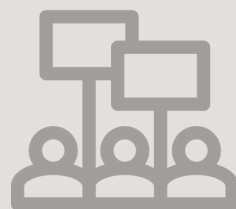
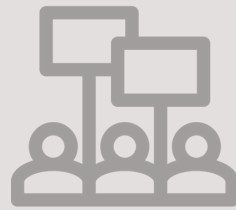


GUÍA LABORAL
RÁPIDA PARA
HACER FRENTE
A LA CRISIS
DEL COVID-19

SINDICATO ÚNICO DE BURGOS





¿Qué es un ERTE y cómo se aplica a causa del COVID-19?

Un ERTE es un **expediente de regulación temporal de empleo**. El ERTE está regulado en el **artículo 47** del Estatuto de los Trabajadores. Se trata de una suspensión temporal del contrato o de una reducción de la jornada.

En el caso de los ERTE iniciados a causa del COVID-19 se considera causa de "fuerza mayor". En este caso, el Gobierno ha lanzado un Real Decreto el día 18 de marzo para regular específicamente los ERTE derivados de esta situación. La autoridad laboral en este caso sí debe dar permiso para que pueda llevarse a cabo y tendrá un plazo máximo de 5 días para autorizarlo.

Como trabajadora:

- ✓ Tienes derecho a paro independientemente del tiempo que hayas cotizado
- ✓ El paro no te contará como gastado
- ✓ Cobrarás un 70% de tu base reguladora
- ✓ Si estás de baja, te incorporarás al ERTE cuando te den el alta
- ✓ El periodo que estés bajo un ERTE, continúas cotizando.



Algunas de estas medidas solo se aplican a los ERTE producidos por el COVID19

Con respecto a este último punto, cabe aclarar que durante la vigencia de los ERTE, sea cual sea la causa y la exoneración del abono de la aportación empresarial que disfrute la empresa con respecto a su cotización a la Seguridad Social, esto no tendrá efectos para la trabajadora y se mantiene la consideración de dicho período como efectivamente cotizado a todos los efectos.

Los ERTE por el resto de causas (económica, técnica, organizativa y de producción) han cambiado los plazos habituales:

- La comisión representativa deberá estar constituida en el improrrogable plazo de 5 días.
- El periodo de consultas no deberá exceder del plazo máximo de siete días.
- El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuya solicitud será potestativa para la autoridad laboral, se evacuará en el plazo improrrogable de siete días

Los ERTE iniciados antes de la entrada en vigor del Real Decreto del 18 de marzo deben tramitarse según la legislación vigente antes de la entrada de este RD. A pesar de ello, las trabajadoras afectadas por ERTE anteriores al 18 de marzo sí pueden acogerse a las medidas incluidas en este RD siempre que este sea consecuencia del COVID-19.

Si soy trabajadora autónoma y mi actividad se ve afectada, ¿qué puedo hacer?

Si eres trabajadora por cuenta propia o autónoma y tus actividades han quedado suspendidas de acuerdo al Real Decreto de Estado de Alarma, o cuando tu facturación en el mes anterior al que solicitas la prestación se vea reducida, al menos, en un 75 por ciento en relación con el promedio de facturación del semestre anterior, tienes derecho a una prestación extraordinaria por cese de actividad.

Esta prestación se determinará aplicando el 70 por ciento a la base reguladora, calculada de conformidad con lo previsto en el artículo 339 de la Ley General de la Seguridad Social, aprobada mediante Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

¿Qué puedo hacer si la empresa quiere obligarme a coger vacaciones?

El Estatuto de los Trabajadores establece en su artículo 38.2. que la empresa **no** puede obligar a una trabajadora a coger vacaciones, dado que estas deben ser de mutuo acuerdo.

El periodo o periodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones.

En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción social fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente

En algunos convenios se establece que el empresario puede elegir parte de las vacaciones del empleado, pero este debe conocer las fechas con un mínimo de dos meses de antelación.

Si tu jefe te obliga, puedes denunciar ante la jurisdicción de lo social, quien determinará si es válido o no. Pide que te lo dé todo por escrito y en caso de obligarte, ve a casa. Si no el empresario podría despedirte de forma procedente. En caso de que la jurisdicción establezca que es ilegal, tendrás derecho a disfrutar de tus vacaciones de forma plena más adelante.

