GUÍA LABORAL
ANTE EMERGENCIA SANITARIA
POR EL CORONAVIRUS
(COVID-19)

CNT-AIT Madrid
Pl. Tirso de Molina, 5
flmadrid@cntmadrid.org

Actualizada el 26 de marzo.
Para consultar nuevas actualizaciones en
http://www.cntmadrid.org

Hemos recogido esta información básica respecto a las situaciones laborales que se están dando provocadas por la expansión del coronavirus (COVID-19). Tened en cuenta que este informe está actualizado a 26 de marzo, dado que el Gobierno está publicando medidas casi a diario, y que a veces una medida nueva contradice a otra anterior, estad atentxs a las nuevas informaciones que se vayan publicando.

En primer lugar, y como norma genérica, tanto si tenéis que ausentaros del trabajo por cuarentena o infección, como si es por cuidado de personas dependientes, es importante que lo comuniquéis por escrito y de forma inmediata a la empresa.

Los juzgados están cerrados, salvo para casos urgentes de ERE, ERTE o vulneración de derechos fundamentales. Los plazos judiciales han sido suspendidos durante el estado de alarma.

Recordad que esta es una guía que recoge nuestros derechos como trabajadorxs. Derechos que las empresas tienen la costumbre de vulnerar. La mayoría de incumplimientos legales por parte de las empresas no tienen mayor consecuencia que las exiguas indemnizaciones que nos reconoce la ley. Por ello, nuestra mejor defensa es organizarnos con nuestrxs compañerxs de trabajo y conocer nuestros derechos.

Como en todas las guías, no podemos resolver todas las situaciones. Si tenéis dudas que no resolvamos aquí o si vuestra empresa no cumple, escribidnos a los correos de los sindicatos de la Federación Local de la CNT de Madrid:

Sindicato de Enseñanza e Intervención Social: ensemad@riseup.net

Sindicato de Metal, Minería y Química: metal@cntmadrid.org

Sindicato de Oficios Varios (resto de sectores): cntait@sovmadrid.org

PREVENCIÓN

El Ministerio de Trabajo ha emitido una pequeña guía de prevención de riesgos laborales al respecto del contagio. Aunque no es una guía específica para el personal sanitario, lxs que la reviséis veréis que está muy centrada en estas personas. Podéis consultarla aquí:

https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov-China/documentos/PrevencionRRLL_COVID-19.pdf

De forma genérica, las empresas tienen la obligación de proporcionar medidas de protección (mascarilla, guantes, etc.) y garantizar la distancia mínima entre trabajadorxs así como la higiene necesaria en los puestos de trabajo.

Muchas empresas están incumpliendo estas medidas, hay que denunciarlas.

En esta página encontrarás información para interponer denuncias en Inspección de Trabajo: http://www.mitramiss.gob.es/itss/web/Atencion_al_Ciudadano/COMO_DENUNCIAR_ITSS.html

En casos extremos puede paralizarse la producción. Aunque la ley de prevención ya reconoce a lxs trabajadorxs el derecho a suspender la actividad en caso de peligro grave e inminente, en la modificación del estado de alarma publicada el 17 de marzo, se advierte que **"se suspenderá la actividad de cualquier establecimiento que, a juicio de la autoridad competente, pueda suponer un riesgo de contagio por las condiciones en las que se esté desarrollando."** Lo que facilita bastante el ejercicio de este derecho. Pese a todo, si en tu empresa se dan estas circunstancias, lo recomendable es que os organicéis el máximo de

trabajadorxs para paralizar la producción y lo notifiquéis tanto a Inspección de Trabajo como a la policía para que constate la situación de riesgo en vuestra empresa.

DESPIDOS, ERTES Y ERES

No puede haber despidos por causas objetivas vinculados al COVID-19.

Las posibles paralizaciones o reducciones de actividad impuestas por la empresa no pueden resolverse en despidos. **Lo que sí permite la legislación a las empresas es modificar (reducciones de jornada) o suspender la relación laboral mediante un ERTE (Expediente de Regularación Temporal de Empleo) que tiene carácter temporal**, y no un ERE, que tiene carácter definitivo y no es aplicable a la situación actual.

El Gobierno, a través del decreto del 17 de marzo, facilita la presentación y tramitación de ERTEs a las empresas cuya actividad se ha visto afectada por el COVID-19.

