

Diferentes escenarios laborales al COVID-19:

GUÍA ACTUALIZADA PARA FISIOTERAPEUTAS, EMPRESAS Y TRABAJADORES

Medidas	Requisitos	Condiciones		Normativa
		Empresa	Trabajador	
VACACIONES	Acuerdo firmado por ambas partes	Cotiza 100% Abona 100% salario	Percibe 100% salario	Art.38 del Estatuto de los Trabajadores y Convenio Colectivo del Sector de establecimientos Sanitarios
REDUCCIÓN DE JORNADA	Mutuo acuerdo entre empresa y trabajador	Cotiza y abona salarios en base a la reducción acordada	Percibe en base a la reducción pactada	Art 12, 4 e) del Estatuto de los Trabajadores
SUSPENSIÓN DEL CONTRATO LABORAL	Acuerdo firmado por ambas partes	No cotiza. No abona salarios.	No percibe salario	Art 45,1 a) del Estatuto de los Trabajadores
DESPIDO OBJETIVO (Individual)	Requiere preaviso de 15 días al trabajador. Indemnización 20 días por año de servicio.	Necesita acreditar causas alegadas (económicas, productivas, organizativas). Caso contrario, pasa a despido improcedente e indemnización es de 33 días/año).	Pasa a situación de desempleo. Percibe la indemnización correspondiente por despido.	Artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores
EXCEDENCIA (Voluntaria)	Derecho del trabajador con antigüedad superior a 1 año (plazo no menor a 4 meses)	No cotiza. No abona salarios.	No percibe salario. No reserva de puesto de trabajo	Art. 46 del Estatuto de los Trabajadores y art 15 Convenio colectivo
EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS	Derecho del trabajador. Derecho a reserva puesto de trabajo durante 1 año.	No cotiza. No abona salarios.	No percibe salario. Sí tiene reserva de puesto de trabajo durante 1 año.	Art. 46, 3 del Estatuto de los Trabajadores
PERMISO NO RETRIBUIDO	Mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, ampliable hasta 4 meses	Cotiza por base de cotización mínima del grupo de cotización en Seguridad Social. No abona salarios.	No percibe salario	Artículo 17 del convenio colectivo de aplicación
EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL <u>Suspensión total</u> Por causas de Fuerza Mayor (pendiente de concreción BOE a publicar en breve)	Se solicita ante la Autoridad laboral, previa presentación de solicitud e información. Debe resolverse en 7 días hábiles.	No cotiza. No abona salarios.	Percibe la prestación por desempleo aunque no tenga período de carencia mínimo. No consume días de prestación futura. Durante el tiempo que se perciba la prestación, no se devengarán antigüedad ni días de vacaciones.	Artículo 51.7 del Estatuto de los Trabajadores
EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL <u>Tiempo parcial</u> Por causas de Fuerza Mayor (pendiente de concreción BOE a publicar en breve)	La empresa solicita la reducción de jornada entre un 10 y un 70% ante la Autoridad laboral y debe resolverse en 7 días hábiles	No cotiza. Abona al trabajador la parte correspondiente a la jornada trabajada.	Percibe la prestación por desempleo aunque no tenga período de carencia mínimo. No consume días de prestación futura.	Artículo 51.7 del Estatuto de los Trabajadores