

CÁRITAS ANTE EL CORONAVIRUS.

SEGUIMOS ESTANDO CERCA

SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DE CONTRATOS

#CADAGESTOCUENTA
#LACARIDADNOCIERRA

DOCUMENTOS DE INTERÉS

Suspensión y extinción de contrato

INDICE

- 1.- ¿Puede la empresa proceder al despido, alegando las consecuencias económicas negativas derivadas del coronavirus?
- 2.- ¿Puede la empresa despedir a un trabajador por tener el coronavirus?
- 3.- En el caso de que se produzca el despido ¿Se puede acudir a los tribunales a impugnar dicho despido?
- 4.- ¿Qué errores hay que evitar si llega la carta de despido?
- 5.- ¿Qué prestaciones tienen los trabajadores despedidos como consecuencia del coronavirus?
- 6.- ¿Qué es un ERTE?
- 7.- ¿Qué ha de hacer el trabajador si la empresa hace un ERTE?
- 8.- ¿Qué derechos tiene el trabajador si se suspende el contrato en un ERTE?
- 9.- ¿Se vuelve al mismo puesto de trabajo después del ERTE?
- 10.- ¿Se puede solicitar en la empresa reducción de horario por cuidado de familiar y/o tener a los hijos en casa?
- 11.- ¿Puede la empresa obligar al trabajador a disfrutar sus vacaciones?
- 12.- ¿Puede la empresa obligar al trabajador a disfrutar de un permiso no retribuido?

1.- ¿Puede la empresa proceder al despido, alegando las consecuencias económicas negativas derivadas del coronavirus?

NO. Que las empresas se vean afectadas en su producción económica por el coronavirus, no es causa justificada para el despido. Esta situación es temporal, por ello, lo que procede es la suspensión del contrato. La empresa tiene que recurrir a la comunicación de un Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE).

Sí es posible el despido por razones objetivas, con acreditación de causas económicas negativas, que deberán ser anteriores al estado de alarma, no como consecuencia del coronavirus.

2.- ¿Puede la empresa despedir a un trabajador por tener el coronavirus?

El despido por el mero hecho de estar enfermo puede ser nulo o improcedente, al no existir ninguna causa de despido objetivo o disciplinario que avale la extinción del contrato de trabajo.

Suspensión y extinción de contrato

Padecer el coronavirus es asimilable a sufrir una incapacidad temporal para trabajar y, por tanto no faculta al empresario para despedir al trabajador por el mero hecho de padecerla. Incluso, es posible que se considere nulo y el empresario se vea obligado a readmitir al trabajador.

3.- En el caso de que se produzca el despido ¿Se puede acudir a los tribunales a impugnar dicho despido?

El Gobierno ha prohibido temporalmente que las empresas despedir por causas objetivas a sus trabajadores, debido a la crisis del coronavirus . En estos casos, no está justificado el despido y se tendría que acudir a los Tribunales para exigir la indemnización de un despido improcedente, tras gestión previa en el Servicio de Conciliación Laboral autonómico de la correspondiente impugnación de la carta de despido, mediante la presentación de una papeleta de conciliación prejudicial obligatoria.

Para reclamar contra el despido, cuando se levante el estado de alarma, se tiene un plazo de 20 días y con derecho a solicitar abogado de oficio.

4.- ¿Qué errores hay que evitar si llega la carta de despido?

No hay que firmar la carta de despido, para no reconocer los hechos que se alegan en la carta. En todo caso, si se firma, que sea añadiendo “no conforme”.

5.- ¿Qué prestaciones tienen los trabajadores despedidos como consecuencia del coronavirus?

Cualquier trabajador despedido, ya sea disciplinariamente o por razones económicas, tiene derecho al paro o prestación por desempleo .

Para solicitar esta prestación no se ha de acudir a las oficinas de Empleo de manera presencial, sino que se ha de llamar al Servicio de Empleo Público Estatal (SEPE) para pedir cita.

Para poder solicitar la prestación previamente ha de estar inscrito como demandante de empleo. Si no está inscrito, para inscribirse como demandante empleo hay que llamar al teléfono 900 81 24 00 o 923 750 598 o se pueden realizar los trámites a través de las siguientes páginas de internet.