Las empresas pueden presentar el ERTE por "fuerza mayor" cuando se vean afectadas por:

- Cierres decretados por el Estado.

- Reducción de la actividad a causa de: las restricciones a la movilidad y medidas de cuarentena, falta de suministros y contagio de la plantilla.

También pueden presentar ERTE por *causa económica, técnica, organizativa y de producción.*

En ambos casos, el ERTE puede suponer la suspensión temporal de los contratos o la reducción de la jornada entre un 10 y un 70%.

Estas son las medidas tomadas que nos interesa saber como trabajadorxs:

ERTE por causa de fuerza mayor:

La empresa deberá comunicar su solicitud de inicio de procedimiento de ERTE a las personas trabajadoras. También tiene que trasladar el informe que justifica su petición y la documentación acreditativa (si la hay), a lxs representantes (comité), en caso de que lxs haya.

El ERTE tiene que ser aprobado por la autoridad laboral en un plazo de cinco días; por su parte, Inspección de Trabajo tiene que emitir un informe que se limita a constatar que existen las causas de fuerza mayor, también en un plazo de cinco días.

Es la empresa quien decide qué medidas tomar sobre la aplicación de medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada.

Las medidas podrán tener carácter retroactivo hasta la fecha causante del hecho de fuerza mayor.

ERTE por *causa económica, técnica, organizativa y de producción*

Las novedades que incluye el decreto de 17 de marzo son:

Se permite a las empresas negociar el ERTE durante el periodo de consultas con los sindicatos más representativos del sector, en caso de que no exista comité de empresa y aún cuando estos sindicatos no tuvieran ningún afiliadx en la empresa. Si tampoco se creara la mesa de negociación con lxs representantes de los sindicatos ajenos a la empresa, entonces se integraría la comisión negociadora con tres trabajadorxs elegidxs por la plantilla.

Se da un plazo de cinco días para constituir la comisión representativa para la negociación del ERTE.

El periodo de consultas se limita a siete días.

El informe de Inspección de Trabajo tiene que estar en un plazo de siete días.

Efectos del ERTE

Durante el tiempo que estés afectadx por un ERTE causado por la situación excepcional creada por el COVID-19:

- Tienes derecho al subsidio de desempleo tanto si te suspenden el contrato como si te reducen la jornada (en este caso en la proporción de la jornada que te hayan reducido).
- Si estás afectadx por un ERTE de suspensión del contrato laboral, no tienes derecho a indemnización. No se trata de un despido, sino de una suspensión temporal; de forma que, al terminar la situación extraordinaria, te reincorporas a tu puesto de trabajo con todos tus derechos.
- La empresa está obligada a abonar todos los salarios pendientes antes de cesar temporalmente tu contrato.
- Tus cotizaciones se considerarán al 100 % de la jornada.
- Tendrás derecho a la prestación del subsidio por desempleo aún cuando no tengas el tiempo mínimo cotizado.
- El tiempo que cobres el paro por esta causa, no se descontará de tu total acumulado para futuras situaciones de desempleo.
- Lxs trabajadorxs fijos discontinuos y quienes tienen trabajos fijos y periódicos y cuya actividad no se vaya a reactivar debido al COVID-19, podrán cobrar la prestación de desempleo durante un máximo de 90 días. Se calculará el tiempo de su actividad habitual comparando con el año anterior.
- El tiempo que estés afectadx por un ERTE no genera derecho a vacaciones.
- Los plazos administrativos están suspendidos, pero puedes tramitar el paro telemáticamente, lo que supone que los atrasos en su tramitación no afectarán al periodo de percepción al que tienes derecho, aunque sí es previsible que haya importantes retrasos en la percepción del subsidio. En estos momentos la página del SEPE advierte: "**Si su relación laboral se ha visto suspendida por un ERTE, no tiene que presentar la solicitud personalmente**. Próximamente informaremos de cómo hacerlo a través de la empresa."
- Todo esto sólo es aplicable si tu contrato es anterior a la declaración de la crisis provocada por el COVID-19.

Es importante conocer los trámites necesarios para la presentación de ERTEs, porque si tu empresa no ha seguido los procedimientos establecidos para la declaración de un ERTE este puede ser recurrido.

