

CCOO



comissions obreres
de les Illes Balears

PREGUNTAS FRECUENTES

SITUACIÓN LABORAL

VERSIÓN 20.03.20

ESTADO DE SANITARIA ALARMA

¿Qué es un ERTE?

El Expediente Temporal de Regulación de Empleo (ERTE) es una medida a la que las empresas pueden acogerse en situaciones totalmente excepcionales y con carácter temporal. La empresa podrá suspender el contrato o reducir jornada por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o fuerza mayor. Ver anexo.

¿Qué es un ERTE por causa de fuerza mayor?

Es un expediente de regulación de empleo que supone la suspensión temporal del contrato de trabajo en unas condiciones especiales.

¿Dónde está regulado legalmente?

En los artículos 45, 47 y 51 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

¿Qué se entiende por causa de fuerza mayor?

Son aquellas debidas a incendios, terremotos, inundaciones o a cualquier otra causa que dimanen de un hecho externo ajeno a la actividad del empresario, siendo esa situación imprevisible e inevitable. Debe ser constatada por la autoridad laboral en el plazo de cinco días, cualquiera que sea el número de trabajadores afectados, previo procedimiento tramitado conforme la normativa.

Muchas empresas trataran de aprovecharse de esas "causas de fuerza mayor", por eso desde CCOO estaremos vigilantes a que se cumpla con lo que dice el Ministerio sobre estas causas "que los índices de absentismo sean tan altos que no se pueda continuar con la actividad de la empresa y que decisiones de la autoridad sanitaria aconsejen el cierre por razones de cautela."

¿Qué es la suspensión de contrato?

Existe suspensión de contrato cuando el cese de la actividad que venía desarrollando la persona trabajadora afecta a días completos, continuados o alternos y durante al menos una jornada ordinaria de trabajo.

¿En qué situación quedan los trabajadores y trabajadoras?

En este supuesto de suspensión de contrato por razones de fuerza mayor, el trabajador/a se encuentra en situación legal de desempleo. El SEPE puede autorizar que el tiempo en el que se perciben las prestaciones por desempleo no se compute a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos.

Igualmente, en esos supuestos, se puede autorizar que reciban prestaciones por desempleo aquellos trabajadores que carezcan de los períodos de cotización necesarios para tener derecho a ellas.

¿Si no soy un trabajador fijo, me deben incluir en el ERTE?

El ERTE debe incluir a trabajadores y trabajadoras que sean fijos; fijos discontinuos; fijos discontinuos a los que aún no les hayan realizado llamamiento, y que entrarán en el ERTE en la misma fecha que empezaron a trabajar el año anterior.

También entrarán en el ERTE los trabajadores y trabajadoras con contrato eventual o temporal en activo, o con contrato de obra y servicio en activo.

¿Cómo se tramita?

Se inicia mediante solicitud de la empresa, acompañada de las pruebas que estime necesarias y, simultáneamente, se comunica a los Representantes Legales de los trabajadores como parte interesada en la tramitación.

Instrucción y resolución del ERTE

El órgano competente es la Autoridad Laboral, en Baleares la Dirección General de Trabajo del Govern de les Illes Balears.

A. Resolución: En siete días hábiles desde la solicitud, la Autoridad Laboral dictará resolución tras constatar que existe causa de fuerza mayor.

B. Notificación: En diez días hábiles a la empresa y a los representantes de los trabajadores.

C. La Autoridad Laboral notificará su resolución al SEPE y al SOIB para que los trabajadores afectados puedan cobrar la prestación de desempleo.

¿Qué es importante observar?

El coronavirus no es excusa: no te pueden despedir.

El ERTE se tiene que negociar con los representantes de los trabajadores/as.

Mientras dure el ERTE, tienes derecho a prestación por desempleo sin consumir paro. Además, seguirás de alta en la empresa.

Cuando finalice el ERTE, volverás a la situación contractual que tienes ahora.

En los ERTE por causa del coronavirus

¿Tengo condiciones especiales?

El SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal):

Reconocerá la prestación por desempleo, aunque carezcan del período de ocupación cotizada mínimo necesario para ello.

Las personas trabajadoras no consumirán el tiempo de desempleo derivado de esta situación a los efectos de los períodos máximos de percepción establecidos.

