

Alternatives per a les famílies treballadores per compatibilitzar la feina amb la cura dels nostres fills davant el tancament provisional de les escoles:

Davant del recent anunci de tancament provisional de les escoles us expliquem les diferents alternatives de les que disposem les famílies treballadores per tal de compatibilitzar la cura dels infants al nostre càrrec amb l'activitat professional. Val a dir que moltes d'aquestes mesures ja existeixen des d'abans del tancament de les escoles però no està de més recordar-les:

- Reducció de jornada per cura de fills: Podem sol·licitar la reducció de la jornada de treball per cura de menors al nostre càrrec (fills naturals, adoptats o acollits), menors de 12 anys o de 18 si tenen reconeguda una discapacitat superior al 33%. Podrem treballar, com a norma general entre 20 i 35 hores setmanals dins dels límits de la nostra jornada habitual. És a dir, si treballo de 7:00 a 15:00 hores, puc demanar treballar de 8:00 a 13:00 hores però no puc demanar treballar de 14:00 a 18:00 hores.

Aquesta reducció comporta la pèrdua proporcional de salari, però no penalitza a les cotitzacions a la Seguretat Social. La seva durada pot ser indeterminada, no sent necessari especificar-la en el moment de formular la sol·licitud a l'empresa. No és necessari fer aquesta sol·licitud amb antelació atès a que ens trobem davant de circumstàncies de força major.

- Sol·licitud de flexibilització i adaptació de la jornada: Podem sol·licitar a l'empresa la obertura d'un període de negociació que ha de durar un màxim de 30 dies per tal d'adaptar la jornada de treball i la manera de prestar-lo a les nostres necessitats personals. Amb aquesta mesura es pot negociar amb l'empresa, establir la prestació de la feina amb el teletreball, canvis de torns o canvis d'horaris. Aquesta mesura es compatible amb la reducció de jornada per cura de fills.
- Excedència Voluntària: Es pot sol·licitar, com a norma general, una excedència voluntària (i per tant, pèrdua dels salaris i cotitzacions) per un període de 4 mesos a 5 anys si acreditem un any d'antiguitat a l'empresa. El conveni col·lectiu pot establir altra regulació, per tant convindria revisar-lo. Al fer la sol·licitud s'ha d'indicar la data inicial i final de l'excedència. Durant el primer any es conserva el dret preferent a reincorporació a l'empresa si hi ha una vacant. Cas de no haver-ne l'empresa pot i denegar la reincorporació, així que compte amb aquesta mesura.
- Excedència per cura de fills: Si tenim fills menors de 3 anys, podem sol·licitar una excedència per cura de fills fins que aquests tinguin 3 anys. En aquest cas, no és necessari indicar en la sol·licitud la data de finalització de l'excedència. Cas de ser acomiadats per l'empresa fins a 12 mesos després d'haver gaudit d'aquest dret, és força probable que un jutge declari nul aquest acomiadament. Aquesta excedència comporta la pèrdua dels salaris, però no de les cotitzacions durant els primers dos anys. Es poden gaudir de tantes excedències per cura de fills com es vulgui i de la durada que es vulgui, per tant, com a exemple, podríem sol·licitar diverses excedències d'un dia de durada si fos necessari, o una d'un mes o una setmana.

- Suspensió del contracte de treball: De mutu acord, es pot pactar amb l'empresa la suspensió del contracte de treball, els termes d'aquesta suspensió s'han de negociar, però bàsicament haurien de contemplar quins dies no es treballa i que no es rep remuneració per aquests dies. Si podeu, pacteu que us mantinguin la cotització. Recomano, que es formalitzin per escrit i especialment que s'hi indiqui en quins termes es produirà la reincorporació i que aquesta queda garantida. Aquest acord no pot incloure que les persones treballadores rebin ninguna renda mentre duri la suspensió del contracte.
- Modificació de la jornada: Sense que pugui ser una opció unilateral de l'empresa, i per tant ha de ser de comú acord, es pot pactar un canvi de jornada, entenc que en aquestes circumstàncies seria per reduir-la. Si ho feu, assegureu-vos que quedi per escrit la data en la que tornareu a realitzar la jornada ordinària.
- Altres permisos: Sovint els convenis col·lectius preveuen la possibilitat que les persones treballadores sol·licitin permisos no remunerats. Caldria revisar que estableix cada conveni col·lectiu.
- Vacances: Si bé es pot pactar amb l'empresa gaudir de vacances en aquestes dates no hi estem obligats. El calendari de vacances s'ha de pactar de mutu acord a més del que pugui establir el conveni col·lectiu en cada cas.

Totes les mesures descrites fins aquest punt, comporten una pèrdua de poder adquisitiu pels treballadors i treballadores, mentre que per a l'empresa poden ser una ventatja ja que disminueixen costos. No obstant poden ser d'utilitat si la vostra empresa manté l'activitat i us resulta impossible compatibilitzar la feina amb la cura de fills.

Seguim:

- Prestació per cura de menor: El Govern fa dies que ha anunciat que crearà una prestació per a pares i mares treballadors que no tinguin la opció de teletreballar i hagin de cuidar els menors a càrrec. Seguim esperant, però molt probablement serà una prestació que no arribarà al 100% del salari però si garantirà uns ingressos determinats. Actualitzaré aquest punt quan hi hagi novetats.

D'altra banda, tot apunta a que moltes empreses s'acullin al Expedients de Regulació Temporal d'Ocupació (ERTO, ERTE en castellà). Es tractaria d'empreses dedicades a l'ensenyament, hosteleria, comerços o indústries que, bé s'han vist obligades a tancar portes, o bé tenen dificultats d'aprovisionaments o directament, no tenen clients. Aquesta mesura consisteix en suspendre la relació laboral a instància de l'empresa. S'ha de negociar amb els representants dels treballadors i, cas de no haver-n'hi amb una comissió escollida pels treballadors. A efectes pràctics és com un acomiadament en el que podem demanar la prestació per atur, però amb la garantia de reincorporar-nos a la feina al cap d'un temps.

Per últim, hi haurà empreses que intentaran aprofitar la situació per realitzar acomiadaments. Sense entrar en casos particulars, a priori, un acomiadament que és

conseqüència del coronavirus no estaria justificat, per tant hauria de ser declarat improcedent (major indemnització) o, en determinades circumstàncies, nul (sense efectes). En qualsevol cas, qui es trobi en aquesta situació recomano que signi la carta d'acomiadament anotant el dia i l'hora d'entrega, hi escrigui "Rebut i no conforme", es quedi una còpia i acudeixi tan aviat com sigui possible als serveis d'un Graduat Social, Advocat Laboralista o serveis jurídics d'algun Sindicat. Si us oloreu que us acomiadaran intenteu amb discreció gravar la conversa amb qui us entregui la carta d'acomiadament i pregunteu si l'acomiadament es deu al coronavirus. Una resposta afirmativa per part de l'empresa us pot ser d'utilitat davant d'un jutge.