**DEBERES Y DERECHOS LABORALES DURANTE LA CRISIS DEL CORONAVIRUS**

**Intersindical Canaria elabora una guía laboral para despejar las dudas de los trabajadores**

**Tu empresa te envía a casa, te da de baja en la Seguridad Social y no te paga**

No es causa de baja que tu empresa tenga problemas económicos a causa del coronavirus.

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.

**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 médica 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.

**Te envía a casa sin ERE temporal y no te da de baja en la Seguridad Social**

En esta situación tienes derecho a seguir cobrando tu salario completo.

**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.

**Tu empresa te finaliza el contrato temporal antes de fecha**

Tendría la consideración de un despido.

**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.

**MEDIDAS QUE SE AJUSTAN A LA LEY**

**Teletrabajo.**

Sí, 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 envía 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.

**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 Seguridad Social 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.

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

Ante la falta de asistencia a los colegios, los trabajadores 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 si no se puede ajustar el horario. Todo ello, deberá ser negociado con la empresa.

**Excedencia por Cuidado de hijos e hijas**

La excedencia forzosa, 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 “deber de carácter público y personal”; el cuidado de los hijos antes 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.

**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 cogerán las empresas en este momento.

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.

**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, organizativos 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 pedidas actuales o previstas, o la disminución de ingresos o ventas.

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 obliga 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

**BAJA 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.

**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 mínimos 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.