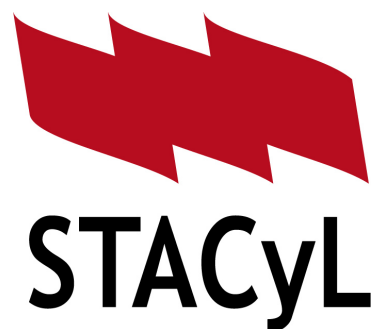


GUIA LABORAL SOBRE LAS ACTUACIONES QUE PUEDE GENERAR CORONAVIRUS



STACyL



Esta guía contiene una serie de situaciones que se pueden dar entre las empresas y sus trabajadores y trabajadoras.

En las relaciones laborales con las empresas caben todas las situaciones posibles, depende de la calidad del empresario. Por eso, no hay que preguntarse si una empresa puede tomar una decisión concreta, claro que pueden. Las empresas hacen lo que mejor les parece, sin contar con sus trabajadores y trabajadoras en la mayoría de los casos. Diferente es si lo que hacen se ajusta a derecho, o no, y por tanto si es legal o no es legal. Luego, lo que tenemos que vigilar, es que las decisiones que tomen las empresas estén dentro de la legalidad laboral. Otra cosa es qué hacer si consideramos que se exceden en aplicar la ley, o toman decisiones ilegales.

Hacemos un recorrido por las situaciones que se nos pueden presentar.

Medidas que no se ajustan a la ley

Tu empresa te manda a casa, te da de baja en la SS y no te paga por el tiempo que dure.

No es causa de baja que tu empresa, tenga problemas económicos, a causa del coronavirus. Mandarte a casa con baja en la SS sería una finalización de la relación laboral y esto es un despido aunque la empresa no lo reconozca.

Cualquier acto de la empresa que de por finalizada la relación laboral puede ser calificada como un despido aunque no exista la carta de despido. Por ello, tenemos un plazo de 20 días hábiles para iniciar las gestiones para la impugnación de despido. Si el empresario niega que sea un despido ante el juez, y éste le da la razón, deberá pagar los salarios y las cotizaciones del tiempo que se ha estado en casa. Si se reconoce despido, deben de pagarnos según sea catalogado el despido y salarios de tramitación.

Tu empresa pretende que pidas la baja médica

Las bajas médicas no se piden, las da el médico cuando lo considera necesario. El Ministerio ya ha aclarado que solo procedería una baja "especial" por el coronavirus si te aislaran y te pusieran en cuarentena. Además de necesitar un parte médico que justifique la situación de enfermedad.

De baja medica por enfermedad común cobras menos. El estado ha decretado que tenga

consideración de enfermedad profesional, y esto significa que cobras el 75% desde el primer día.

Tu empresa te obliga a tomar vacaciones

No tienes obligación de aceptar unas vacaciones no deseadas. El disfrute de las vacaciones es de mutuo acuerdo. Otro tema es que la empresa te obligue a tomar vacaciones.

En ese caso podrías presentar demanda de impugnación en el plazo de 20 días si no ha cumplido con el requisito de comunicártelo con 2 meses de antelación, que es tu derecho.

Te manda a casa sin hacer un ERE temporal y no te da de baja en la SS

En esta situación tienes derecho a seguir cobrando tu salario completo. La empresa no manifiesta ninguna voluntad de extinguir la relación laboral porque no te da de baja en la SS y por tanto, no es despido.

Te reducen tu jornada completa a jornada parcial sin hacer antes un ERE temporal

No pueden hacerlo. Es una modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Deberías de cumplirla en el momento e impugnarla ante el Juzgado dentro de los 20 días siguientes al

ser una Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo.

Tu empresa te finaliza el contrato temporal antes de fecha

Tendría la consideración de un despido. Procedería la impugnación por despido en el plazo de 20 días.

Puede haber una excepción si la causa de la temporalidad de tu contrato fuera una obra o servicio y esta, finalizara por causa del coro-

navirus. En todo caso, percibirías el finiquito correspondiente y la indemnización por fin de obra.

