los trabajadores cuando en empresas pequeñas de 4 ó 5 trabajadores no hay representación sindical? ¿Han de nombrar un representante o han de firmar el acta del acuerdo todos?*

Se debe seguir el procedimiento establecido en el art.23.1.a) del RD ley 8/2020, de 17 de marzo establece la obligación de constituir la mesa negociadora en un plazo no superior a 5 días, con las personas designadas por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. La comisión estará conformada por una persona de cada uno de los sindicatos que cumplan dichos requisitos.

Si no se conformase esta representación, se constituirá la comisión con tres trabajadores de la propia empresa, elegidos conforme a lo establecido en el art. 41.1 del ET.

64. *¿Para una empresa de menos de 5 empleados, es necesario designar un representante sindical o figura similar para iniciar el ERTE?*

Si es por causas económicas, Organizativas o Productivas, sí habrá que designar representante para el periodo de consultas.

65. *En un ERTE de suspensión ¿cómo acreditan los trabajadores que no pueden constituirse con los sindicatos más representativos del sector y se constituyen en la comisión negociadora solo ellos?*

Con un escrito o correo a los sindicatos más representativos sin respuesta.

66. *El empresario puede decidir no presentar un ERTE, ¿podría minimizar los efectos haciendo uso de vacaciones, bolsa horas u horas extras?*

Podría, de común acuerdo con trabajadores y representantes legales.

67. *Después de presentar ERTes, ¿qué pasos hay que dar de cara Seguridad Social?*

Una vez realizadas las comunicaciones al trabajador, a la RLT, al SEPE y a la autoridad laboral, deberá realizar la variación a través del sistema Red en la TTSS.

68. *¿El empresario puede complementar en la nómina la prestación por desempleo que perciba el trabajador en caso de ERTE? ¿Este complemento cotiza?*

Sí, puede hacerlo pero no cotiza a la seguridad social por ese importe al considerarse concepto extrasalarial como “mejora voluntaria de prestación de la seguridad social”.

El importe abonado como complemento estará sujeto a IRPF.



69. *¿Una empresa puede hacer un ERTE y decidir no acogerse expresamente a los beneficios de exención de pago cotización para no someterse al mantenimiento?*

No está recogido en el Real Decreto-Ley.

70. *¿Si una empresa hace un ERTE por fuerza mayor a algún trabajador que tenga bonificación en las cotizaciones a la seguridad social (discapacidad, etc.), esas bonificaciones, una vez se vuelva a la normalidad, seguirán manteniéndose?*

Sí.

## COMUNICACIÓN ERTES

71. *¿Se pueden negar los trabajadores a firmar la recepción de la comunicación del expediente de ERTE? Y los representantes sindicales ¿se pueden negar a su recepción? ¿Qué hacer en esos casos?*

Enviarlas por burofax o cualquier otro medio con fuerza probatoria.

72. *Si las empresas no tienen representantes de los trabajadores, ¿basta con la comunicación por escrito a cada trabajador del inicio del expediente?*

Para el caso de ERTE por fuerza Mayor sí, pero para el caso de ERTE por causas Económicas, habrá que dar traslado a los Sindicatos más representativos o que tengan representación en la empresa, y si no responden nombrar una comisión elegida por los trabajadores de tres miembros.

73. *En los casos que las empresas ya están cerradas y los trabajadores en sus casas, ¿cómo se les comunica que la empresa va a presentar un ERTE por fuerza mayor? ¿vale el envío de la comunicación por e-mail con confirmación de lectura por parte del empleado? ¿valdría la comunicación por whatsapp si el trabajador expresamente responde que lo ha recibido?*

Cualquiera de los procedimientos es válido, es decir por correo electrónico y por WhatsApp, siempre que con los dos haya confirmación de recepción por parte del trabajador.

74. *¿Con qué fecha se debe hacer la carta de comunicación a los trabajadores si ha tenido que cerrar el día 15 de marzo de 2020 a causa del COVID-19?*

Con fecha de 15 de Marzo, fecha del cierre de la empresa.

