

GUIA LABORAL SOBRE LES ACTUACIONS QUE POT GENERAR EL CORONAVIRUS



INTERSINDICAL
VALENCIANA 

Aquesta guia conté una sèrie de situacions que es poden donar entre les empreses i els seus treballadors i treballadores.

En les relacions laborals amb les empreses caben totes les situacions possibles, depèn de la qualitat de l'empresari. Per això, no cal preguntar-se si una empresa pot prendre una decisió concreta, és clar que sí que pot. Les empreses fan el que millor els sembla, sense comptar amb els seus treballadors i treballadores en la majoria dels casos. Diferent és si el que fan s'ajusta a dret, o no, i si, per tant, és legal o no. Després, el que hem de vigilar, és que les decisions que prenguen les empreses estiguen dins de la legalitat laboral. Una altra cosa és què fer si considerem que s'excedeixen a aplicar la llei, o prenen decisions il·legals.

Fem un recorregut per les situacions que se'ns poden presentar.

Mesures que no s'ajusten a la llei

L'empresa t'envia a casa, et dona de baixa en la SS i no et paga pel temps que dure.

No és causa de baixa que la teua empresa tinga problemes econòmics a causa del coronavirus. Enviar-te a casa amb baixa en la SS seria una finalització de la relació laboral i això és un acomiadament, encara que l'empresa no ho reconega.

Qualsevol acte de l'empresa que done per finalitzada la relació laboral pot ser qualificada com un acomiadament, encara que no existisca la carta d'acomiadament. Per això, tenim un termini de 20 dies hàbils per a iniciar les gestions per a la impugnació d'acomiadament. Si l'empresari nega que siga un acomiadament davant el jutge, i aquest li dona la raó, haurà de pagar els salaris i les cotitzacions del temps que s'ha estat a casa. Si es reconeix acomiadament, han de pagar-nos segons siga catalogat l'acomiadament i salaris de tramitació.

L'empresa pretén que demanes la baixa mèdica

Les baixes mèdiques no es demanen, les dona el metge quan ho considera necessari. El Ministeri ja ha aclarit que només procediria una baixa "especial" pel coronavirus si t'aïllaren i et posaren en quarantena. A més de necessitar un comunicat mèdic que justifique la situació de malaltia.

De baixa mèdica per malaltia comuna cobres menys. L'estat ha decretat que tinga consideració de malaltia professional, i això significa que cobres el 75% des del primer dia.

L'empresa t'obliga a prendre vacances

No tens obligació d'acceptar unes vacances no desitjades. El gaudi de les vacances és de mutu acord. Un altre tema és que l'empresa t'obligue a prendre vacances.

En eixe cas podries presentar demanda d'impugnació en el termini de 20 dies, si no ha complert amb el requisit de comunicar-t'ho amb 2 mesos d'antelació, que és el teu dret.

T'envia a casa sense fer un ERO temporal i no et dona de baixa en la SS

En aquesta situació tens dret a continuar cobrant el salari complet. L'empresa no manifesta cap voluntat d'extingir la relació laboral perquè no et dona de baixa en la SS i per tant, no és acomiadament.

Et redueixen la teua jornada completa a jornada parcial sense fer abans un ERO temporal

No poden fer-ho. És una modificació substancial de les condicions de treball. Hauries de complir-la en el moment i impugnar-la davant el Jutjat dins dels 20 dies següents, en ser una

Modificació Substancial de les Condicions de Treball.

L'empresa et finalitza el contracte temporal abans de data

Tindria la consideració d'un acomiadament. Procediria la impugnació per acomiadament en el termini de 20 dies. Pot haver-hi una excepció si la causa de la temporalitat del teu contracte fóra una obra o servei, i aquesta finalitzara per causa del coronavirus. En tot cas, percebries la

quitança corresponent i la indemnització per fi d'obra.

Eres fix discontinu i la teua empresa no et crida enguany

Tindria la consideració d'un acomiadament, si tens contracte fix discontinu i no criden com en temporades anteriors. Procediria demanda d'impugnació d'acomiadament en el termini de 20 dies.

Mesures que s'ajusten a la llei

T'envien a casa a realitzar la feina per teletreball

Sí és legal i ho poden fer. Però has de continuar cobrant el mateix, excepte les despeses de transport que ara no fas, i no per això tens obligació de treballar més hores.

L'empresa t'envia a un altre centre de treball

Pot fer-ho. Tu tindries dret a cobrar les despeses de transport i les dietes, segons la distància a la qual estiguera el nou centre de treball i segons el recollit en el teu conveni, encara que siga una mesura temporal i justificada.

