

Cuestiones de interés relativas al ámbito laboral:

Trabajo para dos empresas, en una tengo un contrato a tiempo completo y en la otra un contrato a tiempo parcial. La empresa en la que tengo tiempo completo realiza un suspensión de empleo con motivo del COVID-19. ¿Percibo prestación por desempleo?

Si a un trabajador pluriempleado, se le realizan una suspensión de empleo con motivo del covid-19, y se suspende su contrato a tiempo completo, pero mantiene el contrato a tiempo parcial, tendrá derecho al desempleo pero reduciendo de la prestación la cuantía por el tiempo trabajado, es decir, por el contrato a tiempo parcial.

Trabajo para dos empresas, en una tengo un contrato a tiempo completo y en la otra un contrato a tiempo parcial. Ambas empresas realizan una suspensión de empleo con motivo del COVID-19. ¿Percibo prestación por desempleo?

El trabajador pluriempleado, que ve suspensas ambas relaciones laborales con motivo de Covid-19, percibe la prestación por desempleo correspondiente al contrato a tiempo completo. La norma no protege más de un desempleo completo.

***** Dada la multitud de supuestos que pueden darse en casos de pluriempleo y prestación por desempleo, a continuación os facilitamos una tabla orientativa, lo que no sustituye que se deba consultar cada caso concreto :**

SUPUESTOS DE PLURIEMPLEO Y PRESTACIÓN POR DESEMPLEO		
EMPRESA A	EMPRESA B	DESEMPLEO
CONTRATO TIEMPO COMPLETO MANTENGO EMPLEO	CONTRATO TIEMPO PARCIAL ERTE/DESPIDO	NO DERECHO A PRESTACIÓN POR DESEMPLEO
CONTRATO TIEMPO COMPLETO ERTE/DESPIDO	CONTRATO TIEMPO PARCIAL MANTENGO EMPLEO	DERECHO A PRESTACIÓN POR DESEMPLEO <small>(REDUCCIÓN PARTE PROPORCIONAL TIEMPO TRABAJADO)</small>
CONTRATO TIEMPO COMPLETO ERTE/DESPIDO	CONTRATO TIEMPO PARCIAL ERTE/DESPIDO	DERECHO A PRESTACIÓN POR DESEMPLEO <small>(LA CORRESPONDIENTE A TIEMPO COMPLETO)</small>
CONTRATO TIEMPO PARCIAL MANTENGO EMPLEO	CONTRATO TIEMPO PARCIAL ERTE/DESPIDO	DERECHO A PRESTACIÓN POR DESEMPLEO <small>(CON REDUCCIÓN TIEMPO TRABAJADO)</small>



Tengo jornada a tiempo completo, y dados los acontecimientos actuales, la guardería de mi hijo se ha cerrado, y he optado por ejercer mi derecho de reducción de jornada del 100% mientras concurren las circunstancias excepcionales relacionadas con el COVID-19, ¿qué ocurre con mi cotización?

El Real Decreto no dice nada al respecto de las cotizaciones (en estos supuestos) por lo que, lo lógico es que en estos casos se proceda a aplicar la legislación vigente a este tipo de supuestos, debiendo tener en cuenta que, se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo PERO tan solo respecto de los siguientes conceptos: jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

Tengo jornada a tiempo completo y han cerrado la guardería de mi hijo con motivo del COVID-19, si solicito reducción de jornada al 100% del artículo 6 del Real Decreto 8/2020, y mi empresa realiza un ERTE suspensivo ¿tendría derecho a percibir la prestación por desempleo? ¿Cómo se calcularía?

A la trabajadora, que con motivo del cierre de centros educativos provocado por la situación de emergencia sanitaria solicita la reducción de jornada del 100% para el cuidado del menor, si su empresa realiza una suspensión de empleo motivado por la situación excepcional generada por el COVID-19, se verá en situación de desempleo con derecho a prestación.

En este supuesto, la base de cotización se computará incrementada hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido, sin reducción, el trabajo a tiempo completo o parcial.

¿Qué ocurre si mi empresa hace un ERTE y se solapa con el periodo con el que yo tenía fijadas mis vacaciones?

