



Koronabirusa

Coronavirus-Covid19

Abril de 2020ko apirila

Lehetasunak: Osasuna eta pertsonak

PREGUNTAS FRECUENTES MEDIDAS EXCEPCIONALES COVID 19 (actualizado 22-4-2020)

¿Qué implica que mi empresa me incluya en un ERTE?

El contrato está suspendido y pasas a cobrar el paro durante el tiempo que dure esta situación. Cuando el hecho que provoca el ERTE finaliza, el contrato de trabajo vuelve a estar en vigor igual que antes del ERTE.

¿Existe duración máxima del ERTE por fuerza mayor?

Sí, la duración máxima del ERTE será la del estado de alarma y sus posibles prórrogas.

¿Es cierto que el Gobierno ha prohibido despedir?

El gobierno ha establecido que no es causa legal de despido la "fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción" ligados a la crisis del coronavirus. Por esas causas, no pueden despedir con la indemnización de 20 días por año trabajado. Si se despide irregularmente, alegando causas falsas, se puede reclamar judicialmente.

¿Hay algún despido objetivo que se pueda hacer?

Sí, sigue siendo posible despedir por causas objetivas cuando estas no tengan ninguna relación con el coronavirus, también es posible despedir de manera disciplinaria alegando un "un incumplimiento grave y culpable".

Si tengo un contrato temporal ¿me pueden despedir?

El decreto establece que las causas objetivas mencionadas ligadas a la pandemia "no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido". Las empresas no pueden rescindir antes de tiempo los contratos temporales por estas causas.

Por ello, si la finalización del contrato era posterior al estado de alarma, el contrato temporal debe continuar, pero si finalizaba durante este, sí se puede extinguir, porque si el contrato estaba sujeto a plazo (contrato eventual) y este plazo vence, la extinción estaría justificada.

¿Y si la empresa rescinde mi contrato temporal?

Si la empresa rescinde el contrato eventual antes de tiempo, podemos recurrir en los tribunales para que sea reconocida la extinción como un despido. Además, hay numerosos contratos temporales fraudulentos, que en realidad no están motivados por la causa que figura sobre el papel, y en estos casos también se puede reclamar por despido.



ela.eus



ELA
EUSKAL SINDIKATUA



Si me despidieron por COVID-19 antes del Real Decreto Ley 9/2020, de 28 de marzo, ¿es legal?

La prohibición de los despidos y las extinciones de contrato por causas objetivas debido al coronavirus entraron en vigor el 28 de marzo y no tienen efectos retroactivos para los despidos anteriores motivados por el Covid-19. Por lo tanto, si una empresa justificó de manera correcta el despido, es legal.

En el caso de los contratos temporales, la terminación antes del tiempo establecido de un contrato temporal ya tenía reconocida la calificación de despido improcedente, por lo que la persona afectada podría impugnarlo en los tribunales.

Si tengo un contrato temporal, ¿me tienen que incluir en el ERTE?

Sí, además desde el momento en que se incluye **queda interrumpido el cómputo de la duración del contrato temporal**, que se reanuda cuando finalice el ERTE. Cuando concluyan los ERTE, se reanudan esos contratos temporales sin que se haya consumido el tiempo durante el que se ha alargado el expediente.

La no inclusión de contratos temporales en el ERTE es discriminatorio y constituye un despido; habría que reclamarlo en 20 días una vez cesado el estado de alarma (los plazos para reclamar están suspendidos durante el estado de alarma).

Si no estoy en un ERTE, no teletrabajo y no trabajo en una actividad esencial ¿tengo que ir a trabajar del 30 de marzo al 9 de abril?

NO, desde el 30 de marzo y hasta el 9 de abril quien no trabaje en una actividad esencial y no realice teletrabajo, está en **situación de permiso retribuido recuperable**; la empresa pagará el sueldo y no hay que ir a trabajar, debiendo **negociarse con la empresa la recuperación de las horas**, en un periodo de consultas abierto al efecto entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, que tendrá una duración máxima de siete días.

Si trabajas en una **actividad esencial** (ver listado en Anexo **BOE**), has de acudir con normalidad a tu puesto de trabajo.