Igualmente se reconoce un nuevo derecho a la prestación contributiva por desempleo, son las siguientes especialidades respecto a la cuantía y duración:

La base reguladora de la prestación será la resultante de computar el promedio de las bases de los últimos 180 días cotizados o, en su defecto, del período de tiempo inferior, inmediatamente anterior a la situación legal de desempleo,

trabajados al amparo de la relación laboral afectada por las circunstancias extraordinarias que han originado directamente la suspensión del contrato o la reducción de la jornada de trabajo.

La duración de la prestación se extenderá hasta la finalización del período de suspensión del contrato de trabajo o de reducción temporal de la jornada de trabajo de las que trae causa.

Si me aplican un ERTE por causa del coronavirus ¿Cuánto voy a cobrar?

Los primeros 180 días el 70 % de la base reguladora, a partir del día 181 el 50 % de la base reguladora.

La base reguladora se calcula en función de la media de la base de cotización por accidente de trabajo, enfermedad profesional o desempleo, reflejado en nómina, de los últimos 180 días.

Además, hay que descontar el 4,7% de la base de cotización como aportación obligatoria de trabajador a la cotización de Seguridad Social y la retención a cuenta de IRPF.

TOPE MÍNIMO		TOPE MÁXIMO	
Sin hijos	501,98€	Sin hijos	1.098,09€
Con hijos	671,40€	Con 1 hijo	1.245,96€
		Con 2 o más hijos	1.411,83€

¿Qué supone la suspensión o reducción del contrato con respecto a derechos/retribuciones?

Durante la suspensión del contrato (recordemos no se finaliza la relación laboral, solo se suspende), el empresario tiene la obligación de reanudar la actividad/readmitir a los trabajadores una vez desaparezca la causa que motivó la suspensión/reducción (hay que recordar que esta medida es TEMPORAL), en las mismas condiciones.

En cuanto a la retribución: si se suspende la relación laboral no se debe trabajar y por tanto no hay obligación de retribuir. La retribución que se podrá recibir será por desempleo. Si se reduce será una retribución proporcional (salario + desempleo).

No se perderá ningún tipo de derecho: se mantendrán horarios, salario, etc., como antes. Y no se verán perjudicadas las vacaciones (aunque no se generan durante este periodo). Si cambiara condiciones se vería en su caso si es una modificación sustancial de las condiciones de trabajo (art. 41 ET).

Contratas públicas

En caso de contrata pública, cuando el servicio está cobrado, no se puede hacer un ERTE. No se puede despedir a los trabajadores: hay que conceder permisos retribuidos.

Permiso retribuido

En el caso de no proceder a estar en situación de IT (Incapacidad Temporal), la empresa debería exonerar de trabajar a la persona empleada mediante permiso retribuido documentado para evitar el contagio entre las personas trabajadoras de la plantilla, dada la existencia de una causa concreta temporal y justificada. Si finalmente se le reconoce la situación de IT (común o asimilada profesional) por los servicios sanitarios, se considerará baja médica con carácter general.

Teletrabajo

Aunque viene recogido en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, debe plantearse como una solución temporal. Sin embargo, no puede imponerse unilateralmente y deberá alcanzarse un acuerdo, que en todo caso, no pueda suponer unas condiciones laborales inferiores.

Recuerda que esta herramienta del teletrabajo no se puede imponer, ya que de lo contrario podría implicar modificaciones en el régimen contractual. En esencia se trataría de prestar los servicios desde el domicilio particular, en lugar de hacerlo desde el centro de trabajo. Esto supone que una parte de la actividad laboral debe negociarse documentalmente, debiendo la empresa aportar todas las herramientas necesarias para el trabajo en casa.

Vacaciones

El artículo 38.2 del Estatuto de los Trabajadores señala que el periodo vacacional deberá fijarse de común acuerdo, debiéndose realizar con la antelación que se indica o según convenio. Por lo tanto, si se desea destinar vacaciones durante estos tiempos de carácter temporal, será necesario un acuerdo entre ambas partes.

