



INFORMACIÓN LABORAL RELACIONADA

CON EL CORONAVIRUS

[Última Actualización 01/04/2020]

[Versión en PDF](#)

https://ensemad.cntmadrid.org/sites/default/files/guia_laboral_cnt_madrid_coronavirus_actualizacion_1_abril_1.pdf

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 1 de abril, 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.

Si queréis consultar los distintos decretos publicados por el Gobierno, estos son los enlaces:

Decreto del 17 de marzo, medidas económicas:

<https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/03/17/8/dof/spa/pdf>

Decreto del 27 de marzo, medidas económicas:

<https://www.boe.es/boe/dias/2020/03/28/pdfs/BOE-A-2020-4152.pdf>

Decreto de 28 de marzo sobre los permisos retribuidos:

<https://www.boe.es/boe/dias/2020/03/29/pdfs/BOE-A-2020-4166.pdf>

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 comunicuéis 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. Podéis consultarla aquí:

<https://www.msbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov-China/documentos/PrevencionRRL 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

El sábado 27 de marzo el gobierno ha publicado un decreto anunciado como prohibición del despido. Únicamente supone que no se podrán alegar causas vinculadas al COVID-19 para plantear despidos objetivos. Estas causas son las detalladas en el anterior decreto para la aplicación de ERTes por fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción. Que podéis consultar muy poquito más abajo.

En la práctica esto supone que, si tu empresa te despide amparándose en cualquiera de estas causas, tu despido será improcedente y tendrá una indemnización de 33 días/año trabajado (45 para personas con antigüedad anterior a 2012). Así que el tan cacareado anuncio, al final se queda en que a la empresa le sale 13 días/año trabajado más caro despedirnos.

Si pese a todo, tu empresa decide despedirte en lugar de aplicarte un ERTE, o mandarte a casa con el nuevo permiso retribuido, pueden pasar dos cosas:

- Que te lo intente colar como objetivo o disciplinario. En este caso tienes que denunciar en el plazo de 20 días (en este momento cuentan a partir de que se levante el estado de alarma).
- Que, aunque te lo presente por causas objetivas te reconozca el improcedente y te pague la indemnización que te corresponda. Jurídicamente no puedes hacer nada.

Los despidos disciplinarios y los de causas objetivas no vinculados al COVID 19, siguen pudiendo hacerlos, si bien, también pueden reclamarse judicialmente si las causas alegadas no son legales o no están suficientemente acreditadas.

En cualquiera de los casos, comprueba que tu finiquito sea correcto.

No obstante, siempre es posible mejorar, o echar atrás cualquier decisión de la empresa mediante la presión sindical, sobre todo si la plantilla esta organizada y actúa en conjunto.

Por último, si has sido despedido, sea por la causa que sea, tienes derecho a la prestación por desempleo si cumples los requisitos necesarios, y aunque hayas decidido recurrir el despido.

NOVEDADES QUE AFECTAN A LOS ERTES PUBLICADAS EN EL DECRETO DEL 28 DE MARZO

El nuevo decreto prohíbe, parcialmente, los ERTES en las actividades que han considerado esenciales (los centros, servicios y establecimientos sanitarios, que determine el Ministerio de Sanidad, así como los centros sociales de mayores, personas dependientes o personas con discapacidad). Lo que quiere decir que, en este tipo de trabajos, si se plantea una reducción o suspensión de la actividad, la autoridad laboral será quién fije en qué términos, y no la empresa.

Otra novedad aprobada este sábado 28, es que para las personas con contratos temporales, (incluidos los formativos, de relevo o de interinidad), el tiempo que estén afectadas por ERTE no computará en la duración de su contrato. Es decir, que si tienes un contrato temporal de tres meses, que terminaría el 10 de mayo, pero has pasado un mes con el contrato suspendido por un ERTE vinculado COVID-19, este mes no cuenta para la duración de tu contrato, por lo que la finalización del contrato sería un mes más tarde, en este caso el 10 de junio.

Respecto a los ERTES por fuerza mayor vinculados al COVID-19, el decreto aclara que la duración máxima de los mismos será hasta la finalización del estado de alarma.

Si tu empresa declara un ERTE que posteriormente se reconociera como fraudulento, la responsabilidad corresponderá a la empresa, y es a la empresa a quien le corresponderá

devolver al SEPE el importe de las prestaciones por desempleo que hubiesen cobrado sus trabajadxs. Obviamente, si la empresa pretende que trabajes durante el tiempo reducido o suspendido de tu contrato, está actuando fraudulentamente y pues denunciarlo a Inspección de trabajo, y excepcionalmente para los ERTEs vinculados al COVID-19, a hacienda y/o a la policía o guardia civil.

El decreto también aclara, que el efecto retroactivo de los ERTEs vinculados al COVID, solo es aplicable a los ERTEs por fuerza mayor, los amparados en causas económicas u organizativas tendrán fecha de inicio a partir de comunicar el ERTE a la autoridad laboral.