El permiso retribuido recuperable no es de aplicación a las personas con contrato suspendido por ERTE (ya autorizado, pendiente de autorizar o que se autorice antes del 9 de abril) o incapacidad temporal y quienes trabajen mediante teletrabajo.

Si estoy afectado por un ERTE ¿tengo derecho a paro?

Sí, existe derecho a paro para todo el mundo, porque no van a exigir tener cotizados 360 días para cobrar el paro, sino que todas las personas lo van a cobrar, y además el tiempo mientras se cobra del desempleo no cuenta como consumido a efectos del paro.

Si estoy afectado por un ERTE ¿tengo que solicitar el paro?

NO HAY QUE SOLICITAR EL PARO, ya que la gestión de la prestación se tramitará entre la empresa y el SEPE directamente.

Si estoy afectado por un ERTE ¿cuánto voy a cobrar de paro?

El 70% de tu base de cotización los 6 primeros meses y el 50% de la base a partir del séptimo mes.





Si estoy en situación de desempleo no motivada por un ERTE, ¿tengo que solicitar el paro?

Sí. Para ello hay que seguir los siguientes pasos:

1. Inscribirse como demandante de empleo en Lanbide.

Si la persona ha estado inscrita con anterioridad y su demanda ha caído en baja solo tiene que acceder a **Mi Lanbidenet** con su usuario y contraseña y modificar el estado de la misma pasando a "alta".

En el caso de no disponer de la clave, se puede solicitar desde la propia página de acceso a **Mi Lanbidenet** en la opción "**Solicitar clave**".

Si no ha habido inscripción previa, puede inscribirse a través del siguiente enlace:

Registro de solicitud de alta en Lanbide (Canal telefónico: **945 160 600 / 630 305 452**).

En Navarra: Dejar tus datos de contacto en el apartado **Cita previa de www.empleo.navarra.es** y se pondrán en contacto contigo.

2. Solicitar la prestación/subsidio en la **página web del SEPE** o ponerse en contacto en los siguientes teléfonos: 900 81 24 00 / 900 81 24 01

3. En caso de cumplir los requisitos puedes solicitar la RGI a través del siguiente enlace:

Registro de solicitud de RGI

Si se está cobrando el paro previamente ¿hay que solicitar la renovación?

NO, en la **CAPV**, **TODAS las demandas** con fecha de renovación prevista entre los días **11 de marzo y 30 de abril de 2020, ambos inclusive**, serán **RENOVADAS AUTOMÁTICAMENTE**, y en **NAVARRA** las demandas **se van a mantener en Alta durante el tiempo que dure esta situación extraordinaria**.

¿Cómo consultar el estado de la tramitación de mi prestación de desempleo en el SEPE?

Puedes consultarlo telemáticamente en **<https://sede.sepe.gob.es>**, siguiendo los siguientes pasos:

Accede a la pestaña "Procedimientos y servicios". >> Selecciona "Personas" >> Selecciona "Consulte los datos y recibo de su prestación" >> Selecciona "Consultas de la prestación". >> Selecciona "Datos de contraste". >> Introduce tu NIF/NIE, las 10 últimas posiciones de la cuenta bancaria que diste para cobrar y tu número de teléfono.

Si tu prestación está reconocida podrás ver la cuantía y duración.

Si estoy de baja o de permiso de maternidad/paternidad ¿me tienen que incluir en el ERTE?

Sí, en el caso de que cuando se tramita el ERTE estés de baja, en situación de maternidad o paternidad, te incluyen en el ERTE. Pero sigues cobrando de la Seguridad Social hasta que te den el alta. Cuando te den el alta pasarías a cobrar el desempleo. Si se inicia el ERTE y caes de baja una vez iniciado éste, pasas a cobrar de la Seguridad Social, pero la misma cuantía que cobrabas de desempleo. Si se inicia el ERTE y se da la situación de maternidad o paternidad, se suspende la prestación de desempleo y pasarías a cobrar directamente de la Seguridad Social.

¿Puede la empresa obligarme a coger vacaciones?

NO, porque las vacaciones se cogen de mutuo acuerdo. Si te obligan tienes que cumplir la orden de la empresa y cuando pase la situación de alarma tienes 20 días para recurrir; los plazos están suspendidos durante el estado de alarma. Es importante solicitar que la orden la den por escrito.



ela.eus



ELA
EUSKAL SINDIKATUA