



LETRAS JURÍDICAS

Contenido:

- ◆ Trabajo a distancia
- ◆ Reducción de jornada durante el COVID-19
- ◆ ERTE con motivo del COVID-19
- ◆ Limitación temporal de los ERTE
- ◆ Desempleo en los ERTE del COVID-19
- ◆ Prohibición del despido objetivo
- ◆ Contratos temporales incluidos en los ERTE
- ◆ Permiso retribuido recuperable



TRABAJO A DISTANCIA

El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito entre la persona trabajadora y empresa.

El teletrabajo tienen los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial (por ejemplo: kilometraje o plus de transporte).

Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.

También podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en esta ley. A estos efectos, deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa y seguirán representados por los mismos comités de empresa o delegados de personal.

REDUCCIÓN DE JORNADA DURANTE EL COVID-19

Se podrá reducir la jornada entre un 12.5% y un 100% preavisando con tan sólo 24 horas de antelación y sin límite de edad de los hijos afectados por el cierre de los colegios o institutos.

ERTES CON MOTIVO DEL COVID 19

Un ERTE es una reducción de la jornada o suspensión del contrato de trabajo de forma temporal, sin indemnización pero con prestación por desempleo.

En cuanto a las cotizaciones, las empresas quedan exoneradas de pagarlas, **mientras mantengan el empleo durante 6 meses**, desde la reanudación de la prestación laboral.

Las empresas de menos de 50 trabajadores, están exentas del pago del 100% de las cotizaciones y el resto de empresas, con más de 50 trabajadores, del 75% de las cotizaciones.

Esta exoneración de cotizaciones para las empresas, sólo se aplican para los ERTE por fuerza mayor, es decir, para las empresas que tienen prohibido abrir o situaciones extraordinarias por contagio de la plantilla o adopción de medidas de aislamiento autorizadas por la autoridad sanitaria.

El resto de las empresas, deberán realizar ERTE por causas económicas, organizativas ó productivas.

El ERTE por fuerza mayor no se negocia con los trabajadores, bastando que la empresa te comunique que lo va a pedir y una vez aceptado por la autoridad laboral, deberá comunicarte que te lo aplicarán.

El ERTE económico sí se negocia con los representantes de los trabajadores, aunque finalmente, si no hay acuerdo, la empresa lo puede aplicar igualmente. Se podría negociar que la empresa abonase un complemento, o la duración del ERTE...

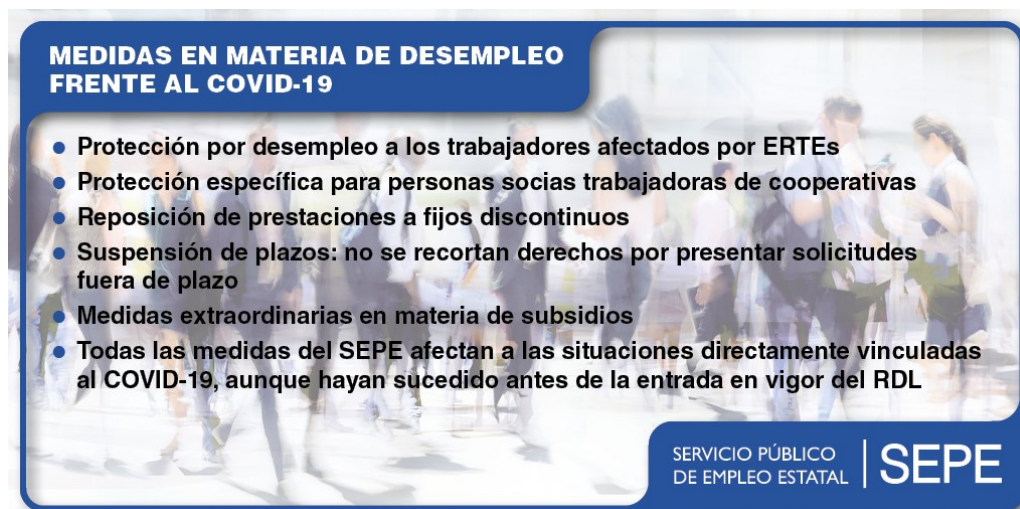


LIMITACIÓN TEMPORAL DE LOS ERTE

La duración de los ERTE por coronavirus, estará limitada por el momento al estado de alarma y sus prórrogas.