¿Tengo derecho a teletrabajar?

El teletrabajo es una medida tomada de mutuo acuerdo que debe aparecer en el contrato. Debido a la situación del COVID-19, el Gobierno insta a través del Real Decreto a que aquellas empresas en las que sea viable el teletrabajo se adopten medidas para facilitararlo durante este tiempo, ya que es una opción que debe prevalecer antes que el cese temporal o la reducción de la actividad.

"En particular, se establecerán sistemas de organización que permitan mantener la actividad por mecanismos alternativos, particularmente por medio del trabajo a distancia, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado. Estas medidas alternativas, particularmente el trabajo a distancia, deberán ser prioritarias frente a la cesación temporal o reducción de la actividad.

En caso de comenzar a teletrabajar prevalece lo pactado previamente por ambas partes: horario, descasos, etc. Si tienes complementos por transporte, estos se perderían.

La empresa tiene la obligación de dotarte de material para poder realizar tu trabajo en casa (por ejemplo: un ordenador). Sin embargo, la empresa puede llegar a un acuerdo temporal con la trabajadora y que sea esta quien ponga el equipo necesario para ejercer su labor. En todo caso, este acuerdo debe quedar por escrito.

¿Qué hago si en mi trabajo tengo riesgo de contagio?

En este caso la legislación no está clara por lo que la perjudicada es la trabajadora. El **artículo 21.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales** es el que regula esta situación y establece que:

"el trabajador tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud".

Parece que una pandemia mundial puede ser una razón de suficiente peso, pero para no correr riesgos te recomendamos que antes de nada acudas a la delegada de prevención, si no atiende tu petición a tus delegadas de personal o al comité de empresa y, en caso de no obtener respuesta, deja constancia por escrito y pide medidas efectivas para realizar tu trabajo con seguridad y también expresa por qué la situación en la que trabajas puede ser un peligro para tu salud.

¿Cómo actúo si me despiden?

Tu empresa puede despedirte, pero no pueden alegar como causa "el coronavirus", dado que es una situación temporal y en el ordenamiento jurídico hay otras figuras para estas situaciones como el ERTE. Es posible en caso de la crisis del COVID-19 agravase una situación económica mala anterior. En ese caso, el proceso de despido debe estar iniciado antes y esta situación actuaría como agravante o determinante.

En caso de que se establezca como despido procedente tienes derecho a una indemnización de 20 días por año trabajado con un tope de 12 mensualidades. Si después se establece que es improcedente tienes derecho a una indemnización de 33 días por año trabajado con un tope de 24 mensualidades.

Si tu empresa te despide, como trabajadora:



No firmes la carta de despido o firma escribiendo "no conforme" y la fecha o "no cobrado" en su caso. Es importante hacer constar tu disconformidad para posibles reclamaciones.



Acércate a tu sindicato o a un abogado laboralista y demanda si crees que el despido puede estar en fraude de ley. Tanto el SEPE como el Real Decreto del Estado de Alarma han suspendido los plazos habituales de demanda (20 días hábiles). Estos plazos volverán a entrar en vigor con la suspensión del Estado de Alarma.

Si tu contrato es de obra o servicio...

Si tu empresa cierra puede despedirte por fin de obra y más adelante volver a contratarte.

En ese caso comprueba que el finiquito está bien calculado y que te indemnizan con 12 días por año trabajado.



Si tu contrato ha durado más de un año, deben preavisarte con 15 días de antelación del fin de obra. Si no tendrán que indemnizarte con el salario de estos 15 días.

Si tu contrato es **fraudulento**, la finalización de la obra no es causa para despedirte, por lo que tu despido será improcedente. Tu contrato puede ser fraudulento si no se especifica la obra, si realizas tareas diferentes a las especificadas en el contrato, si no te dan de alta en la Seguridad Social o si acumulas dos o más contratos con la misma empresa o grupo de empresas durante 24 meses o más en un periodo de 30 meses.

En este caso deberás tomar medidas para reclamar, aunque como en el caso anterior deberás esperar ya que los 20 días hábiles quedan suspendidos.