Si a pesar de todas las facilidades que ha puesto el Estado para la presentación de ERTEs, tu empresa pretende reducirte la jornada o mandarte a casa sin sueldo, NO PUEDE HACERLO. **Si te quiere mandar a casa tendrá que ser con un permiso retribuido**; es decir, cobrando y sin descontar vacaciones.

Y sobre todo:

1 - Cualquier situación que te plantee la empresa debe hacerlo por escrito.

2 - FIRMA NO CONFORME, ya sea un despido, una imposición de adelanto de vacaciones, una reducción o modificación de jornada o una imposición de teletrabajo que, recuerda, no debe suponer ningún tipo de gasto para lxs trabajadorxs, ni ninguna modificación salarial ni de otro tipo.

BAJAS POR CUARENTENA E INFECCIÓN

Se ha publicado que las bajas por cuarentena e infección de coronavirus (COVID-19) se considerarán bajas por contingencia profesional como los accidentes laborales. Esto no es exactamente así, la baja por cuarentena se asimila a **la baja por accidente laboral, solo en lo relativo a la prestación económica**. Esto quiere decir:

- Que la baja es en realidad por enfermedad común por lo que **no son aplicables los posibles complementos de baja por accidente laboral** que pudieran recogerse en los distintos convenios.
- Que las personas en cuarentena cobrarán al **75 %** de la base reguladora **desde el primer día de baja** y no desde el cuarto día. Esto es aplicable también a las personas que trabajan bajo el régimen de autónomos.
- Por último, que **el coste** de las bajas por contagio o cuarentena va a correr **a cargo de la Seguridad Social**, y no de las empresas ni de las mutuas como correspondería.
  Como los servicios de salud están saturados, hay bastante retraso en la tramitación de las bajas. Por lo que nos comentan lxs compañerxs, en este momento las bajas pueden tramitarse por teléfono. Aunque luego tengas que ir al centro de salud a recoger el parte, la fecha de la baja será la del día de la llamada.

  Por otro lado, no se están testeando a lxs enfermxs, por lo que hay que estar atentos a la causa de baja; ya que si no es específicamente por COVID-19 o por cuarentena, no tendrá derecho a la asimilación de la cuantía a la de accidente laboral.

CONCILIACIÓN FAMILIAR

En este apartado hay bastantes novedades. Para empezar, lo convierte en un derecho, por lo que la empresa no puede negarse; si bien el decreto insiste en que la solicitud debe ser debidamente acreditada, y "razonable y proporcionada" respecto a la situación de la empresa, e insta a la búsqueda de acuerdo entre las partes.

Se reconoce derecho de reducción de jornada a quienes acrediten deberes de cuidado a familiares hasta segundo grado y cónyuge o pareja de hecho. Sin embargo, limita la aplicación de este decreto a la atención de personas cuya dependencia esté vinculada al COVID-19, incluyendo las derivadas de los cierres provocados por órdenes del Gobierno, o si el/la cuidadora habitual no puede hacerlo a consecuencia del COVID-19.

Se puede reclamar reducción de jornada (de hasta el 100%), cambio de turno o de horario, cambio de centro de trabajo o de funciones, teletrabajo, flexibilización de la jornada… En todo caso el decreto vuelve a hablar de que la solicitud debe estar justificada y ser "razonable y proporcionada" y exige que se intente un acuerdo con la empresa.

La reducción/modificación de jornada debe solicitarse con 24h de antelación y, si ya se estaba disfrutando de alguna adaptación de jornada por conciliación, se tiene derecho a modificar las condiciones si las circunstancias han cambiado por causa del COVID-19.

La reducción de jornada NO la paga la empresa, por lo que el salario se reducirá proporcionalmente a la reducción de jornada que se disfrute.

TELETRABAJO

El Gobierno no ha impuesto el teletrabajo a las empresas, pero sí lo recomienda, condicionando su implantación a que sea "técnica y razonablemente posible" y "si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado". Además, indica que **las empresas deben recurrir al teletrabajo de manera prioritaria antes de imponer ceses temporales o reducciones de**

jornada. También el Gobierno permite a las empresas en las que no existiera teletrabajo previo a esta crisis realizar la evaluación de riesgos laborales, de manera excepcional, a través de una autoevaluación realizada por la propia persona trabajadora.