Por otro lado, el decreto confirma que es la empresa quien tiene que realizar las gestiones para el cobro de la prestación de desempleo, que será total o parcial en función de que el ERTE presentado sea de suspensión o de reducción de jornada. Para poder realizar estas gestiones, la empresa debe contar con nuestra autorización, ya que nos está representando ante el SEPE.

Además, el decreto aclara que las mejoras en la prestación del desempleo aprobadas por el decreto del 17 de marzo, tendrán carácter retroactivo y se aplicarán a todos lxs afectadxs por ERTEs vinculados al COVID-19 que se hayan tramitado antes de la fecha de la publicación del decreto.

Como hemos explicado arriba, 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 crea 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.
- El ERTE será efectivo sólo a partir de ser comunicados a la autoridad laboral.

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.
- Por el decreto de 29 de marzo, contratos temporales, (incluidos los formativos, de relevo o de interinidad), el tiempo que estén afectadas por ERTE no computará en la duración de su contrato. Esto lo hemos explicado algo más arriba.
- El tiempo que estés afectadx por un ERTE no genera derecho a vacaciones.
- 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.

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.

PERMISO RETRUBIDO

El último decreto del gobierno (hasta el momento) obliga a las empresas a aplicar un permiso retribuido recuperable, de carácter obligatorio, entre el 30 de marzo y el 9 de abril de 2020, ambos inclusive, a todxs sxs empleadxs que no realicen una actividad laboral calificada como esencial.

Durante el tiempo que estés de permiso obligatorio tendrás derecho a cobrar tu salario como si estuvieras yendo a trabajar, incluyendo salario base y complementos salariales.

Este permiso es obligatorio para todas las personas que trabajan por cuenta ajena en las actividades que no fueron paralizadas en por el decreto del 14 de marzo que declaraba el estado de alarma, exceptuando los siguientes casos:

- Quienes presten servicios en los sectores calificados o en las divisiones o líneas de producción declaradas como esenciales. Podéis consultar el listado de actividades esenciales en el anexo del decreto os ponemos de nuevo el enlace, este listado puede ser modificado por el ministerio de sanidad;

<https://www.boe.es/boe/dias/2020/03/29/pdfs/BOE-A-2020-4166.pdf>

- Quienes tengáis vuestro contrato suspendido o este en trámite de suspenderse a consecuencia de un ERTE, en el periodo de tiempo que se ha fijado para el permiso.

- Quienes estéis de baja.

- Quienes puedan trabajar de manera no presencial.

El decreto fija que lxs trabajadorxs estamos obligadxs a devolver a la empresa las horas que no hayamos trabajado durante el permiso. Y pone también algunas condiciones para su recuperación:

- La recuperación de horas tendrá que hacerse desde que finalice el estado de alarma hasta el 31 de diciembre de este año.

- La forma en que se haga esta recuperación de horas tiene que negociarse entre la empresa y lxs trabajadorxs, a través del comité de empresa, si no lo hay de una comisión de sindicatos representativos, aunque no tengan ningún afiliado en la empresa, y si esto tampoco es posible, se negociaría con tres trabajadorxs elegidos por la plantilla.

- La comisión negociadora, se conforme como se conforme, tiene un plazo de cinco días para constituirse. El plazo máximo para llegar a un acuerdo es de siete días.

- Cualquiera de las partes podrá acordar la sustitución del periodo de consultas por los procedimientos de mediación y arbitraje.

- El acuerdo podrá afectar a todas las horas recuperables, o una parte de ellas. Fijará también

el periodo en que se recuperarán las horas y el tiempo mínimo con que la empresa debe comunicar al trabajador cuando debe recuperar las horas, aunque el preaviso.

– En caso de no alcanzarse un acuerdo, la empresa puede decidir ella sólo como se recuperan las horas, con la única condición de comunicarlo en un plazo de siete días.

– En cualquier caso, la recuperación de estas horas no podrá suponer el incumplimiento de los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y en el convenio colectivo, el establecimiento de un plazo de preaviso inferior al recogido en el artículo 34.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ni la superación de la jornada máxima anual prevista en el convenio colectivo que sea de aplicación.

– Asimismo, deberán ser respetados los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar reconocidos legal y convencionalmente.

En caso de ser necesario, las empresas podrán establecer un número mínimo de plantilla que continuará trabajando de manera presencial o los turnos de trabajo estrictamente necesarios para el mantenimiento de la actividad indispensable. Para esta situación se tendrá como referencia la actividad de un fin de semana ordinario o de un festivo.

Como veis después de dar muchas vueltas, el decreto permite a las empresas imponer la forma en que se van a recuperar las horas. De nuevo sólo la presión de una plantilla organizada podrá impedir que las empresas abusen de su posición de fuerza.

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

Dado que los cambios legislativos son constantes no hemos podido todavía destacar aquellos aspectos más relevantes que afectarán a lxs autónomxs tras la aprobación de una serie de medidas implementadas ayer en Consejo de ministros y que aparecen en el BOE de hoy, miércoles 1 de abril: <https://www.boe.es/boe/dias/2020/04/01/pdfs/BOE-A-2020-4208.pdf>

<https://cntmadrid.org/coronavirus-informacion-laboral/>