En ese caso, pasarás a estar en situación legal de desempleo no pudiendo disfrutar de tus vacaciones hasta que no cese esta situación.

¿Por qué no puede obligar a coger vacaciones la empresa sus trabajadores como solución a la situación derivada del COVID-19?

Las vacaciones habrán de fijarse de mutuo acuerdo entre empresario y trabajador, plasmarse en el calendario de vacaciones y ser conocidas por el trabajador con una antelación mínima de dos meses.



Si en lugar de disfrutar vacaciones, la empresa realiza un ERTE ¿tendré los mismo días de vacaciones?

No, el tiempo que esté el trabajador en ERTE no genera derecho a vacaciones, dado que el contrato está en suspenso. Salvo acuerdo en contrario.

¿Qué ocurre con aquellas personas que se encuentren afectadas por alguna baja (maternidad, incapacidad temporal...) y su empresa decida aplicar un ERTE?, ¿y si la baja se da estando ya activo el mismo?

Estas personas pueden quedar incluidas dentro del mismo. Sin embargo, se mantendrán en su situación de baja mientras se mantenga la situación que dio origen a la misma; una vez finalizada, podrá pasar a solicitar la prestación por desempleo.

En relación a aquellos supuestos en los que la baja se dé cuando el trabajador esté percibiendo la prestación por desempleo habrá que diferenciar dos supuestos:

- a. Cuando el trabajador esté percibiendo la prestación de desempleo total y pase a la situación de incapacidad temporal que constituya recaída de un proceso anterior iniciado durante la vigencia de un contrato de trabajo, **percibirá la prestación por esta contingencia en cuantía igual a la prestación por desempleo**. En este caso, y en el supuesto de que el trabajador continuase en situación de incapacidad temporal una vez finalizado el período de duración establecido inicialmente para la prestación por desempleo, seguirá percibiendo la prestación por incapacidad temporal en la misma cuantía en la que la venía percibiendo.
- b. Cuando el trabajador esté percibiendo la prestación de desempleo total y pase a la situación de incapacidad temporal que no constituya recaída de un proceso anterior iniciado durante la vigencia de un contrato de trabajo, **percibirá la prestación por esta contingencia en cuantía igual a la prestación por desempleo**. En este caso, y en el supuesto de que el trabajador continuase en situación de incapacidad temporal una vez finalizado el período de duración establecido inicialmente para la prestación por desempleo, seguirá percibiendo la prestación por incapacidad temporal en cuantía igual al 80 por ciento del indicador público de rentas de efectos múltiples mensual. (Artículo 283 de la Ley General de la Seguridad Social)

¡OJO! Debes tener en cuenta que el período de percepción de la prestación por desempleo no se ampliará por la circunstancia de que el trabajador pase a la situación de incapacidad temporal.



¿La garantía de empleo prevista en la Disposición adicional Sexta es aplicable a todas las medidas previstas en el Real Decreto 8/2020, de 17 de marzo?

La Disposición Adicional Sexta establece que las medidas extraordinarias establecidas en la presente norma están sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad.

Entendemos que afecta tanto a la exoneración de las cotizaciones en los casos de ertes de fuerza mayor como a la validez de las suspensiones y a las prestaciones por desempleo.

No obstante en el caso, en que la empresa realice un erte en aplicación del presente real decreto 8/2020 y durante los seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad, realice alguna medida que afecte al mantenimiento del empleo, exigiremos la aplicación de esta garantía ante los tribunales, que será quienes definan la misma.

Supuestos que pueden darse en caso de ERTE y finalización de las diferentes tipologías de excedencias.

Por cuidado de un menor.

Se le incluirá en el ERTE dado que el trabajador conserva el derecho de reserva al puesto de trabajo. PERO no tendrá derecho a percibir la prestación por desempleo mientras continúe su periodo de excedencia, una vez llegado el término de la misma y si continuase la situación podrá solicitar la prestación por desempleo.

Voluntaria

La excedencia voluntaria, es una suspensión del contrato que concede al empleado la prerrogativa de un derecho preferente al reingreso en la empresa en los casos en los que existan vacantes de igual o similar categoría a la suya; o bien si, una vez solicitada la reincorporación, se produjeran las vacantes en la empresa. Por tanto, se trata de una expectativa, con lo que no se podría reincorporar.