Eres fijo discontinuo y tu empresa no te llama este año

Tendría la consideración de un despido si tienes contrato fijo discontinuo y no llaman como en temporadas anteriores. Procedería demanda de impugnación de despido en el plazo de 20 días.

Medidas que se ajustan a la ley

Te mandan a casa a realizar tu faena por teletrabajo

Si es legal y lo pueden hacer. Pero debes seguir cobrando lo mismo, salvo los gastos de transporte que ahora no haces, y no por ello tienes obligación de trabajar más horas.

Tu empresa te manda a otro centro de trabajo

Puede hacerlo. Tú tendrías derecho a cobrar los gastos de transporte y las dietas, según la distancia a la que estuviera el nuevo centro de trabajo y según lo recogido en tu convenio, aunque sea una medida temporal y justificada.

Tu empresa hace despidos, reducciones de jornada, suspensiones de contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, mediante un ERE temporal

Esta medida legal está para estos casos. Tú tienes derecho al paro y además, la empresa tendría que seguir cotizando a la SS el 100%, menos en caso de despido. Esta medida será la más común entre las grandes empresas, por el ahorro que les supone.

El Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE), supone la suspensión de los

contratos de trabajo con causa en un supuesto de fuerza mayor. En el momento en que entre en vigor, el trabajador cesa en la obligación de trabajar, pero también de cobrar una retribución por la empresa (salvo que se pacten mejoras). En su lugar, pasa a cobrar prestaciones por desempleo mientras dure la situación, pero para ello necesita haber cotizado al menos 360 días durante los últimos seis años.

Estas situaciones están, entre otras que seguro que se inventan y aplican, entre las situaciones más probables que se den. De todas formas ante las dudas que surjan, consulta con el sindicato.

Adaptación de la Jornada Laboral art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.

Ante la falta de asistencia a los colegios, los trabajadores/as pueden solicitar la flexibilización laboral, con el objetivo de conciliar la vida familiar y laboral. Es decir, poder adoptar la jornada laboral para el cuidado de los hijos menores de 12 años. Una posible forma sería hacer turnos entre los trabajadores/as si no se puede ajustar el horario. Todo ello, deberá ser negociado con la empresa.

Excedencia por Cuidado de hijos e hijas.

Viene recogida en el Estatuto en el Art. 46.3 y permite la suspensión del trabajo

para atender al cuidado de un menor de 3 años. Esta excedencia computa a efectos de antigüedad y no existe la necesidad de un periodo mínimo de excedencia.

Permiso Retribuido del art. 37.3 d)

En el Estatuto de los Trabajadores, no se contempla como tal este permiso para la situación del COVID- 19, pero podría ser una alternativa propuesta a la empresa si esta la permite “de-

ber de carácter público y personal”; el cuidado de los hijos ante el cierre de los colegios por imperativo legal de la Patria Potestad recogido en el Código Civil y por la Ley de Protección al Menos.

Pero en todo caso, deberá ser negociado por los representantes de los trabajadores/as con el perjuicio de que la empresa no reconozca el permiso retribuido y se pierdan esos días.

LOS ERTEs Y LOS EREs COMO CONSECUENCIAS DEL CORONAVIRUS

Ante la crisis sanitaria que estamos viviendo, el país estará al menos 15 días en Estado de Alarma. Durante este tiempo, muchas empresas se verán obligadas a cerrar como pueden ser bares, restaurantes, tiendas, o lugares de ocio. Lógicamente, su economía se verá afectada durante todo el tiempo que dure la crisis sanitaria. Ante la bajada de ingresos por parte de las empresas, éstas, pueden decidir el reducir la jornada de los trabajadores y trabajadoras o despedirlos mientras dure el Estado de Alarma por el Coronavirus.