Si eres fija discontinua

Aquellas trabajadoras fijas discontinuas y aquellas que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en ciertas fechas, cuyos contratos de trabajo han sido suspendidos como consecuencia del impacto del COVID-19 durante periodos que, en caso de no haber ocurrido dicha circunstancia extraordinaria, hubieran sido de actividad, podrán volver a percibir la prestación de desempleo, con un límite máximo de 90 días, cuando vuelvan a encontrarse en situación legal de desempleo.

¿Qué pasa si me he contagiado de coronavirus?

Las personas que se hayan contagiado de COVID-19 y estén en aislamiento están en una situación de incapacidad temporal que se asimila a una baja laboral por accidente de trabajo. Esto también se aplica a las personas que se encuentren en aislamiento preventivo.

Esto significa que las personas afectadas pasan a percibir el 75% de la base reguladora al día siguiente de la baja con cargo a la Administración.

En caso de que la trabajadora se haya contagiado en el trabajo y tenga suficientes pruebas para acreditarlo podrá poner una reclamación a la empresa ya que esta es la encargada de poner todas las medidas necesarias para impedirlo.

¿Qué tengo que hacer para poder conciliar?

Con el cierre de los colegios y residencias, las trabajadoras y trabajadores se ven con graves problemas para poder conciliar. En esta situación, la empresa tiene la obligación de facilitar que las familias puedan ejercer a su derecho a conciliar.

Para ello hay varias opciones:

Teletrabajo

Debe adoptarse de mutuo acuerdo y no puede ser exigida por ninguna de las partes. En caso de negativa de la empresa, la trabajadora o trabajador puede pedir la adaptación de su jornada por motivo extraordinario. Para negarse la empresa debe dar razón justificada.

Adaptación y reducción de jornada

Las trabajadoras o trabajadores que acrediten tener que cuidar a un familiar de hasta segundo grado a causa del COVID-19 pueden optar por adaptar o reducir la jornada.

Según el Real Decreto, la empresa y la trabajadora deben llegar a un acuerdo.

La adaptación de la jornada 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. Estos cambios son temporales.

La reducción de jornada implica una reducción de horario y de salario para aquellas trabajadoras con hijos menores de 12 años y se puede elegir la franja horaria en la que desarrollar el trabajo. Esta medida no exige un alcance temporal determinado, por lo que puede ser temporal. Debe comunicarse a la empresa con 24 horas de antelación y, si es necesario, se puede reducir la jornada al 100%. Para poder obtener la reducción de la jornada al 100%, la trabajadora debe justificar este derecho y, según el Real Decreto, "ser razonable y proporcionado en atención a la situación de la empresa".

Si el trabajador ya disfruta de adaptación o reducción de la jornada puede renunciar a él o puede pedir una modificación temporal según los supuestos contemplados en el Real Decreto del 18 de marzo.

Excedencia voluntaria

4

CLAVES PARA QUE NO TE ENGAÑEN



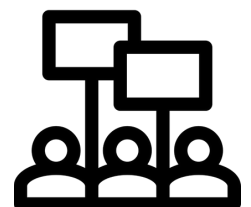
En caso de ERTE, despido, modificación del contrato... firma como no conforme o no firmes.

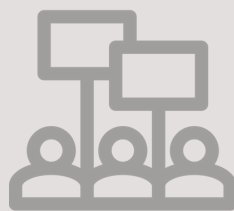
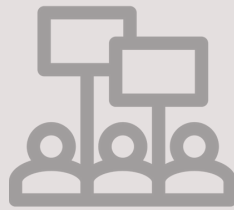
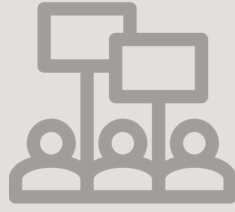
Si tu jefe te llama a su despacho o por teléfono... ¡no te cortes! ¡graba la conversación! Es legal mientras que tú aparezcas en la conversación y puede servir como prueba.

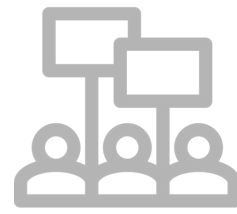


Pide todas las comunicaciones y cambios por escrito y haz todas las peticiones también por este medio. ¡Recuerda que son pruebas!

Afiliate a un sindicato combativo y organízate. ¡Juntas somos más fuertes!







SINDICATO ÚNICO DE BURGOS

info@cgtburgos.org