Recuerda que los gastos derivados del teletrabajo corren a cargo de la empresa, que debe proporcionarte los materiales necesarios para su realización. Igualmente, la empresa no puede modificar tus condiciones laborales (horarios, descansos, complementos salariales…).

VACACIONES

Algunas empresas están obligando a coger las vacaciones. Aunque las vacaciones deben ser pactadas (y comunicadas con dos meses de antelación), si tu empresa te obliga a coger las vacaciones, estás obligadx a disfrutarlas, a pesar de que la actuación de la empresa pudiera no ser legal. En este caso, se debe denunciar antes de que se cumpla el plazo de veinte días (en este momento suspendido hasta la finalización del estado de alarma).

TRABAJADORXS POR CUENTA PROPIA

Se prevé una prestación extraordinaria para lxs autonomxs y se limita a las actividades suspendidas a causa del COVID-19. También pueden acogerse lxs trabajadorxs de cooperativas que estén cotizando por el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

La prestación está limitada a un mes y si la situación se prolonga hasta el último día del mes en que se derogue el periodo de alarma.

Lo pueden percibir quienes se hayan visto obligados a paralizar la actividad por el decreto de cierre o aquellos cuya facturación se reduzca durante el mes anterior a solicitar la prestación al menos un 75% al promedio de facturación del semestre anterior.

Se exige estar al día de las cotizaciones aunque se permite pagar los atrasos en un plazo de 30 días naturales.

El tiempo de su percepción se entenderá como cotizado y no reducirá los períodos de prestación por cese de actividad a los que el/la beneficiarix pueda tener derecho en el futuro.

La cuantía de la prestación es de un 70% de la base reguladora y, si no se acredita el periodo mínimo, será de un 70% de la base mínima de cotización en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

La percepción será incompatible con cualquier otra prestación del sistema de Seguridad Social.

MEDIDAS SOCIALES DECRETADAS POR EL GOBIERNO

SUMINISTROS DE LUZ, AGUA Y GAS

Durante el mes siguiente a la entrada en vigor del real decreto-ley los suministradores de energía eléctrica, gas natural y agua no podrán suspender el suministro a aquellos consumidores en los que concurra la condición de consumidor vulnerable, vulnerable severo o en riesgo de exclusión social.

Se prorroga de forma automática hasta el 15 de septiembre de 2020 la vigencia del bono social para aquellos beneficiarios del mismo a los que les venza con anterioridad a dicha fecha.

HIPOTECAS

Se ha anunciado a bombo y platillo una moratoria en pago de hipotecas, pero lo cierto es que las condiciones que se han impuesto para ser beneficiario de esta medida son bastante restrictivas y la documentación a presentar es compleja. De forma genérica afecta a las

personas que a causa del COVID-19 entren en situaciones que anteriormente a este decreto ya se reconocían en vulnerabilidad económica.

Es importante resaltar que además el decreto penaliza a quienes soliciten la moratoria de hipoteca sin reunir los requisitos. Los bancos podrán reclamar daños y perjuicios y se les permite denunciar en caso de que consideren que se ha puesto o mantenido la situación de vulnerabilidad de forma voluntaria.

Como todo este apartado del decreto es largo y complejo de explicar, quienes necesitéis más información al respecto poneos en contacto con el sindicato a través del correo electrónico: flmadrid@cntmadrid.org

PERCEPCIÓN DE SUBSIDIOS PREVIOS AL COVID-19

Se autoriza a la entidad gestora para que pueda prorrogar de oficio el derecho a percibir el subsidio por desempleo en los supuestos sujetos a la prórroga semestral del derecho, a efectos de que la falta de solicitud no comporte la interrupción de la percepción del subsidio por desempleo ni la reducción de su duración.

En el caso de los beneficiarios del subsidio para mayores de cincuenta y dos años, no se interrumpirá el pago del subsidio y de la cotización a la Seguridad Social aun cuando la presentación de la preceptiva declaración anual de rentas se realice fuera del plazo establecido legalmente.

CNT-AIT Madrid
Pl. Tirso de Molina, 5
28012 Madrid
flmadrid@cntmadrid.org

Actualizada el 26 de marzo

Para consultar nuevas actualizaciones en
http://www.cntmadrid.org