Adopción de medidas de flexibilidad interna

Deben ser negociadas las propuestas destacando la creación de mecanismos de bolsas de horas para flexibilizar las necesidades de producción, las adaptaciones del calendario laboral, la reprogramación de las actividades formativas, la redistribución de la jornada laboral, el establecimiento de sistemas de permisos para adaptar la carga de trabajo o el establecimiento de las reglas de compensación.

¿Puede la empresa aplicar mecanismos de suspensión o extinción de contratos por fuerza mayor motivado por Covid-19?

En primer lugar, hay que señalar que el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo señala, en su artículo 31, la “existencia de fuerza mayor”, como causa motivadora de la extinción y suspensión de los contratos de trabajo o de la reducción de jornada.

En segundo lugar, e importante, es que existen otros mecanismos de actuación que deberían producirse, por ello la importancia de ponerse en contacto con CCOO, como te ayudaran y seguirán el proceso de negociación.

¿Debe informar la empresa al conjunto de la plantilla sobre las medidas de protección ante el coronavirus?

CCOO recomienda que las empresas den indicaciones al conjunto de la plantilla. El artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) insta a las empresas a velar por la seguridad y la salud de sus trabajadores para que se puedan garantizar unas condiciones de trabajo seguras.

¿Los trabajadores o trabajadoras deberán informar a la empresa si viajan o han viajado a zonas de riesgo?

Deberían informar a la empresa dentro del llamado principio de precaución.

¿Debería utilizarse gráfica y visualmente visibles recomendaciones sanitarias en los centros de trabajo?

Desde CCOO entendemos que es importante y necesario que se recuerde a las personas trabajadoras las medidas de protección individual sanitarias recomendadas mediante cartelería visible en los centros de trabajo.

¿Las empresas pueden mandar a las personas trabajadoras a que viajen a zonas de riesgo?

La recomendación es no viajar a las zonas afectadas a menos que sea estrictamente necesario. En todo caso hay que establecer determinadas precauciones por seguridad y para proteger la salud. Se trata de garantizar unas condiciones de trabajo seguras.

¿Los trabajadores y trabajadoras pueden negarse a viajar a zonas de

riesgo?

Siguiendo las recomendaciones del Ministerio de Sanidad de “no viajar a las zonas afectadas evitando así una posible propagación”, la persona trabajadora podría acogerse a la normativa de prevención de riesgos laborales que posibilita la paralización ante un riesgo grave e inminente (artículos 4.4, 14 y 21 LPRL). Además, sería necesario solicitar por escrito que la empresa que justifique por escrito la necesidad de viajar y comunicar el derecho a la paralización.

¿Tiene el trabajador/a obligación de comunicar sospecha de contacto con el COVID-19?

Sí, siguiendo los criterios de la AEPD. Lo importante es que no se utilice la vigilancia de la salud con fines discriminatorios y se garantice la salud de las personas afectadas por el coronavirus y aquéllas que tengan un contacto estrecho y directo.

¿Puede la empresa pedir un informe médico?

No. La empresa no puede obligar a una persona trabajadora a presentar un comprobante médico para conocer si tiene el coronavirus o cualquier otra patología.

¿Debe informar la empresa al conjunto de la plantilla sobre las medidas de protección ante el coronavirus?

CCOO recomienda que las empresas den indicaciones al conjunto de la plantilla, desde el artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), se insta a las empresas a velar por la seguridad y la salud de sus trabajadores para que se puedan garantizar unas condiciones de trabajo seguras, así como desde el artículo 18 donde se refleja el derecho de las personas trabajadoras a tener toda la información referida a los riesgos y las medidas preventivas que hay que adoptar.

¿Se facilitará Equipos de Protección Individual (“EPIS”) adicionales?

Con carácter general, las empresas deben proporcionar los EPIS adecuados para el desempeño de sus funciones, cuando sean necesarios (17 LPRL). Los EPIS se regulan por su normativa específica y la Guía Técnica del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Hoy día, excepto medidas específicas destinadas a profesionales en el ámbito sanitario y en el socio sanitario, no se han establecido medidas adicionales de seguridad y salud para otros sectores.

En cualquier caso, deberá estar a las indicaciones y recomendaciones del Servicio de Prevención.



¿Qué pasa si no puedo pagar mi hipoteca?