## 2. Asimilaciones, tramitaciones y suspensiones

75. *Los trabajadores aislados por pertenecer a colectivos especialmente vulnerables (ej. persona mayor 64 años con diabetes, personas con asma crónico severo y otras complicaciones respiratorias) que no puedan prestar sus servicios en la modalidad de teletrabajo ¿pasan a situación de IT, o sólo en el caso de que presenten síntomas?*

Las personas trabajadoras que pertenezcan a colectivos especialmente vulnerables pasaran a situación de IT si los facultativos de los Servicios Públicos de Salud consideran que están afectados por la enfermedad o deban estar en situación de aislamiento.

El riesgo es colectivo, no obstante, corresponderá al servicio sanitario del SPRL evaluar la presencia de personal trabajador especialmente sensible, con relación a la infección de coronavirus, establecer la naturaleza de especial sensibilidad de la persona trabajadora (teniendo en cuenta la existencia o inexistencia de unas condiciones que permitan realizar el trabajo sin elevar el riesgo propio de la condición de salud de la persona trabajadora) y emitir informe sobre las medidas de prevención, adaptación y protección, de conformidad con lo establecido en el art. 25 de la Ley 31/1993, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

Según este precepto legal debe evitarse la exposición de las personas trabajadoras que, en función de sus características personales o estado biológico conocido debido a patologías previas, medicación, trastornos inmunitarios, embarazo o lactancia, sean considerados especialmente sensibles a este riesgo.

Para calificar a una persona como especialmente sensible para COVID-19, debe aplicarse lo indicado, evaluar el puesto de trabajo, y aplicar las medidas de protección conforme al procedimiento de actuación para los servicios de PRL de 26 de marzo de 2020.

*76. ¿Cómo introducir la baja de una persona sospechosa de coronavirus pero que la baja se la han dado por enfermedad común sin que el médico la haya visitado y en el caso que más tarde se determine que sí era baja por coronavirus como se solventa en la nómina?*

Son los médicos de los Servicios Públicos de Salud los que emiten los partes por coronavirus, tanto en las situaciones de aislamiento como de enfermedad. Cuando se tenga conocimiento del periodo de que el motivo de la baja debe ser por aislamiento/contagio o COVID-19 con posterioridad al inicio de la IT, se emitirán los partes con carácter retroactivo.

Una vez modificado el parte de baja por IT corresponderá aplicar la revisión en el importe de la prestación por la IT en pago delegado realizado por la empresa, correspondiendo un 75% de prestación con carácter retroactivo por la asimilación a un accidente de trabajo.

*77. Un autónomo RETA colaborador se dio de baja por el COVID 19 (anticipándose) el 09/03/2020. ¿Tiene alguna opción factible (dándose de nuevo de alta, incluso retroactivamente o no, sin peligro de fraude de ley o sanciones por fuera de plazo), de acogerse a la prestación por desempleo del COVID-19?*

Para acogerse a la prestación, el autónomo debía estar afiliado y en alta en RETA a fecha 14 de marzo de 2020, fecha en que entra en vigor el RD 463/2020 por tanto no podrá acogerse a lo establecido en el art. 17.1 del RD 463/2020, a tenor de lo indicado en su disposición final tercera por no cumplir con los requisitos establecidos.

### 3. Conciliación y teletrabajo

78. *¿Se van a aplicar ayudas para que los padres puedan quedarse al cuidado de los hijos? En caso afirmativo cómo se solicitan, plazo y cuantía*

En este momento las únicas ayudas posibles a aplicar por las empresas son el teletrabajo y la posibilidad de adaptación de la jornada de trabajo.

