

LABORAL

P. Actualmente estoy trabajando en una clínica privada 25 horas a la semana, y tengo otra oferta de trabajo, mi duda es ¿cuánto tiempo tengo que dar de preaviso a mi actual empresa para abandonar dicho trabajo? Y si no cumplo con ese plazo ¿Cuál sería la penalización?

R. El Convenio colectivo, en su artículo 30, establece la obligatoriedad de notificación a la empresa con al menos 1 mes de antelación.

La falta de preaviso facultará a la empresa para deducir de las partes proporcionales a abonar en el momento de la liquidación el equivalente diario de su retribución real por cada día que falte el preaviso citado.

P.Cuál es el salario y jornada en el convenio de establecimientos sanitarios.

R. Según el Convenio de Establecimientos Sanitarios, la retribución por una jornada completa en 2020 es la siguiente:

- Salario base..... 1268,04
- Plus transporte 133,06 ó 118,81 (en función de la jornada, si es continua o partida, respectivamente), a abonar en 11 mensualidades.
- Prorrata pagas 211,34

A estas cantidades hay que deducir el IRPF y la Seguridad Social del trabajador

Estos salarios se corresponde con una jornada anual de 1680 horas, lo que equivale a 37,5 horas/semana aproximadamente.

P. Tengo un/a empleado/a fisioterapeuta a tiempo parcial que al parecer está trabajando en otro centro, es competencia desleal?

R. El art. 21 del Estatuto de los Trabajadores establece:

"1. No podrá efectuarse la prestación laboral de un trabajador para diversos empresarios cuando se estime concurrencia desleal o cuando se pacte la plena dedicación mediante compensación económica expresa, en los términos que al efecto se convengan.

2. El pacto de no competencia para después de extinguido el contrato de trabajo, que no podrá tener una duración superior a dos años para los técnicos y de seis meses para los demás trabajadores, solo será válido si concurren los requisitos siguientes:

a) Que el empresario tenga un efectivo interés industrial o comercial en ello.

b) Que se satisfaga al trabajador una compensación económica adecuada.

3. En el supuesto de compensación económica por la plena dedicación, el trabajador podrá rescindir el acuerdo y recuperar su libertad de trabajo en otro empleo, comunicándolo por escrito al empresario con un preaviso de treinta días, perdiéndose en este caso la compensación económica u otros derechos vinculados a la plena dedicación."

La competencia desleal se refiere a una actitud o comportamiento de un empleado que es contraria a la buena fe, es decir, cuando no se ajusta a las condiciones del contrato según la diligencia exigible con arreglo a la naturaleza de la obligación.

Para que haya competencia desleal habría que acreditar estas prácticas por parte de la trabajadora en cuestión, no sirviendo la mera sospecha, tales como desvío de pacientes, acciones de publicidad activa, etc.

El hecho de que trabaje en otra clínica tampoco se considera como competencia desleal, a no ser que se haya pactado y se pague la exclusividad de la prestación.

P. - En el centro de trabajo nos regimos por el convenio de clínicas privadas, en el cual pone que las horas por jornada completa son 1680 horas efectivas anuales, ¿cuál sería el cálculo para saber si la jornada completa corresponde sobre 37,5 o sobre 40?

R. Una jornada anual de 1680 horas equivale aproximadamente a 37,5 horas semanales. Para saberlo con exactitud habrá que acudir al calendario laboral de la empresa y ver los días laborables existentes (descontando vacaciones, días de descanso, libranzas etc). Una vez conocidos los días laborables los usamos de divisor en relación a las 1680 horas (dividendo) y el cociente nos dará la jornada máxima diaria que multiplicado por el número de días laborables semanales, nos indicará la jornada semanal, teniendo en cuenta que los decimales deberemos pasarlos del sistema centesimal al sexagesimal.

P. Como responsable de una clínica de fisioterapia me gustaría saber cuántos días de preaviso me tienen que dar los empleados que deseen causar baja voluntaria en la empresa para no descontarles nada del finiquito.

