

INFORMACIÓN LABORAL RELACIONADA CON EL CORONAVIRUS

Hemos recogido esta información básica respecto a las situaciones laborales que se están dando provocadas por la expansión del coronavirus. 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, estas 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 ausentáros 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.

PREVENCIÓN

Como acabamos de comentar, el ministerio de trabajo a 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_prevencion_riesgos_laborales_COVID-19.pdf

BAJAS POR CUARENTENA E INFECCIÓN

Se ha publicado que las bajas por cuarentena e infección de coronavirus 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, sólo 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 70 % de la base reguladora desde el primer día de baja, y no desde el tercer 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 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 resumen 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

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 denunciarlo en un plazo de dos meses.