El Gobierno ha establecido una moratoria de la deuda hipotecaria para la adquisición de vivienda habitual de quienes padecen extraordinarias dificultades para atender su pago como consecuencia de la crisis del COVID19, como es:

- Estar en desempleo
- Que el conjunto de los ingresos de la unidad familiar no supere en el mes anterior a la solicitud de la moratoria, con carácter general, el límite del IPREM.
- Que la cuota hipotecaria, más los gastos y suministros básicos, resulte superior o igual al 35 por cien de los ingresos netos que perciba el conjunto de los miembros de la unidad familiar.
- Alteración significativa de sus circunstancias económicas en términos de esfuerzo de acceso a la vivienda.

La moratoria debe ser solicitada al acreedor.

ANEXO ERTES

¿CUÁL SERÁ EL PROCEDIMIENTO PARA SEGUIR EN EL ERTE?

Dependiendo de si es un ERTE por causas organizativas, técnicas o productivas o si es por causa de fuerza mayor el procedimiento será uno u otro.

1.- Si es por causas de fuerza mayor:

Se inicia mediante solicitud de la empresa a la autoridad laboral competente (acompañado de informe relativo de la pérdida de actividad). La empresa comunicará su solicitud a las personas trabajadoras y trasladará el informe y documentación acreditativa, en caso de existir, a la representación de los trabajadores.

- La existencia de fuerza mayor deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de personas afectadas.
- La resolución se dictará en plazo de 5 días desde la solicitud de la empresa y previo informe, en su caso, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, correspondiendo a la empresa la decisión sobre la aplicación de medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada, que surtirán EFECTOS desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor. Una vez resuelve la autoridad laboral se comunica a los trabajadores la decisión.
- En este procedimiento no hay negociación. La Autoridad Laboral se limita a constatar fuerza mayor o no.
- La fecha de efectos es la fecha del hecho causante de la fuerza mayor. Es decir, que si la empresa lleva obligatoriamente (por ejemplo) cerrada 1 semana, a raíz del coronavirus, se puede tener como fecha de efectos el inicio de la semana anterior, por lo que la empresa no se hace cargo del salario de esa semana, sino que se cubriría en su caso por la prestación de desempleo.

2.- Si es por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción.

- Se inicia mediante escrito de la apertura del periodo de consultas a los representantes legales (artículo 17 del RD 1483/2012, de 29 de octubre). Si no hay representación legal, la comisión representativa para la negociación del periodo de consultas, la comisión estará integrada por los sindicatos más representativos. En caso de no conformarse, la comisión estará integrada por 3 trabajadores de la propia empresa.

- La comunicación contendrá la especificación de las causas nº y clasificación profesional de los trabajadores afectados, detalles de las medidas de la suspensión/reducción, criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por las medidas, copia a los trabajadores y representantes de la intención de iniciar el procedimiento.

- Simultáneamente comunica a la autoridad laboral. La autoridad laboral dará traslado de esta, a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, así como a la Inspección de Trabajo.

- La comisión ha de estar constituida en plazo de 5 días.
- El periodo de consultas no deberá exceder de máximo 7 días.
- El informe de la Inspección será potestativo.
- Una vez concluye el periodo de consultas se comunica a la autoridad laboral el resultado. Si hay acuerdo se traslada copia. Se comunicará a los representantes y a la autoridad laboral su decisión sobre suspensión o reducción jornada.

- La autoridad laboral dará traslado de la comunicación a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo.

- Tras la comunicación de la decisión empresarial, el empresario podrá notificar individualmente a los trabajadores afectados la aplicación de las medidas de suspensión/reducción, que surtirán EFECTOS a partir de la fecha en que el empresario haya comunicado la mencionada decisión a la autoridad laboral, salvo que en ella se contemple una posterior.

- En este procedimiento si hay negociación.
- Se tiene que justificar a qué trabajadores afecta la decisión.
- La fecha de efectos es la fecha en que se comunica a la autoridad laboral el acuerdo.

¿TIENE PREFERENCIA UN TRABAJADOR CON RESPECTO A OTRO PARA SER INCLUIDO EN EL ERTE?