R. Según el art. 30 del Convenio, el personal, los trabajadores que deseen causar baja voluntariamente en la empresa deben preavisar con una antelación, al menos, de un mes.

La falta de preaviso facultará a la empresa para deducir de las partes proporcionales a abonar en el momento de la liquidación el equivalente diario de su retribución real por cada día que falte en el citado preaviso.

P. Quería saber si tenían noticias de si a las clínicas de fisioterapia se les estaban concediendo los ERTES por parte del ministerio de trabajo.

Ya que en el caso de mi clínica aún no ha habido contestación, y quería saber si había más casos así.

R. Ninguna clínica nos ha indicado que le hayan concedido el ERTE.

No obstante, consulte el plazo máximo de resolver que tiene la Administración, en función de la modalidad de ERTE solicitado, a los efectos de una estimación por silencio positivo.

PROFESIONAL

P. ¿Puede un profesional no sanitario impartir clases de pilates en un centro sanitario? En caso de no ser posible por la normativa de la consejería de sanidad ¿Que titulación mínima de índole sanitaria, debe poseer esa persona para poder trabajar en centro sanitario?

R. En un centro sanitario no se puede simultanear con otra actividad que no sea sanitaria. En el caso de pilates, la Inspección sanitaria exige que ha de ser terapéutico y tratado por fisioterapeutas.

Lo contrario, sería considerar el pilates como una actividad deportiva (pudiendo ser impartido por monitores), pero no puede ser impartido como tal en un centro sanitario.

BAJA POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO

P. Estoy embarazada, y quisiera saber que dice el convenio de fisioterapia sobre hasta cuándo se puede trabajar y en qué momento se puede coger la baja laboral.

R. El Convenio no establece nada sobre el particular. El riesgo durante el embarazo tiene la consideración de accidente de trabajo y se encomienda su gestión (baja, tratamiento y alta) a las Mutuas de Accidentes de Trabajo a las que estén adscritas las empresas.

Cada Mutua tiene establecido en que semana de embarazo se concede la baja por riesgo (lo que no excluye que se otorgue antes si existen riesgos para el embarazo). Por ello, deberá preguntar en la Mutua de su empresa para que le indiquen cuándo puede empezar los trámites de solicitud de dicha contingencia.

OTRAS FAQs DE INTERÉS CORONA VIRUS

R. En el momento actual, está fijada la prestación por cese de actividad si acredita que ha tenido una caída de sus ingresos en, al menos, el 75% de la media del último semestre.

Deberá ponerse en contacto con su Mutua de Accidentes, para solicitar ya dicha prestación, donde le indicarán el impreso a rellenar y la documentación a aportar.

P. Tengo una serie de pacientes con enfermedades raras y parálisis cerebral que siguen un tratamiento a domicilio. Debido a su patología, suspender el tratamiento, sería una gran contraindicación para su delicado estado de salud y debido al estado de alarma, no sé hasta que punto voy a poder desplazarme hasta los hogares de estas personas aún con las pautas que nos habéis enviado. Si necesito o he de solicitar algún permiso especial o si es posible el desplazamiento por Madrid. Sería en coche.

R. Respecto a los desplazamientos a domicilios para atender a pacientes, el Real Decreto que ha declarado la emergencia, no los ha prohibido, por lo que Vd. podrá desplazarse libremente para este fin.

Si llegado el caso, las fuerzas de seguridad le dieran el alto, tendrá que acreditar su condición de fisioterapeuta y el motivo del desplazamiento (en estos casos, se recomienda que el paciente o sus representantes emitan un certificado indicando la realidad del tratamiento y los días en que se presta).

P. Un paciente residente al que traté el pasado viernes 13 de marzo, sin mascarilla y evidentemente sin poder mantener la distancia de seguridad, ha sido aislado este fin de semana por presentar fiebre.

Ante la posibilidad de que este residente sea positivo en la prueba de coronavirus, he decidido, por responsabilidad, quedarme en casa hasta completar el período de cuarentena. La empresa puede despedirme?