La teua empresa fa acomiadaments, reduccions de jornada, suspensions de contracte per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, mitjançant un ERO temporal

Aquesta mesura legal està per a aquests casos. Tens dret a la prestació per desocupació i a més, l'empresa hauria de continuar cotitzant a la SS el 100%, llevat del cas d'acomiadament. Aquesta mesura serà la més comuna entre les grans empreses, per l'estalvi que els suposa. L'Expedient de Regulació Temporal d'Ocupació (ERTO), suposa la suspensió dels contractes de

treball amb causa en un supòsit de força major. En el moment en què entre en vigor, el treballador cessa en l'obligació de treballar, però també de cobrar una retribució per l'empresa (llevat que es pacten millores). En el seu lloc, passa a cobrar prestacions per desocupació mentre dure la situació, però per a això necessita haver cotitzat almenys 360 dies durant els últims sis anys.

Aquestes situacions estan, entre altres que segur que s'inventen i apliquen, entre les situacions més probables que es donen. De totes maneres davant els dubtes que sorgisquen, consulta amb el sindicat.

Adaptació de la Jornada Laboral art. 34.8 de l'Estatut dels Treballadors

Davant la falta d'assistència als col·legis, els treballadors/es poden sol·licitar la flexibilització laboral, amb l'objectiu de conciliar la vida familiar i laboral. És a dir, poder adoptar la jornada laboral per a la cura dels fills menors de 12 anys. Una possible forma seria fer torns entre els treballadors/as, si no es pot ajustar l'horari. Tot això, haurà de ser negociat amb l'empresa.

Excedència per cura de fills/filles

L'excedència ve recollida en l'Estatut en l'Art. 46.3 i permet la suspensió del treball per a atendre a cura d'un menor de 3 anys. Aquesta

excedència computa a l'efecte d'antiguitat i no existeix la necessitat d'un període mínim d'excedència.

Permís Retribuït de l'art. 37.3 d)

En l'Estatut dels Treballadors no es contempla com a tal aquest permís per a la situació del COVID-19, però podria ser una alternativa proposada a l'empresa, si aquesta la permet "deure de caràcter públic i personal"; la cura dels fills abans el tancament dels col·legis per imperatiu legal de la Pàtria Potestat recollit en el Codi Civil i per la Llei de Protecció almenys.

Però en tot cas, haurà de ser negociat pels representants de les treballadores i els treballadors amb el perjudici que l'empresa no reconega el permís retribuït i es perden eixos dies.

ELS ERTOS I ELS EROS COM A CONSEQÜÈNCIES DEL CORONAVIRUS

Davant la crisi sanitària que estem vivint, el país estarà almenys 15 dies en Estat d'Alarma. Durant aquest temps, moltes empreses es veuran obligades a tancar com ara bars, restaurants, botigues, o llocs d'oci. Lògicament, l'economia es veurà afectada durant tot el temps que dure la crisi sanitària. Davant la baixada d'ingressos per part de les empreses, aquestes, poden decidir reduir la jornada dels treballadors i treballadores o acomiadar-los mentre dure l'Estat d'Alarma pel Coronavirus.

Pot haver-hi empreses que tracten d'aprofitar aquesta circumstància per a reajustar les plantilles amb ERTOS o amb EROS que no són necessaris. Unes altres, per a poder seguir avant i no anar a la fallida, o per no poder pagar els salaris als seus treballadors, es veuran obligades a aplicar aquestes mesures excepcionals per a superar la crisi. La veritat és que el que més ens preocupa com a classe treballadora és, quines mesures poden prendre les empreses i com afecten aquestes mesures al nostre treball.

La legislació laboral contempla l'aplicació de ERTOS i EROS per a aquestes circumstàncies excepcionals, això sí, sempre que estiguen justificats. Però, que és un ERTTO i un ERO? Amb els EROS estem més familiaritzats desgraciadament, però els ERTOS són més desconeguts. Comentarem quals són les seues característiques i les seues diferències perquè, si ens vé-

rem afectats per l'aplicació en la nostra empresa per un d'ells, puguem defensar els nostres interessos com a treballadores i treballadors que som.

Què és un ERTTO?

L'Expedient de Regulació Temporal d'Ocupació (ERTTO) està recollit en l'article 47 de l'Estatut dels Treballadors. Atorga a les empreses la potestat de poder suspendre de manera temporal el contracte o reduir la jornada laboral, ja siga amb reducció d'hores o de dies, quan tinguen dificultats econòmiques, organitzatives, de producció o tècniques. Tot a causa d'una causa de força major.

Les empreses podien acollir-se a l'article 47 de l'Estatut dels Treballadors davant la falta d'ingressos en veure's obligat a tancar. Perquè les empreses apliquen un ERTTO han de:

- Reunir-se amb els representants dels treballadors, explicar-los la situació econòmica per la qual estan passant i arribar a un acord.

Una altra opció per a poder adoptar aquesta mesura és:

- Per causa de força major, que és la que s'està vivint ara i a la qual s'agafaran les empreses en aquest moment.