Puede haber empresas que traten de aprovechar esta circunstancia para reajustar las plantillas con ERTEs o con EREs que no son necesarios. Otras, para poder seguir adelante y no ir a la quiebra, o por no poder pagar los salarios a sus trabajadores, se verán obligadas a aplicar estas medidas excepcionales para superar la crisis. Lo cierto es que lo que más nos preocupa como trabajadores es, qué medidas pueden tomar las empresas y cómo afectan estas medidas a nuestro trabajo.

La legislación laboral contempla la aplicación de ERTEs y EREs para estas circunstancias excepcionales, eso sí, siempre que estén justificados. Pero, ¿qué es un ERTE y un ERE? Con los EREs estamos más familiarizados desgraciadamente, pero los ERTEs son más desconocidos. Vamos a comentar cuáles son sus características y sus diferencias para que, si nos viéramos afectados por la aplicación en nuestra empresa

por uno de ellos, podamos defender nuestros intereses como trabajadoras y trabajadores que somos.

¿Qué es un ERTE?

El Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) está recogido en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores. Otorga a las empresas la potestad de poder suspender de manera temporal el contrato o reducir la jornada laboral, ya sea con reducción de horas o de días, cuando tengan dificultades económicas, organizativas, de producción o técnicas. Todo debido a una causa de fuerza mayor.

Las empresas podían acogerse al artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores ante la falta de ingresos al verse obligado a cerrar.

Para que las empresas apliquen un ERTE deben de:

- Reunirse con los representantes de los trabajadores, explicarles la situación económica por la que están pasando y llegar a un acuerdo.

Otra opción para poder adoptar esta medida es:

- Por causa de fuerza mayor, que es la que se está viviendo ahora y a la que se acogen las empresas en este momento.

Las empresas podrán saltarse el procedimiento de condiciones normales (la de negociar) y solicitar el cierre temporal ante la Consejería de Trabajo, que en cinco días debe contestar diciendo si aceptan o no el ERTE. Durante el ERTE, el empresario tiene que mantener dados de alta a los trabajadores afectados y seguir pagando el 100% de la Seguridad Social.

Los trabajadores afectados pueden pedir durante este tiempo, el subsidio por desempleo tanto si sus contratos han sido suspendidos de manera completa o de manera parcial. Dependiendo del porcentaje que dejen de trabajar y recibirán el subsidio correspondiente.

El ERTE no tiene límite de tiempo. Las empresas podrán aplicarlo durante los 15 días, o durante un mes o dos, si la situación lo justifica. Los trabajadores tienen que ser readmitidos de manera obligatoria cuando termine la situación.

Los trabajadores pueden denunciar a las empresas si consideran que se han producido irregularidades en el ERTE.

¿Qué es un ERE?

El Expediente de Regulación de Empleo (ERE) está recogido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores. Regula el despido colectivo de los trabajadores siempre que las empresas demuestran problemas económicos, organizati-

vos o de producción cuando en un periodo de 90 días, el despido afecta al menos a diez trabajadores, al 10% de la plantilla cuando la empresa tiene entre 100 y 300 empleados, o afecte a 30 trabajadores si el número de empleados supera los 300.

Las empresas tienen que demostrar problemas económicos, con pérdidas actuales o previstas, o la disminución de ingresos o ventas. Si las empresas no pueden demostrar pérdidas no podrán acogerse a un ERE. Ahora, en esta situación de Estado de Alarma lo tienen fácil.

Una vez que la autoridad laboral le da el visto bueno, se abre un proceso negociador con los representantes de los trabajadores sobre las condiciones en las que se realizara el ERE.

Cuando una empresa se ve obligada a hacer un ERE por no poder seguir pagando el sueldo a los trabajadores, estos podrán negociar con la empresa las condiciones de despido. Los empleados tienen derecho a recibir una indemnización de al menos 20 días por año trabajado. Los días por año pueden subir en las negociaciones, pero no podrá bajar nunca de los 20 días.

Al igual que en los ERTes, se puede denunciar a la empresa si no se cumple las normas recogida por el Estatuto de los Trabajadores. Los trabajadores tienen derecho a acogerse al subsidio por desempleo.