R. En primer lugar debería acudir a su médico para que le diera la baja desde hoy mismo y así comunicárselo a la empresa.

En cualquier caso, considero que en la situación actual, sin precedentes conocidos, el despido si se produce podría ser declarado nulo o, como mínimo, improcedente, ya tiene amparo legal en el art. 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales:

“Artículo 21. Riesgo grave e inminente.

1. Cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un **riesgo grave e inminente** con ocasión de su trabajo, el empresario estará obligado a:

a) Informar lo antes posible a todos los trabajadores afectados acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse en materia de protección.

b) Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, los trabajadores puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo. En este supuesto no podrá exigirse a los

trabajadores que reanuden su actividad mientras persista el peligro, salvo excepción debidamente justificada por razones de seguridad y determinada reglamentariamente.

c) Disponer lo necesario para que el trabajador que no pudiera ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de peligro grave e inminente para su seguridad, la de otros trabajadores o la de terceros a la empresa, esté en condiciones, habida cuenta de sus conocimientos y de los medios técnicos puestos a su disposición, de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro.

2. De acuerdo con lo previsto en el apartado 1 del artículo 14 de la presente Ley, el trabajador tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud. (derecho a la protección frente a los riesgos laborales).

3. Cuando en el caso a que se refiere el apartado 1 de este artículo el empresario no adopte o no permita la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, los representantes legales de éstos podrán acordar, por mayoría de sus miembros, la paralización de la actividad de los trabajadores afectados por dicho riesgo. Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en el plazo de veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

El acuerdo a que se refiere el párrafo anterior podrá ser adoptado por decisión mayoritaria de los Delegados de Prevención cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal.

4. 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.”

P. Que ocurre si he causado baja en el Régimen de Autónomos a partir de la declaración del estado de alarma (14/03/2020). Tengo derecho a la prestación por cese de actividad?

R. NO HAY QUE DARSE DE BAJA en el régimen de autónomos para poder cobrar la prestación de CESE EXTRAORDINARIO DE ACTIVIDAD. Éstos autónomos podrán solicitar la REACTIVACIÓN del alta en el régimen.

Basta simplemente con un escrito dirigido a la administración de TGSS por mail indicando que, por error administrativo o de información incorrecta, el autónomo se dio de baja y solicita su reactivación debido a la situación actual de estado de alarma

Las Mutuas colaboradoras de la Seguridad Social se presentan nuevamente como las entidades responsables de la gestión de la prestación. Por tanto, has de ponerte en contacto con tu Mutua antes del 14 de abril para solicitar la prestación por cese de actividad. Desde allí te darán directrices para su tramitación.

P. Como actuar con la protección de los datos en estos momentos?

R. La Agencia Española de Protección de Datos, en diversas consultas ha destacan tres aspectos fundamentales:

- En esta situación excepcional, los empresarios podrán tratar la información de los trabajadores en caso de estar infectados o aislados por el coronavirus, de acuerdo con la normativa sanitaria, laboral y en especial de prevención de riesgos laborales, para garantizar su salud y adoptar las medidas necesarias por las autoridades competentes, asegurando el derecho a la protección de la salud del resto del personal y evitar los contagios en el seno de los centros de trabajo.
- Los trabajadores que pudieran estar afectados por dicha enfermedad y que, por aplicación de los protocolos establecidos por las Autoridades Sanitarias competentes, se ven sometidos al correspondiente aislamiento preventivo para evitar los riesgos de contagio derivados de dicha situación, hasta tanto se disponga del correspondiente diagnóstico, deberán informar a su empleador y al servicio de prevención (de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales).
- Se considera una medida relacionada con la vigilancia de la salud de los trabajadores que, conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales resulta obligatoria para el empleador y debiendo ser realizada por personal sanitario, se pueda tomar la temperatura a los trabajadores con el fin de detectar nuevos casos y para verificar si el estado de salud de las personas trabajadoras puede constituir un peligro para ellas mismas, para el resto del personal, o para otras personas relacionadas con la empresa. En todo caso, recalca la AEPD, debe obedecer a la finalidad específica de contener la propagación del coronavirus.