Les empreses podran saltar-se el procediment de condicions normals (la de negociar) i sol·licitar el tancament temporal davant la Conselleria de Treball, que en cinc dies ha de contestar dient si accepten o no l'ERTTO. Durant l'ERTTO, l'empresari ha de mantindre donats d'alta als treballadors afectats i continuar pagant el 100% de la Seguretat Social.

Els treballadors afectats poden demanar durant aquest temps el subsidi per desocupació tant si els seus contractes han sigut suspesos de manera completa o de manera parcial. Depenent del percentatge que deixen de treballar rebran el subsidi corresponent.

L'ERTTO no té límit de temps. Les empreses podran aplicar-ho durant els 15 dies, o durant un mes o dos, si la situació el justifica. Els treballadors han de ser readmesos de manera obligatòria quan acabe la situació.

Els treballadors poden denunciar les empreses si consideren que s'han produït irregularitats en l'ERTO.

Què és un ERO?

L'Expedient de Regulació d'Ocupació (ERO) està recollit en l'article 51 de l'Estatut dels Treballadors. Regula l'acomiadament col·lectiu dels treballadors sempre que les empreses demostrin problemes econòmics, organitzatius o de producció quan, en un període de 90 dies, l'acomiadament afecte almenys a deu treballadors, al 10% de la plantilla –quan l'empresa té entre 100 i 300 empleats–, o afecte 30 treballadors –si el nombre d'empleats supera els 300–.

Les empreses han de demostrar problemes econòmics, amb demanades actuals o previstes, o la disminució d'ingressos o vendes. Si les empreses no poden demostrar pèrdues no podran acollir-se a un ERO. Ara, en aquesta

situació d'Estat d'Alarma ho tenen fàcil.

Una vegada que l'autoritat laboral dona el vistiplau, s'obri un procés negociador amb els representants dels treballadors sobre les condicions en les quals es realitzara el ERO.

Quan una empresa es veu obligada a fer un ERO per no poder continuar pagant el sou als treballadors, aquests podran negociar amb l'empresa les condicions d'acomiadament. Els empleats tenen dret a rebre una indemnització d'almenys 20 dies per any treballat. Els dies per any poden pujar en les negociacions, però no podrà baixar mai dels 20 dies.

Igual que en els ERTOS, es pot denunciar a l'empresa si no es compleixen les normes recollides per l'Estatut dels Treballadors. Els treballadors tenen dret a acollir-se al subsidi per desocupació.

LES BAIXES PER CORONAVIRUS

Les baixes per coronavirus es tractaran com a accidents de treball

El Govern, a través del Reial decret llei 6/2020 ha aprovat mesures sobre les conseqüències laborals que provoca la crisi del coronavirus. Una de les de major repercussió és que, a efectes econòmics, es qualificarà com "assimilat a un accident de treball" el període en el qual els treballadors hagen de romandre aïllats, bé siga com a mesura de precaució, o a conseqüència d'un contagi confirmat.

La qualificació de les baixes per coronavirus com a accident de treball té molts avantatges per a treballadors i treballadores.

Diferències entre una baixa per accident comú front i una per malaltia comuna

La diferència entre considerar el relatiu al coronavirus com a accident de treball i no com a malaltia comuna és la següent:

- En accident de treball i malalties professio-

nals es cobra la baixa des del primer dia i es cobra un 75% de la base reguladora.

- Malaltia comuna es cobra des del quart dia (hi ha convenis que el milloren) i només un 60% de la base reguladora.
- En ser considerat el coronavirus com a accident de treball, no s'exigeixen períodes mínims de cotització prèvia. Es cobra la prestació des del primer dia simplement amb l'alta del treballador.
- Per malaltia comuna s'exigeix haver cotitzat almenys 180 dies en els 5 anys anteriors.

En considerar els efectes laborals del coronavirus com a accident de treball es donen majors prestacions econòmiques als treballadors afectats i s'eliminen requisits burocràtics que s'exigirien si foren considerades com a malaltia comuna.

Qui paga la baixa?

En considerar-se com un accident laboral el contagi o aïllament per coronavirus, el pagament de la prestació va a càrrec de la Seguretat

Social o de la Mútua des del primer dia. No ho paga l'empresa, com succeeix en la malaltia comuna.

És una baixa per accident laboral la baixa per coronavirus?

No. En els comunicats que signen els metges dels Serveis Públics d'Ocupació, que són els únics que poden fer-los, quan es tracta de contagi o aïllament per coronavirus, es cataloga com a "malaltia comuna".

El govern, el que ha fet és equiparar els efectes econòmics als que tenen els accidents de treball. Això és important, perquè millora les condicions dels treballadors, no és el mateix cobrar el 75% que el 60%, o fer-ho des del primer dia que des del quart, però també beneficia a les empreses, ja que elles no paguen res, ho paga la Seguretat Social.