LAS BAJAS POR CORONAVIRUS

Las bajas por coronavirus se tratarán como accidentes de trabajo

El Gobierno, a través del Real Decreto-ley 6/2020 ha aprobado medidas sobre las consecuencias laborales que provoca la crisis del coronavirus. Una de las de mayor repercusión es que, a efectos económicos, se calificará como "asimilado a un accidente de trabajo" el periodo en el que los trabajadores tengan que permanecer aislados, bien sea como medida de precaución, o como consecuencia de un contagio confirmado.

La calificación de las bajas por coronavirus como accidente de trabajo tiene muchas ventajas para trabajadores y trabajadoras.

Diferencias entre una baja por accidente común frente y una por enfermedad común

La diferencia entre considerar lo relativo al coronavirus como accidente de trabajo y no como enfermedad común es la siguiente:

- En accidente de trabajo y enfermedades profesionales se cobra la baja desde el primer día y se cobra un 75% de la base reguladora.
- Enfermedad común se cobra desde el cuarto día (hay convenios que lo mejoran) y solo un 60% de la base reguladora.
- Al ser considerado el coronavirus como accidente de trabajo, no se exigen periodos míni-

mos de cotización previa. Se cobra la prestación desde el primer día simplemente con el alta del trabajador.

- Por enfermedad común se exige haber cotizado al menos 180 días en los 5 años anteriores.

Al considerar los efectos laborales del coronavirus como accidente de trabajo se dan mayores prestaciones económicas a los trabajadores afectados y se eliminan requisitos burocráticos que se exigirían si fueran consideradas como enfermedad común.

¿Quién paga la baja?

Al considerarse como un accidente laboral el contagio o aislamiento por coronavirus, el pago de la prestación corre a cargo de la Seguridad Social o de la Mutua desde el primer día. No lo paga la empresa, como sucede en la enfermedad común.

¿Es una baja por accidente laboral la baja por coronavirus?

No. En los partes que firman los médicos de los Servicios Públicos de Empleo, que son los únicos que pueden hacerlos, cuando se trata de contagio o aislamiento por coronavirus, se cataloga como "enfermedad común".

El gobierno, lo que ha hecho, es equiparar los efectos económicos a los que tienen los accidentes de trabajo. Esto es importante, porque mejora las condiciones de los trabajadores, no es lo mismo cobrar el 75% que el 60%, o hacerlo desde el primer día que desde el cuarto, pero también beneficia a las empresas, ya que ellas no pagan nada, lo paga la Seguridad Social.

Sedes virtuales

ÁVILA: Tel. 920 25 48 22. 634 849 583
Correo E: steavila@stecyl.net

BURGOS: Tel. 947 20 20 84. 650 48 20 93
Correo E: steburgos@stecyl.net

ARANDA DE DUERO: Tel. 650 48 2092
Correo E: stearanda@stecyl.net

MIRANDA DE EBRO: Tel. 650 48 20 96
Correo E: stemiranda@stecyl.net

LEÓN: Tel. 634 84 69 08
Correo E: stele@stecyl.net

PONFERRADA: Tel. 634 847 537
Correo E: stelebierzo@stecyl.net

PALENCIA: Tel. 634 84 55 32
Correo E: stepalencia@stecyl.net

SALAMANCA: Tel. 923 26 11 10. 616 703 472
Correo E: stesalamanca@stecyl.net

SEGOVIA: Tel. 921 46 05 99. 634 847 385
Correo E: stesegovia@stecyl.net

SORIA: Tel. 975 22 28 08 636 09 32 71
Correo E: stesoria@stecyl.net

VALLADOLID: Tel. 630 381 980
Correo E: stevalladolid@stecyl.net

ZAMORA: Tel. 630 785 110
Correo E: stezamora@stecyl.net

FEDERACIÓN STECyL-i:
Tel. 607 036 561
Correo E: federacion@stecyl.net