79. *Una asesoría pequeña de una población también pequeña. Los empleados prefieren trabajar en la oficina a pesar de que se les ha propuesto facilitarles el teletrabajo. La afluencia de público es mínima. ¿Puede establecerse como obligatorio?*

La medida de teletrabajo es preferente pero no obligatoria. Es preciso tener en cuenta que la actividad de asesoría no se encuentra incluida entre las que tienen causa directa para el cierre temporal de su actividad por lo que será decisión de la empresa el seguir prestando servicios de asesoría manteniendo las medidas de prevención necesarias para sus trabajadores.

80. *Si una persona tiene que coger reducción de jornada durante el Estado de Alarma para poder compatibilizar su trabajo con su vida familiar, ¿tendría alguna prestación por parte del Estado?*

No.

## 4. Autónomos

### 81. *¿Se plantea alguna medida para proteger el pago de cuotas de autónomos, así como la carga fiscal?*

Actualmente no se han establecido otras medidas económicas más que la prestación extraordinaria por cese de actividad y las cuotas durante el estado de alarma y el acceso a la financiación a través de las Líneas de ICO financiación a empresas y autónomos a través de las entidades financieras y de crédito.

### 82. *¿Los autónomos que tienen tarifa plana y que no cotizan por la contingencia de cese actividad, podrán con estas medidas de apoyo al RETA acceder a la prestación por cese actividad?*

Sí. Todos los autónomos cotizan por la contingencia profesional por lo que podrán acceder a la medida, con independencia de que su tarifa sea o no plana y si cumplen con los requisitos establecidos en el art. 17 del RD ley 8/2020.

### 83. *¿Los autónomos societarios tienen derecho a alguna ayuda?*

Sí, todos los autónomos sean titulares o societarios, pueden acceder si cumplen con los requisitos establecidos en el art. 17 del RD ley 8/2020.

**84. *¿Cómo afecta a los autónomos que sufren una bajada de producción, derivada del COVID-19, pero no son una actividad que ha cesado por “fuerza mayor” como indican las disposiciones del gobierno? ¿Podrán pedir la prestación por cese temporal?***

Si no tienen causa directa, podrán solicitar la prestación siempre y cuando su facturación en el mes anterior al que solicite la prestación se vea reducida, al menos en un 75% en relación con el promedio de facturación del semestre anterior y reuniendo los demás requisitos establecidos en el art 17 del RD ley 8/2020 modificado por el Real Decreto ley 11/2020 de 31 de marzo.

**85. *Los autónomos societarios ¿pueden beneficiarse de la bonificación de la cuota de autónomos y solicitar la prestación por cierre de la actividad o este beneficio es exclusivo para autónomos persona física?***

La medida afecta a todos los autónomos personas físicas, con independencia de que su condición de autónomo se derive de la actividad que realice como director o gerente en una sociedad mercantil, o por su participación en el capital de la mercantil.

**86. *¿Qué medidas se pueden tomar administrativamente si el afectado es la persona que dirige la empresa a la vez que es autónomo y la empresa es de las autorizadas a abrir (sector de la construcción, por ejemplo)?***

Las medidas son las mismas que para otras actividades que no se encuentran afectadas directamente por el COVID-19 y que relaciona las actividades cuya apertura al público queda suspendida detalladas en el Anexo del RD 463/2020, de 14 de marzo y en el art. 10 modificado por el apartado 5 del artículo único del DR 465/2020, de 17 de marzo.



**87. *¿Puede un autónomo unipersonal en baja IT desde 10/03/2020 con negocio alimentación no afectado por los cierres obligatorios COVID-19 decretados, contratar hoy a un trabajador para volver a abrir su negocio?***

Puede, cuando el trabajador autónomo se encuentra en situación de IT, deberá presentar la declaración de situación de la actividad, ante el INSS o la Mutua Colaboradora con la Seguridad Social con la que haya concertado la contingencia de IT, en el plazo de los 15 días siguientes a la fecha de la baja y en el modelo oficial, declarando quién es la persona que gestione directamente el establecimiento mercantil, industrial o de otra naturaleza del que sea titular o, en su caso, el cese temporal o definitivo en la actividad desarrollada.