P. Soy autónomo y empleado por cuenta ajena. No tengo trabajo desde el día que se decretó el estado de alarma y en la empresa me han metido en el ERTE. Puedo pedir la prestación por cese de actividad y cobrar el desempleo a la vez.

R. El trabajador pluriactivo cotiza por los distintos regímenes en los que está de alta en la Seguridad Social por lo que tiene derecho y percibirá prestaciones distintas siempre que cumpla los requisitos establecidos:

a). -En el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (SUSPENSIÓN DE ACTIVIDAD): si cumple los requisitos establecidos en el RD-Ley 8/2020 percibirá la prestación extraordinaria por Cese de Actividad, deberá solicitarlo a la Entidad Gestora o Colaboradora que con la que tenga asegurada las contingencias profesionales.

b).-En el Régimen general de la Seguridad Social (SUSPENSIÓN DE CONTRATOS): si está incluido en un ERTE como trabajador por cuenta ajena por suspensión de los contratos o reducción temporal de la jornada de trabajo por parte de la empresa podrá solicitar el desempleo en el SEPE una vez autorizado el Expediente de Regulación de Empleo Temporal por parte de la autoridad laboral a la empresa.

P. Mi empresa me ha metido en el ERTE. Cuanto voy a percibir del desempleo?

R. el SEPE abona el 70% de la base reguladora que haya tenido en los últimos 180 días, con los límites que se establecen en la Ley:

“La cuantía máxima de la prestación por desempleo será del 175 por ciento del indicador público de rentas de efectos múltiples, salvo cuando el trabajador tenga uno o más hijos a su cargo, en cuyo caso la cuantía será, respectivamente, del 200 por ciento o del 225 por ciento de dicho indicador.

La cuantía mínima de la prestación por desempleo será del 107 por ciento o del 80 por ciento del indicador público en rentas de efectos múltiples, según que el trabajador tenga o no, respectivamente, hijos a su cargo.

En caso de desempleo por pérdida de empleo a tiempo parcial o a tiempo completo, las cuantías máximas y mínimas de la prestación, contempladas en los párrafos anteriores, se determinarán teniendo en cuenta el indicador público de rentas de efectos múltiples calculado en función del promedio de las horas trabajadas durante el período de los últimos 180 días, a que se refiere el apartado 1, ponderándose tal promedio en relación con los días en cada empleo a tiempo parcial o completo durante dicho período.

A los efectos de lo previsto en este apartado, se tendrá en cuenta el indicador público de rentas de efectos múltiples mensual vigente en el momento del nacimiento del derecho, incrementado en una sexta parte”.

El indicador público de rentas (IPREM) está fijado para 2020 en 537,84 euros.

P. No entiendo muy bien cómo puedo solicitar las dos ayudas como autónomo si la estatal terminará cuando cese el estado de alarma.

Al no poder ser coincidentes en el tiempo, ¿la de la comunidad de Madrid, el programa Impulsa, tendría que solicitarla una vez haya acabado el estado de alarma? Supongo que cuando el estado de alarma finalice podremos volver a ejercer laboralmente.

¿Cuál sería el procedimiento que habría que seguir para solicitar las 2? ¿Cuál sería el orden de solicitud correcto

R. Primero, se puede solicitar la prestación por cese de actividad a través de la web de la Mutua, presentando el formulario “ad hoc” y la documentación que se solicita.

La ayuda, dentro del plan Impulsa de la Comunidad de Madrid, es complementaria de la anterior, es decir una vez finalizada la ayuda estatal, se pondrá en marcha la autonómica.

Se solicita telemáticamente, a través del siguiente link

<https://www.comunidad.madrid/servicios/empleo/ayudas-autonomos-emprendedores-entidades-economia-social#ampliacion-tarifa-plana-autonomos>

