



LETRAS JURÍDICAS

AMPLIACIÓN DE ERTES

Contenido:

- Ampliación de ERTES
- Nueva Regulación del teletrabajo
- Vacaciones durante el estado de alarma
- ¿Qué es el Plan Mecuida?

Los ERTES se han prorrogado hasta el 31 de Enero de 2021. En ese tiempo, quien siga en ERTE, podrá seguir cobrando la prestación por desempleo sin gastarlo, contando como tiempo cotizado a la Seguridad Social y cobrando el 70% aunque pase al sexto mes de duración, siempre que dicho ERTE esté relacionado con el COVID.

Se ha prorrogado también la “prohibición por despido ”y la interrupción de los contratos temporales.

Mientras dure el ERTE, no se podrán realizar horas extraordinarias y subcontratar o externalizar la actividad de la empresa, además de realizar nuevas contrataciones, con la única excepción de que las funciones a realizar no pudiera desarrollarlas el personal en ERTE por capacitación, formación u otras razones justificadas. El incumplimiento podría ser sancionado por la Inspección de Trabajo.

Mucho nos tememos que estas medidas no evitarán los despidos se acabarán produciendo exactamente igual pero más tarde, ya que debido a la tristemente famosa Reforma Laboral de 2012, son fáciles y baratos para las empresas.



NUEVA REGULACIÓN DEL TELETRABAJO

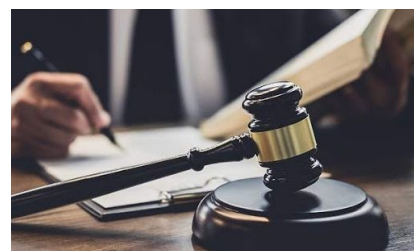
- Se puede realizar el teletrabajo desde otro lugar diferente al domicilio. Esto lo elige la persona trabajadora.
- No se pierde ningún derecho con respecto al trabajo presencial. Obviamente, esto incluye los derechos sobre jornada y descansos.
- En teletrabajo se cobra lo mismo que por el trabajo presencial. Únicamente podrían descontar el plus de transporte y dietas, si estos gastos son reales.
- No pueden obligarte a hacer teletrabajo si no lo contempla el contrato.
- La única opción de momento, para obligar a la empresa a que te dé teletrabajo, si no existe esta opción en el convenio colectivo, es demandar ante el juzgado por una necesidad de conciliación familiar si la empresa lo denegara aún siendo posible.
- Las condiciones de teletrabajo no pueden cambiar si no estás de acuerdo.
- Una vez iniciado el teletrabajo, la empresa podría quitarlo de la forma que venga en el acuerdo de teletrabajo o en el convenio colectivo. Con la única salvedad de que el teletrabajo se hubiese conseguido por sentencia y no hubiesen cambiado las circunstancias.
- La empresa debe proporcionar los medios para realizar el teletrabajo. Si voluntariamente, tú pones los medios como un ordenador o teléfono, la empresa no puede obligarte a instalar ningún programa o aplicación.
- La empresa debe abonar o compensar los gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios con los que se desarrolla la actividad laboral. Por ejemplo, gastos de conexión a internet o electricidad. Así como los gastos para adecuar el puesto de trabajo a las normas de prevención de riesgos laborales. Esto se puede regular por acuerdos con los representantes de los trabajadores o en los convenios colectivos.
- El horario en teletrabajo sólo es flexible por acuerdo entre empresa y persona trabajadora o por convenio. En caso de necesidad de conciliación familiar, podría acudirse a los Juzgados de lo Social si no hay acuerdo.

TELETRABAJO

no es oro
todo lo
que reluce

VACACIONES DURANTE EL ESTADO DE ALARMA

Una sentencia del juzgado de lo social de Santander ha reconocido a una trabajadora su derecho a anular cuatro días de vacaciones que había solicitado porque coincidieron con el confinamiento general del estado de alarma y a sustituirlas por otro período vacacional.



La sentencia aclara que la trabajadora solicitó a principios de año cuatro días de vacaciones, del 13 al 17 de abril, y que tras decretarse el estado de alarma que se prolongó hasta el 21 de junio, envió un mensaje por Whatsapp el 24 de marzo para anularlas por coincidir con el confinamiento general y volvió a solicitarlo el 2 de abril.

El fallo judicial asevera de manera textual que si la trabajadora "no puede salir de su casa por confinamiento forzado no serán vacaciones, no se corresponderá ese período con un legítimo y constitucional derecho al descanso anual que todo trabajador ha de tener".

La sentencia compara el caso con la situación generada por una incapacidad temporal y matiza que "cuando un trabajador cae en situación de incapacidad temporal antes o durante el disfrute de las vacaciones, conserva el derecho a disfrutar sus vacaciones en un período ulterior", por lo que "parece razonable y lógico que si se ve afectado por una causa de fuerza mayor que condicione de modo directo sus vacaciones, conserve su derecho a disfrutarlas".

"Obviamente todo disfrute de vacaciones conlleva la posibilidad de que el trabajador pueda descansar de la prestación anual de servicios para un tercero, esto es, que pueda desplazarse, salir de su domicilio, tener su ocio particular, visitar familiares, hacer deporte, etc...", agrega la sentencia. Además, se constata que ya el 24 de marzo la trabajadora advirtió que su período de vacaciones coincidiría con el confinamiento, recordatorio que reiteró el 2 de abril; este proceder impide calificar como maliciosa o fraudulenta la actitud laboral de la demandante".

¿QUÉ ES EL PLAN MECUIDA?



Este plan no es más que una ampliación de los derechos de reducción voluntaria y adaptación de jornada para atender a personas dependientes por razón de edad, enfermedad o discapacidad que necesitan de cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID.

Con este plan, se podría reducir la jornada al 100%. Por necesidades de conciliación. Es decir, con la reducción del total de la jornada, no se cobraría salario alguno.

El preaviso sería de 24 horas, en lugar de 15 días.

La adaptación de jornada del plan MECUIDA corresponde inicialmente al trabajador que podrá concretar su horario, siempre y cuando esté justificado y sea razonable teniendo en cuenta las necesidades concretas del cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas y las necesidades de organización de la empresa.

En caso de que la persona dependiente sea menor, el límite de edad es de 12 años.

Este plan se aplica en casos de tener a cargo un menor que no tuviese clases presenciales o porque se hubiese cerrado el colegio o porque no fuese posible el desplazamiento al mismo por un confinamiento de la zona. O también en caso de que la persona que se hubiera encargado del cuidado o asistencia directos del cónyuge o familiar hasta segundo grado de la persona trabajadora no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con el covid.

El plan MECUIDA estará vigente hasta el 31 de Enero de 2021.

CONTACTA CON NOSOTROS:

Este es un boletín abierto. Haznos llegar tu consulta o envíanos tus sugerencias a:

jurídica@cgtandalucia.org

Dirección : Cristina Morones

Maquetación: Ramón Sanz

www.cgtandalucia.org

https://twitter.com/CGT_A

www.youtube.com/CGTAndalucia

www.facebook.com/CGTAndalucia