Depende. Si es un ERTE por fuerza mayor, la ley NO DISTINGUE, y no obliga a justificar quién sí y quién no. Por lo que nadie tiene preferencia.

En cambio, si es por causas económicas, técnicas,

organizativas... sí que hay que justificar, de acuerdo con el artículo 17.2.e) del RD 1483/2012, que literalmente expone criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada.

Por otro lado, el artículo 68.B del ET (garantías) establece que los representantes de los trabajadores, miembros del comité de empresa y delegados de personal tendrán prioridad de permanencia en los supuestos de suspensión por causas tecnológicas o económicas.

Hay resoluciones judiciales en las que, por despido objetivo por causas económicas, organizativas... se establece que la selección de los trabajadores afectados corresponde en principio al empresario y su decisión solo será revisable por los órganos judiciales cuando resulte apreciable por fraude de ley o abuso de derecho o cuando la selección se realice por móviles discriminatorios.

No hay una preferencia (teórica) sobre embarazadas, discapacitados, o trabajadores con reducción de jornada.

¿CÓMO AFECTA A LA COTIZACIÓN LOS DÍAS DE SUSPENSIÓN / REDUCCIÓN?

Tanto en una opción como en otra se entenderán como días cotizados.

¿SI ESTOY DE INCAPACIDAD TEMPORAL PUEDO SER INCLUIDO EN EL ERTE (IGUAL IT MATERNIDAD/PATERNIDAD)?

Sí, pero NO LE AFECTARÁN las condiciones del ERTE hasta que sea dado de alta (en ese momento si es dado de alta durante el procedimiento de ERTE sí le afectarán las medidas) o hasta que finalice el periodo de descanso por maternidad o el permiso por paternidad. Puesto que la relación laboral ya está suspendida.

¿Y SI POSTERIORMENTE CAUSO INCAPACIDAD TEMPORAL?

Si durante el ERTE causa incapacidad temporal, el SEPE, por delegación del INSS, le abonará la prestación por IT, cuya cuantía será igual a la prestación por desempleo.

¿Y CÓMO ME AFECTA SI ESTOY DE EXCEDENCIA?

Si estás de excedencia por cuidado de menor (hijo/hija) continuará en excedencia puesto que es un supuesto de suspensión de contrato, podrá ser incluido en el ERTE, pero le afectará cuando finalice la excedencia.

Si es una excedencia voluntaria, como suspensión de

contrato que es, solo tiene un derecho preferente al reingreso en la empresa en los casos en los que existan vacantes de igual o similar categoría a la suya. Por lo que no se podría reincorporar si el ERTE está activo.

Si es una excedencia forzosa (incompatibilidad o imposibilidad de la ejecución del trabajo), en estos casos debe ser incluido en el ERTE.

¿SE VE PERJUDICADA LA ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA?

No. Durante el ERTE debe computar el tiempo a efectos de despido.

¿QUÉ PASA SI ME TERMINA EL CONTRATO ESTE MES?

Deberían comunicar la finalización contractual (ya que con el ERTE solo se suspende). Si no comunican nada podría convertirse en indefinido.

¿Y EN CASO DE PLURIEMPLEO, TENGO DERECHO A DESEMPLEO?

Si hacen un ERTE de una empresa, pero de otra cobra el 100% no tendrías desempleo. Si fuera jornada parcial se cobraría de forma proporcional.

¿Y SI ENCUENTRO OTRO TRABAJO DURANTE LA SUSPENSIÓN?

Podría trabajar en otra empresa (siempre que no sea competencia desleal o cualquier incumplimiento de alguna cláusula del contrato). Si finaliza el ERTE y no se reincorpora será una baja voluntaria no indemnización.

PUEDO SOLICITAR PRESTACIÓN PATERNIDAD/MATERNIDAD ESTANDO EN UN ERTE?

Sí. Una vez suceda el nacimiento/adopción puede solicitar la prestación. Es decir, si se aplica el ERTE (se suspende contrato y se pasa a percibir prestación por desempleo), y sucede la maternidad/paternidad, se SUSPENDE el pago de la prestación por desempleo, y se pasa a percibir la prestación por maternidad/paternidad, que será gestionada por el INSS. Una vez finalice la prestación se reanudará la prestación por desempleo.