Forzosa

La excedencia forzosa se caracteriza como una causa de incompatibilidad material con el trabajo o imposibilidad de la ejecución del trabajo, como es la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. En estos casos también debe ser incluido en el expediente.



Cuando el artículo 21.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que: “Los trabajadores o sus representantes no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de las medidas a que se refieren los apartados anteriores, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave”, ¿se ha de entender que dicha imposibilidad de sufrir perjuicio se refiere también en lo que respecta al salario de éstos?

Sí, la adopción de estas medidas no podrá perjudicar a las personas trabajadoras salvo que exista mala fe o negligencia grave, debiendo ser estos extremos probados.

Una persona trabajadora conocedora de que su empresa prevé realizar un ERTE ¿puede solicitar la vuelta a la jornada completa, ya que tiene reducción de jornada por guarda legal?

Sí, puede solicitarlo de conformidad con lo establecido en el artículo 6.4 del Real Decreto 8/2020, de 17 de marzo.

Pero, en atención al motivo de la consulta que no es otro que la preocupación en torno a la cuantía de la prestación por desempleo, por tanto, cabe aclarar que se debe valorar que en los supuestos de **reducción de jornada**, para el cálculo de la **base reguladora** de la prestación de desempleo, las bases de cotización se computan incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido, sin reducción, el trabajo a tiempo completo o parcial.

En segundo lugar, dicha trabajadora debe de tener en cuenta que esta suspensión es temporal y cuando finalice el ERTE, podría tener dificultades para volver a la reducción que tiene ahora.

Si una trabajadora que es enfermera que trabaja en una empresa de prevención, impartiendo formación, su empresa realiza un ERTE. ¿Mientras dura el mismo, podría trabajar en en hospital de campaña instalado para el COVID-19.?

Partiendo de que el erte, es una suspensión temporal de empleo, que implica para el trabajador la suspensión de la obligación de trabajar, el mismo puede realizar otra actividad laboral.

Solo sería problemático si supusiera una competencia desleal para la empresa que realiza el ERTE. En este caso concreto que analizamos entendemos que se da competencia desleal porque en un caso es formación y prevención y en otro caso atención sanitaria por coronavirus.

Este trabajador no recibirá prestación por desempleo (al ser el contrato de la nueva empresa un contrato a tiempo completo).



Las empresas deberán informar a la seguridad social de esta situación para que la trabajadora, en caso de superar el máximo de cotización, cotice sólo el tope máximo.

¿Puede mi empresa reducirme la jornada de manera temporal ante esta situación?

Si, la ley prevé la posibilidad de proceder por parte de la empresa a reducir la jornada de trabajo ante la concurrencia de una serie de causas (causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, así como por fuerza mayor) siguiendo el procedimiento establecido para los ERTES. Se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual.

¿Cómo afectaría esta situación a mi salario?

En caso de que el empresario por medio de este procedimiento opte por reducir mi jornada de manera temporal y en su consecuencia también mi salario, en este caso tendrás derecho a una prestación por desempleo parcial. La prestación por desempleo parcial se determinará, en proporción a la reducción de la jornada de trabajo. La cuantía de la prestación se determinará aplicando a la base reguladora los siguientes porcentajes: el 70 por ciento durante los ciento ochenta primeros días y el 50 por ciento a partir del día ciento ochenta y uno.

¿Cuáles son los canales válidos de comunicación del ERTE por causa de fuerza mayor a los trabajadores por parte de la empresa?

Entendemos que será válida la comunicación por correo electrónico, burofax o Whatsapp porque dado el estado de confinamiento en el que nos encontramos hoy en día no se le podrá obligar al trabajador a que se desplace al centro de trabajo para hacerle entrega del documento y que proceda a su firma, NO siendo necesaria la firma de recepción por parte del trabajador.

**Si quieres estar informado sobre las últimas novedades
accede a nuestras redes sociales**



www.fs-uso.es

@servicios@servicios.uso.es



Federación de Servicios USO



@USO_Servicios