ESTÁS INCLUIDO EN UN ERTE, PERO SIGUES TRABAJANDO

Si la empresa te reduce la jornada mediante ERTE un 50% y sigues trabajando el 100% o si el contrato está suspendido y continúas trabajando, sería causa sancionable para la empresa, pero no para la persona trabajadora. Por lo que se podría denunciar ante la Inspección de Trabajo o SEPE.



MEDIDAS EN MATERIA DE DESEMPLEO FRENTE AL COVID-19

- Protección por desempleo a los trabajadores afectados por ERTes
- Protección específica para personas socias trabajadoras de cooperativas
- Reposición de prestaciones a fijos discontinuos
- Suspensión de plazos: no se recortan derechos por presentar solicitudes fuera de plazo
- Medidas extraordinarias en materia de subsidios
- Todas las medidas del SEPE afectan a las situaciones directamente vinculadas al COVID-19, aunque hayan sucedido antes de la entrada en vigor del RDL

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL | **SEPE**

DESEMPLEO EN LOS ERTE DEL COVID 19

En los ERTES tramitados con motivo del COVID 19, todos los trabajadores tienen derecho a paro, incluso aunque no reúnan el requisito de haber cotizado antes un mínimo de 360 días para adquirir el derecho al subsidio por desempleo.

El importe de la prestación, teniendo en cuenta las cuantías máximas y mínimas, será del 70% de la base reguladora de los seis meses últimos cotizados, y del 50% a partir del séptimo mes.

El tiempo que se esté cobrando el subsidio por desempleo por esta causa, no afectará en el derecho que cada persona trabajadora tenga sobre el cobro por desempleo.

Serán las empresas quienes deban formular una solicitud colectiva ante el SEPE. No hacerlo sería sancionable para la empresa.

PROHIBICIÓN DEL DESPIDO OBJETIVO

Mediante Decreto de 28 de Marzo, se prohíbe el despido objetivo por motivos relacionados con el COVID 19, el cual se convertiría en improcedente, previa demanda a la empresa ante el Juzgado. Es decir, no se prohíbe el despido. El despido sigue siendo libre, como lo era antes del Decreto, pero con la salvedad de que durante esta crisis, se mejora la indemnización pasando de 20 a 33 días por año mientras dure el estado de alarma.

CONTRATOS TEMPORALES INCLUIDOS EN LOS ERTE

La empresa que vaya a hacer un ERTE, puede incluir a las personas trabajadoras con contrato temporal, en cuyo caso, se suspendería la duración del contrato y se reanudaría cuando finalizase el mismo.

PERMISO RETRIBUIDO RECUPERABLE

Con fecha 28 de Marzo, también se ha decretado la paralización de toda la actividad económica no esencial **entre el 30 de marzo y el 9 de abril**. Para ello, el Consejo de Ministros, ha aprobado la generalización de la fórmula del permiso retribuido recuperable en esos mismos días. Se trata de cubrir en realidad ocho días laborables, que conlleva la condición de recuperable. Eso quiere decir, que las horas no trabajadas en esas dos semanas, se tendrán que recuperar durante el resto del año, hasta el 31 de diciembre.

A TENER EN CUENTA:

AFECTADO POR	EFFECTOS ECONÓMICOS
ERTE jornada total	No hay indemnización. Se cobra la prestación por desempleo. Se sigue vinculado a la empresa
ERTE de reducción de jornada	Cobras una parte de la empresa y la parte correspondiente del paro
ERE	Se rompe la relación laboral con la empresa. Hay indemnización.
Despido individual	Hay indemnización. Se rompe la relación laboral con la empresa.
Enfermo por coronavirus	Se cobra el 75% de la base de cotización por contingencias profesionales.
En aislamiento por coronavirus	Se cobra el 75% de la base de cotización por contingencias profesionales.
Trabajo en casa por teletrabajo	Se cobra igual que en el trabajo presencial
Jornada irregular	Debes las horas no trabajadas a la empresa. Se tendrá en cuenta en el cómputo anual de horas trabajadas
Permiso retribuido	Se cobra estando en casa
Permiso no retribuido (por acuerdo)	No se trabaja, no se cobra
Se toman vacaciones	Se cobra como si se está trabajando. No se pueden imponer. Deben ser de mutuo acuerdo

CONTACTA CON NOSOTROS:

Este es un boletín abierto. Haznos llegar tu consulta o envíanos tus sugerencias a:

jurídica@cgtandalucia.org

Dirección : Cristina Morones

Maquetación: Ramón Sanz

www.cgtandalucia.org

https://twitter.com/CGT_A

www.youtube.com/CGTAndalucia

www.facebook.com/CGTAndalucia