Si la baja en IT ha sido el 10/03/2020, y no ha presentado todavía la solicitud de prestación y cumple los requisitos generales exigidos, podrá contratar a un trabajador, pero deberá acreditar quién será la persona que gestione directamente el negocio.

Si ha cerrado negocio, deberá tramitar de nuevo el Alta en la actividad.

El trabajador autónomo que inicia una IT estando de alta en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos (RETA), si con posterioridad causa baja en este régimen por cese de actividad, y tiene cubiertas las contingencias profesionales con el INSS, continuará percibiendo la prestación de IT en pago directo.

Disposición final segunda de la Ley 35/2014, de 26 de diciembre.  
Disposición final sexta de la Ley 25/2015, de 28 de julio.

**88. *¿Se puede estar en un ERTE y seguir de autónomo por cuenta propia?***

Sí, pero la prestación no se puede duplicar.

**89. *¿El cese de actividad de autónomos por fuerza mayor incluye también a los autónomos societarios?***

Sí, incluye a todos los trabajadores por cuenta propia o autónomos, cuyas actividades queden suspendidas en virtud de lo previsto en el art. 17 del RD ley 8/2020.

90. *Los autónomos sin mutua, ¿cómo pueden solicitar las ayudas?*

Los autónomos que tienen cubierta la IT con el INSS tienen que solicitarlo ante el SEPE, si se está refiriendo a la prestación por cese de actividad.

91. *En base al RD que fijaba el cese total de la actividad, ¿todos los autónomos pueden trabajar, sea de una actividad esencial o no, por el hecho de ser autónomo?*

Los autónomos no pueden trabajar en aquellas actividades que están imperativamente cerradas por la declaración del Estado de Alarma. Todas las actividades que están imperativamente cerradas, como cafeterías y restaurantes, sea con trabajo por cuenta ajena o propia, no pueden mantener la actividad. En las actividades no esenciales pero que no se prohibió su apertura, en el caso de trabajar por cuenta ajena sí debe remitirse al trabajador al permiso laboral retribuido, pero en el caso de trabajo por cuenta propia puede seguir prestando servicios.

92. *Las ayudas por cese para autónomos, ¿son incompatibles con otras prestaciones, como la de viudedad?*

La prestación de cese de actividad es incompatible con cualquier prestación, excepto con el subsidio por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave si lo vinieran percibiendo a fecha 14 de marzo de 2020.

93. *Los autónomos que han tenido que cesar la actividad con este paro total de la actividad porque no son servicio esencial, ¿pueden solicitar el cese sin tener que demostrar el 35% de pérdidas?*

No. El RD 10/2020 no afecta a los trabajadores autónomos. Un albañil por cuenta propia puede seguir trabajando, un albañil por cuenta ajena no. A los autónomos les resultan aplicables el cierre imperativo de la actividad cuando se tratan de actividades reguladas en el RD 4/63, 4/65 o en las órdenes del ministerio de salud.

## 5. Otras preguntas frecuentes

### 94. *¿Cómo equilibrar la concesión de peticiones diversas por el Rd 8/2020 y la necesidad de seguir prestando servicio?*

La empresa tiene la obligación de organizar sus recursos y ante una situación excepcional, antes de adoptar una decisión precipitada debe realizar un análisis de la situación.

Dependerá de la actividad a que se dedique la empresa, que tenga una causa directa o indirecta por el COVID-19. Deberá priorizar con medidas de flexibilidad como el teletrabajo o la adaptación de jornadas a aquellas personas que puedan desempeñar su trabajo a distancia y evitar el impacto de la medida temporal en todo el personal.

Podrá adoptar medidas que afecten a toda la plantilla o a una parte de ella. Aquellos contratos de trabajo que se puedan ver afectados directamente por el cese o pérdida de actividad productiva deberán ser suspendidos o reducidas sus jornadas a través de la presentación de un ERTE y justificando las causas que motivan que la empresa deba adoptar una medida temporal.