*En el caso, de ya haber estado dado de alta o si el trabajador tiene un PIN de la demanda de empleo , se han de seguir los trámites que muestra el siguiente enlace:

<https://servicios3.jcyl.es/enbo/siau/contenido/dzEvM2V6VE1TMnphanZGK3hWSkRrR05KRVNjYTE1RDFnTC9ULzhuNzV5cz0%3D>

Suspensión y extinción de contrato

*Si no hubiera estado dado de alta, se han de seguir los trámites que muestra el siguiente enlace:

<https://empleocastillayleon.jcyl.es/oficinavirtual/formularioAlta.do?srv=inicio>

Una vez, inscrito como demandante de empleo, para solicitar la prestación se han de seguir los trámites que muestra el siguiente enlace:

https://sede.sepe.gob.es/contenidosSede/generico.do?pagina=/contenidos/sede_virtual/sv00A1.html

Para no perjudicar los derechos de los trabajadores, se ha dispuesto que no se tendrán en cuenta los plazos establecidos para solicitar las prestaciones.

6.- ¿Qué es un ERTE?

Es un expediente de regulación temporal de empleo. Puede consistir en la suspensión del contrato de los trabajadores de manera temporal o en la reducción de sus jornadas laborales y deben estar justificados por "causas económicas, técnicas, organizativas o de producción" o "derivadas de fuerza mayor". Los afectados pueden ser toda la plantilla o solo parte de ella.

A diferencia de un ERE, donde la desvinculación es definitiva, el trabajador pasa al desempleo durante el tiempo que se haya previsto que la actividad estará parada.

7.-¿Qué ha de hacer el trabajador si la empresa hace un ERTE?

Si la empresa notifica que suspende o reduce la jornada al trabajador por la realización de un ERTE, el trabajador no necesita hacer nada, el procedimiento de solicitud de prestaciones se iniciará a solicitud de la empresa.

No se pierde la antigüedad y el tiempo durante el ERTE, debe computar a efectos de antigüedad y de despido.

Se pueden dar 2 situaciones:

- Si se reduce la jornada de trabajo (entre un 10 y un 70% de la jornada) se da la reducción de salario proporcionalmente.
- Si se suspenden temporalmente los contratos, el trabajador tiene derecho a la prestación por desempleo o paro, o al subsidio de desempleo.

8.- ¿Qué derechos tiene el trabajador si se suspende el contrato en un ERTE?

En el caso de suspensión, dejará de trabajar y de percibir su salario temporalmente, mientras duren las causas del ERTE. El empleado tiene derecho a cobrar la prestación de

Suspensión y extinción de contrato

desempleo y, en el caso de los expedientes motivados por esta crisis sanitaria, hay dos importantes novedades: no se consume el derecho a prestación por desempleo generada hasta el momento y, además, todos los trabajadores tienen derecho a cobrar paro de manera excepcional, aunque no hubieran cotizado el mínimo exigido para ello.

Al ser una suspensión del contrato, y no una extinción del mismo, la persona trabajadora no tiene derecho a una indemnización.

9.- ¿Se vuelve al mismo puesto de trabajo después del ERTE?

El ERTE es una medida temporal y, cuando no existan las causas que lo motivaron, el trabajador ha de volver a su puesto de trabajo. Además, se establece un salvaguarda de empleo, pues la empresa ha de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad.

10.- ¿Se puede solicitar en la empresa reducción de horario por cuidado de familiar y/o tener a los hijos en casa?

Si por motivos laborales no es posible realizar el trabajo en casa, se puede solicitar una reducción de jornada para el cuidado de familiares o de hijos. El sueldo también se verá reducido proporcionalmente a las horas que se trabajen. Esta reducción puede llegar hasta el 100% de la jornada. En este caso el contrato se verá suspendido. En todo caso se ha de notificar esta petición a la empresa con 24 horas de antelación.

11.- ¿Puede la empresa obligar al trabajador a disfrutar sus vacaciones?

No, tienen que estar pactadas por las partes y si no es así, se le tiene que avisar con un periodo de 2 meses de antelación. Por eso, si no está conforme con dicha fijación, deberá firmar como no conforme la fijación de dicho periodo vacacional e impugnar dicha fijación por el procedimiento especial de vacaciones ante la jurisdicción social en un plazo de 20 días hábiles. A tal efecto, puede solicitar el nombramiento de abogado de oficio.

12.- ¿Puede la empresa obligar al trabajador a disfrutar de un permiso no retribuido?

La empresa no puede obligar al trabajador a solicitar o a disfrutar de un permiso no retribuido, sino que éste deberá acordarse con el trabajador, ya sea por solicitud expresa o, en su caso, atendiendo a los propios actos del trabajador.

Si tienes cualquier duda puedes contactar con nosotros en el teléfono de Caritas Diocesana de Salamanca 923 269698