

# CNT-AIT

## INFORMACIÓN LABORAL RELACIONADA CON EL CORONAVIRUS (COVID-19)

En constante actualización, consulta la última versión 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 se ha elaborado el 11 de marzo de 2020, 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 este informe enlazamos las guías que ha elaborado el Ministerio en materia laboral y de prevención, publicadas el 4 de marzo, y que básicamente recogen la legislación previa aplicable a esta situación.

**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 comunicéis por escrito y de forma inmediata a la empresa.**

### PREVENCIÓN

Como acabamos de comentar, 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, los 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/Procedimiento\\_servicios\\_prevenccion\\_riesgos\\_laborales\\_COVID-19.pdf](https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov-China/documentos/Procedimiento_servicios_prevenccion_riesgos_laborales_COVID-19.pdf)

### DESPIDOS

No puede haber despidos por causas objetivas vinculados al covid 19.

# CNT-AIT

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.

Si tu empresa no ha seguido los procedimientos establecidos para la declaración de un ERTE, y aún así pretende 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.

Si en tu empresa hacen un ERTE, suspendiendo la relación laboral por unos días, debes saber que tienes derecho a cobrar el paro por esos días.

**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 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.

# CNT-AIT

- Que las personas en cuarentena cobraran 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.

## **CONCILIACION FAMILIAR**

Quienes tengáis hijos y os afecte el cierre de centros educativos, o atendáis a personas mayores afectadas por cierres en centros de día, os podéis acoger al siguiente artículo del estatuto de los trabajadores:

### **Artículo 34.8**

*El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla.*

*A tal fin, se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas.*

En este caso la solicitud de conciliación puede ser aceptada o no por la empresa.

### **Artículo 37. 3 apartado d)**

*3. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:*

*d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se*

# CNT-AIT

*estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.*

En este caso el meollo está en entender o no, como "deber inexcusable de carácter público y personal" la atención de los niños que no pueden asistir al colegio porque el Gobierno ha decretado el cierre de las escuelas. En realidad, la existencia de este artículo no nos libra de acabar en los juzgados laborales si nos acogemos a él.

## **PARALIZACIONES DE LA ACTIVIDAD, REDUCCIONES DE JORNADA Y TELETRABAJO**

Para este apartado os remitimos a la guía publicada por el Ministerio de Trabajo. Esta guía no recoge legislación nueva, sino que resume la legislación aplicable en caso de paralización o reducción de la actividad laboral. En el apartado de paralización de la actividad por cuenta del trabajador, tened en cuenta que aunque se nos reconoce este derecho, al final queda un poco en el limbo al no definir muy bien que quiere decir peligro "grave e inminente" como requisito indispensable para la paralización de la actividad por parte del trabajador. Consultad la guía en este enlace:

[http://prensa.mitramiss.gob.es/WebPrensa/pdf/guia\\_definitiva.pdf](http://prensa.mitramiss.gob.es/WebPrensa/pdf/guia_definitiva.pdf)

## **VACACIONES**

Algunas empresas están obligando a coger las vacaciones. Aunque las vacaciones deben ser pactadas, si tu empresa te obliga a coger las vacaciones, estas obligado/a a disfrutarlas, a pesar de que la actuación de la empresa pudiera no ser legal, en este caso denunciadlo en un plazo de dos meses.

En el caso de que hayas pactado previamente las vacaciones con tu empresa y te las quiera cambiar a causa del coronavirus, no es legal que te obligue a ello. Pero si te obliga tu debes cumplir (no puedes negarte aunque sea ilegal lo que hace la empresa), con lo que podrías denunciar posteriormente (en un plazo de dos meses) y tendrías derecho a disfrutar las vacaciones que habías pactado en un principio, a pesar de haber disfrutado las que te obligó a coger la empresa.

# CNT-AIT

Si todavía tienes vacaciones sin pactar y la empresa te obliga a cogerlas, pídele que te lo ponga por escrito.

Es muy importante que recopilemos pruebas que demuestren que la empresa es la que te obliga a coger las vacaciones en contra de tu voluntad (un papel firmado por la empresa en el que te dice que te obliga a coger las vacaciones, correos electrónicos, conversaciones grabadas, etc).