Según la actividad de la empresa la causa de suspensión o reducción se podrá amparar en fuerza mayor o en otras causas objetivas (económicas, técnicas, productivas y/o organizativas), según ello la tramitación del expediente administrativo será diferente, siendo de aplicación lo establecido en los art. 22; 23 y 24 del RD ley 8/2020 y el RD 1483/2012, de 29 de octubre.

Es preciso tener en cuenta que las medidas extraordinarias que se adopten estarán sujetas:

- Al compromiso de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad (Disp. Adicional Sexta RD ley 8/2020)
- La fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido ( Art. 2 RD ley 9/2020, de 27 de marzo)

95. *¿Si la Administración local suspende la prestación del servicio de Conserjería concedido por licitación pública por cerrar temporalmente las instalaciones donde prestaba el mismo, se puede solicitar de acuerdo con el art. 34.1 del RD Ley 8/2020 que se abonen los gastos salariales? ¿Entrarían los gastos de Seguridad Social, y en caso de no entrar podría solicitar un ERTE por fuerza mayor para que se exonerará de la cotización a la Seguridad Social?*

Los contratos públicos de servicios y de suministros de prestación sucesiva, vigentes a la entrada en vigor del RD ley 8/ 2020, celebrados por las entidades pertenecientes al Sector Público y cuya ejecución devenga imposible como consecuencia del COVID-19 que se suspendan conforme a la regulación que se recoge en el art.34 del citado RD ley 8/2020, la entidad adjudicadora deberá abonar al contratista los daños y perjuicios efectivamente sufridos por éste durante el periodo de suspensión, previa solicitud y acreditación fehaciente de su realidad, efectividad y cuantía por el contratista.

Entre los daños y perjuicios por los que el contratista podrá ser indemnizado se encuentran los gastos salariales que efectivamente hubiera abonado el contratista al personal que figurara adscrito con fecha 14 de marzo de 2020 a la ejecución ordinaria del contrato, durante el período de suspensión.

La empresa podrá presentar un ERTE motivado en las causas de la suspensión, pero no será compatible con la solicitud de los gastos salariales por el periodo en que los trabajadores tengan suspendido el contrato.

## 96. *¿Qué pasa con los actos de conciliación o juicios laborales ya programados?*

Los plazos procesales se suspenden e interrumpen los plazos previstos en las leyes procesales para todos los órdenes jurisdiccionales con algunas excepciones.

En el orden social las excepciones son las siguientes:

En los procedimientos de conflicto colectivo y para la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas regulados en la Ley 36/2011 de 10 de octubre reguladora de la jurisdicción social.

No obstante, conviene recordar que en materia de conflicto colectivo y tutela de derechos fundamentales se exceptúan del requisito de conciliación o mediaciones previas, según lo establecido en el art. 64 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

## 97. *El colectivo de las empleadas de hogar ante esta situación de excepcionalidad ¿queda totalmente desprotegida? Al no tener derecho al subsidio de desempleo, ¿en qué situación quedarían?*

El RD ley 11/2020 crea un subsidio extraordinario por falta de actividad para las personas integradas en el régimen Especial de Empleados de Hogar que hayan estado de alta en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y se queden sin empleo temporalmente, ya sea total o parcialmente o bien que se haya extinguido su contrato y debido a la crisis del COVID-19.

Podrá solicitar un subsidio extraordinario que las equipare a los trabajadores que vean suspendido su trabajo con un ERTE, siempre y cuando puedan acreditar que su empleador, las ha despedido o suspendido o reducido de empleo.

Podrán cobrar un 70% de la base reguladora (70% del salario) de forma mensual.

**98. *Las personas que están en cuarentena por haber estado en contacto con una persona afectada: ¿tienen derecho a la baja? ¿Esta baja es por enfermedad común, pero con un código especial para que se abone el 75% desde el primer día y la empresa pueda deducírselo?***

Para tener derecho a la prestación por IT, deberán tener el parte de baja médico por aislamiento que requerirá a su vez, que se confirme la procedencia del aislamiento por la autoridad sanitaria competente de cada Comunidad Autónoma o a quién esta autorice.

