

The logo for STS-A, featuring the letters 'STS-A' in white on a black background, which is part of a larger red and black graphic element.

CONOCE

STS-A INFORMA

TUS
DERECHOS



Damos respuesta a las cuestiones más comunes planteadas

Por los trabajadores

¿A qué te puede obligar la empresa y a qué no durante el estado de alarma?

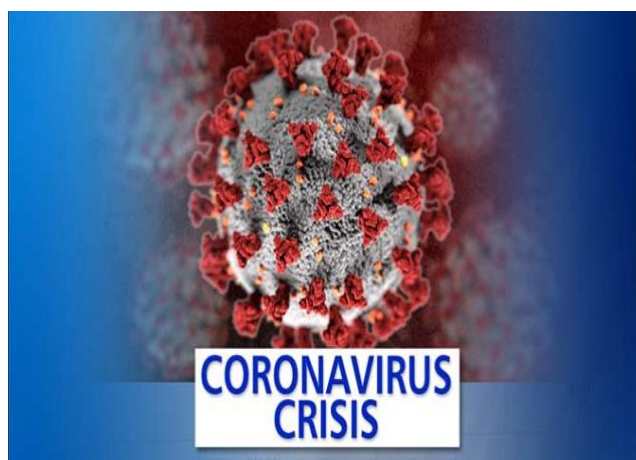
Desde si la empresa puede imponer las vacaciones, hasta los ERTE o prevención de riesgos laborales: las dudas del trabajador aumentan y plantean nuevos retos al derecho laboral en un escenario de incertidumbre



Las dudas llegaron enseguida, continúan y se van amontonando. Los abogados especialistas en derecho laboral leen cada disposición nueva que, en ocasiones, aún no puede tramitarse. En otras, se produce el colapso burocrático. La avalancha de los ERTE dificulta el cobro de la prestación a miles de trabajadores. Como se percibe a mes vencido, **las que se tramitan durante abril no se cobrarán hasta el 10**

de mayo. "Las pasarelas telemáticas están colapsadas porque no se puede hacer nada presencial. O vas a tramitar algo y te dicen que aún no es posible".

Desde el pasado 15 de marzo las empresas han presentado cerca de medio millón de Expedientes de Regulación Temporal de Empleo que afectan a más de tres millones de trabajadores. A esta situación se une la pérdida de casi 850.000 puestos de trabajo en marzo. Con este panorama no son de extrañar las previsiones económicas del Fondo Monetario Internacional para España: caída del 8% del PIB y subida del paro hasta el 21%.



¿Se puede despedir tras el ERTE?



"Antes del estado de alarma, el 13 de marzo, hubo muchos despidos para no tener luego el compromiso de volver a contratar, sobre todo en el sector de la hostelería. Luego, no todos los ERTE se han concedido, empresas que no estaban dentro del decreto como las de abogados, considerados servicio esencial. **En nuestro sector ESTAMOS MUY ATENTOS, pues también somos servicios esenciales. Algunas compañías intentaron colar un ERTE pero no les salió**", explican los abogados.

El desconcierto para el trabajador es importante y se va enterando de las trabas conforme las encuentra. Solo un detalle: si en los últimos 20 años no ha estado nunca inscrito en el paro tiene que hacerlo personalmente. No basta con que la empresa gestione el ERTE porque el SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal) no tendrá los datos del trabajador.

"Las dudas han ido variando. Primero preocupaba si la empresa te podía imponer las vacaciones, luego siguieron los ERTE, los permisos retribuidos recuperables, servicios esenciales y ahora hay muchas consultas sobre prevención de riesgos laborales y desempleo".

Nuestros abogados observan ahora menos movimiento y advierten del problema tras el estado de alarma: "**Muchos ERTE se pueden convertir en ERE. Pueden readmitir y al día siguiente, despedir.** Lo querrán hacer por causas objetivas. Es inquietante lo que viene en el derecho laboral. Aunque el ERTE implica un compromiso por parte de la empresa de mantener el puesto de trabajo durante seis meses, no hay obligación de hacerlo. Es decir, puede despedir y si es improcedente



deberá pagar la indemnización correspondiente.

¿Cuál es el tiempo máximo de duración de un ERTE desde que se levanta el estado de alarma?



Hay que distinguir entre los ERTE por fuerza mayor y los ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Pero siempre dentro del ámbito de la regulación extraordinaria que se ha elaborado por la actual crisis.

En el caso de ERTE por fuerza mayor derivados de la COVID-19 su duración se vincula con la declaración del estado de alarma. Ahora bien, un ERTE por causas económicas, organizativas, técnicas o productivas **se puede extender más allá de vigencia del estado de alarma.**

¿Pueden las empresas obligarte a coger vacaciones o algún día libre?

No. Las vacaciones deben ser consensuadas por parte de trabajador y empleador. Así lo establece el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 38, que de igual forma remite a los Convenios de aplicación. "No existiría obstáculo en que de mutuo acuerdo se fijara el disfrute de las vacaciones en dicho periodo,



pero siempre de mutuo acuerdo. Cuestión diferente es el de tener acordadas las vacaciones con anterioridad a la declaración del estado de alarma y que el disfrute de las mismas coincidan con dicho estado. **En ese caso al ser consensuadas se tendrían que disfrutar".**

Otro supuesto, sería que estando consensuadas, las mismas coincidan con un periodo en el que el contrato este suspendido por un ERTE. En dicho caso, las vacaciones no se podrían disfrutar al estar el contrato de trabajo suspendido.

¿Puedes pedir flexibilización de horarios si tienes que conciliar? Ya sea con hijos u otras personas a tu cargo.

AYUDAS CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR Y LABORAL



Sí. Incluso para el caso de que ya exista o se esté disfrutando de una reducción de jornada previa. Es lo que recoge el artículo 6 del Real Decreto Ley 8/2020 de 17 de marzo que se fija el derecho de reducción y/o adaptación para personas trabajadoras por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de

hecho, así como respecto de los familiares por consanguinidad hasta el **segundo**, cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar el contagio.

La norma incluye las condiciones excepcionales como que el cierre de colegios por el coronavirus provoca la circunstancia de que alguien deba ocuparse de la persona.

"El derecho a la adaptación de la jornada es una prerrogativa cuya concreción inicial corresponde a la persona trabajadora, tanto en su alcance como en su contenido, **siempre y cuando esté justificada, sea razonable y proporcionada**, pudiendo referirse a la distribución del tiempo de trabajo o a cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo.

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. "En todo caso, parece que la norma solicita un acuerdo entre empresa y persona



trabajadora y **no deja claro que sucede ante el conflicto**. Serán los tribunales los que tengan que solucionar el desacuerdo.



El Gobierno ultima el ingreso mínimo vital que espera llegar a un millón de hogares, la mitad de ellos con niños y un 10% monoparentales, según los cálculos.

"Estamos en riesgo serio de que los derechos de la mujer **dé un paso atrás de 40 años en el ámbito**

publico y privado. Muchos mayores han salido de las residencias e ido a casa de los hijos. El cuidado recaerá en la mujer. Hay que reconocer el trabajo no remunerado y de eso ni se habla. No forma parte del debate político cuando debería".



¡ESTAMOS A TU LADO!, COMPROMETIDOS CONTIGO.

VISITA NUESTRA WEB:

www.sts-a.com

Toda la información sobre el sector y la crisis del Covid-19

Juan Antonio Peñate

Secretario General STS-A

Fuente: SER