La baja se emitirá por enfermedad común, según las instrucciones aclaratorias que el INSS publicó el 11 de marzo relativas al procedimiento de remisión de partes por coronavirus conforme al RD ley 6/2020, de 10 de marzo.

Los códigos para este procedimiento especial serán los siguientes:

**Para CIE-10 ES:**

*Contacto o exposición:*

Z20.828: Contacto y exposición (sospechada) a otras enfermedades transmisibles virales contagiosas víricas.

*Infección:* B34.2: Infección debida a coronavirus no especificada.

**Para CIE-9.MC:**

*Contacto o exposición:*

V01.79: Contacto/exposición a otras enfermedades víricas (Coronavirus diferentes a SARS Cov).

*Infección:* 079.92: Infección por coronavirus asociado a SARS.

**99. *¿Qué pasa con las vacaciones que tenga sin disfrutar un trabajador que incluyamos en el ERTE? ¿Y con su liquidación? Pagas extras, etc.***

El derecho de disfrute de las vacaciones se mantendrá durante el año natural.

El periodo en que el trabajador se encuentre en situación de ERTE por suspensión no generará derecho a vacaciones.

Si el trabajador se encuentra en situación de ERTE por reducción de jornada se aplicará la prorrata correspondiente respecto al tiempo de trabajo realizado y el periodo de devengo de las vacaciones.

Respecto a las pagas extraordinarias, se deberá tener en cuenta que durante el ERTE el trabajador percibirá la prestación por desempleo. En la base reguladora de la prestación por desempleo ya se ha tenido en cuenta la prorrata de pagas extraordinarias incluida en la base de cotización. Por ello las pagas extraordinarias se abonarán descontando el periodo en que el trabajador este en situación de ERTE.

No obstante, en algunos convenios colectivos se contempla el complemento en las pagas extraordinarias con el 100% del salario, o con el 100% de la base de cotización. Deberá aplicarse lo establecido en el convenio colectivo si tiene incorporada esta mejora en su regulación.

**100. *Bajo el ERTE, ¿puedo cambiar de empresa, realizar un voluntariado?***

Sí.



## 6. Más información y recursos



### *Todo sobre las medidas laborales y fiscales relacionadas con el coronavirus*

Descargables gratuitos, preguntas frecuentes y más

VER WEB



### *Lector de ficheros FIE gratuito: agiliza la gestión de las bajas*

a3LectorFIE es un fichero ejecutable de descarga gratuita que te ayudará a agilizar la gestión de las bajas médicas como consecuencia del Coronavirus.

SABER MÁS



### *Plan Ayuda COVID-19*

Te ayudamos a seguir trabajando. Soluciones enfocadas a la eficiencia, importación de datos y colaboración gratuitos durante 3 meses: personaliza tu Plan Ayuda con las que necesites.

SABER MÁS



## Sobre Wolters Kluwer

Wolters Kluwer es la compañía líder mundial con más de 175 años de historia en el desarrollo de soluciones de gestión para empresas y profesionales, con más de 19.000 empleados en todo el mundo. En España, desde hace más de 35 años, Wolters Kluwer es la única compañía que ofrece soluciones integrales de software de gestión, información, servicios y formación a Pymes, Despachos Profesionales y Departamentos de Recursos Humanos para ayudarles a transformar sus organizaciones en negocios más eficientes y competitivos

## Contacta con nosotros

 [a3.wolterskluwer.es](http://a3.wolterskluwer.es)

 902 33 00 83



 [a3.wolterskluwer.es/blog](http://a3.wolterskluwer.es/blog)

*La información que recoge esta guía es meramente orientativa. Aunque está revisada por expertos puede estar sujeta a cambios e interpretaciones. Wolters Kluwer no se hace responsable de posibles errores u omisiones ni de mantener actualizado dicho contenido.*