



ERTE's y Prevención de riesgos laborales

COVID-19

Esta guía de ERTÉs y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, ha sido realizada por CNT con la intención de aclarar las dudas de los trabajadores y las trabajadoras, en estos momentos de crisis causada por la pandemia del COVID-19, intentando generar un poco de seguridad.

Junto a la guía hemos decidido incorporar, al final de la misma, una lista de teléfonos de la Confederación Nacional del Trabajo, para cualquier tipo de aclaración, incluso para poder ayudar cualquier trabajadora o trabajador a organizar la situación en su empresa. Lo que tenemos en CNT lo compartimos con nuestra clase, la clase trabajadora.

GUÍA ACTUALIZADA A 20/03/2020

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Pág.3	Situación
	LOS ERTE's
	Por Fuerza Mayor
Pág.5	ERTE's que se deben negociar
Pág.6	Debemos actuar
Pág.7	PREGUNTAS FRECUENTES
Pág.7	DIRECTORIO CONTACTOS CNT



Edita:

Comité Confederal
CONFEDERACIÓN NACIONAL DEL TRABAJO - CNT

Actualización:

20 de marzo de 2020

SITUACIÓN

Con el reciente *Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19* lo que hace el gobierno es evitar que las empresas asuman su responsabilidad con la sociedad. De hecho, muchas empresas empezaron a aprovecharse de la situación dos días antes: no renovaciones masivas de contratos temporales (en claro fraude de ley), periodos de prueba no superados... las triquiñuelas han sido de todo tipo., otras no implementan el teletrabajo, no toman medidas con los grupos de riesgos, obligando a trabajar sin las medidas necesarias de PRL.

Si la situación va a ser puntual, desde la CNT entendemos que las empresas deben apretarse el cinturón y asumir su parte de responsabilidad, y sobre todo las medidas de protección de riesgos laborales, para cuidar la salud de toda su plantilla, y por ente de impedir la propagación del virus.

No hay ninguna solidaridad empresarial, y el gobierno ha olvidado implementar medidas como:

- El teletrabajo, obligación donde se pueda realizar.
- La formación a distancia a escala masiva, asumiendo los salarios, durante toda o parte de la jornada laboral.
- La reducción horaria/ las bolsas horarias.
- Cambiar la producción temporalmente y dedicarla a otros bienes necesarios estos días: mascarillas, guantes, batas, líquidos desinfectantes.
- Asignar tareas de interés social y sanitario a plantillas en parón (desinfección viaria y de instalaciones, asistencia social...)

LOS ERTE's.

El Real Decreto publicado el 18 de Marzo, varía la normativa vigente regulando dos tipos de Expedientes de Regulación Temporal de Empleo de la siguiente manera:

POR FUERZA MAYOR

La Suspensión de contratos y reducción de jornada por fuerza mayor, son procedimientos en manos de la empresa y la administración pública, no existiendo intervención del sindicato, solol serán informados.

Esta clase ERTes seguirán un simple proceso:

1. Se inicia a voluntad la empresa que se dirige por escrito a la autoridad laboral del ámbito respectivo.

2. Lo acompaña de los medios de prueba que considere necesarios la propia empresa para justificar la *fuera mayor*.
3. A la vez, la empresa debe entregar comunicación a los representantes legales de las personas trabajadoras, si lo hay, o comunicarlo a los trabajadores.
4. La Autoridad laboral tiene que dictar resolución en el plazo de cinco días desde la solicitud, previas las actuaciones e informes, que no serán obligatorios, que crea conveniente que tiene que hacer para poder resolver.
5. Esta resolución se limita a constatar o no la existencia de la *fuera mayor*, y si la declara, corresponde a la empresa adoptar la decisión que corresponda en orden a la suspensión o extinción de los contratos.
6. La empresa deberá dar traslado de la decisión a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral, surtiendo efectos **desde la fecha del hecho causante alegado como de fuera mayor**, (existiendo carácter retroactivo, se puede iniciar el ERTE el día 19 de marzo con inicio días antes).

Todo ello en únicamente cinco días. Aquí nadie va a negociar nada, ni siquiera las representaciones sindicales en el caso de haberlas, ya que la valoración determinante queda en manos de la autoridad laboral (a través de la Inspección de Trabajo).

Esta valoración determinará si existe la *causa mayor* o no. No cualquier cosa que suceda durante el Estado de Alarma y la emergencia sanitaria se puede considerar *causa mayor*. A su vez se deben acreditar, no sirviendo simplemente alegarlas. El Real Decreto prevé las siguientes causas

- Pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19 (incluida la declaración del estado de alarma).
- Suspensión o cancelación de actividades.
- Cierre temporal de locales de afluencia pública.
- Restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas y/o las mercancías.
- Falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad.
- Situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla.

Hay que insistir en lo rápido que es este proceso, cinco días, y en que está en manos de la empresa y la administración. Todas las medidas un procedimiento muy rápido, ultra rápido, por eso no debes como trabajador o trabajadora esperar.

En este tipo de ERTes por fuerza mayor, el gobierno exonera a las empresas de más de 50 trabajadores y trabajadoras del pago del 75 % de la aportación empresarial a la Seguridad Social alcanzando dicha exoneración el 100 % de la cuota cuando se trate de empresas de menos de 50 trabajadores, siempre que éstas se comprometan a mantener el empleo.

ERTE'S QUE SE DEBEN NEGOCIAR.

La **suspensión de contratos y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción relacionadas con el COVID-19**, es un procedimiento dónde si debe haber negociación, y en dónde el gobierno pretende hacer actuar a personas desconocidas para la plantilla, de unos sindicatos mayoritarios, los cuales no tienen por qué tener, ni siquiera afiliación o conocimiento de la situación real de la empresa. Precisamente porqué debe haber una negociación, es dónde cobra sentido actuar con agilidad y mucha rapidez para estar en condiciones de mitigar o evitar el abuso que se pretende llevar a cabo.

En este caso particular el procedimiento será aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por el ERTE, y se iniciará mediante comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un período de consultas con:

- En el caso de no existir *representación legal de las personas trabajadoras*, se formará una comisión representativa para la negociación del *periodo de consultas* que estará formada por:
- los sindicatos más representativos y del sector al que pertenezca la empresa (esto es, a través de las *personas desconocidas* de CCOO y UGT, si la plantilla no actúa con rapidez)
- En caso de no conformarse esta representación, la comisión la integrarán un máximo tres personas trabajadoras de la propia empresa, elegidos conforme a lo recogido en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores; por lo tanto, a través de una asamblea de trabajadores y trabajadoras. Para conseguir esta crear esta comisión negociadora, la sección sindical de CNT si existe, convocará asamblea, y si no existe y quieres formarla, **LLAMA A LOS NÚMEROS DE CONTACTO DE CNT, QUE ESTÁN AL FINAL DE ESTA GUIA**, (te ayudaremos a formar la comisión y a negociar).
- En caso de existir representación legal (tanto las secciones sindicales como los delegados de empresa) de las trabajadoras y los trabajadores, estas mismas lógicamente, siendo indistinto si es *representación unitaria, sindical* o una mezcla de las dos.

Sea cual sea el tipo de comisión que se constituya habrá cinco días para componerla.

- El periodo de consultas durará como máximo de siete días.
- Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurren las causas alegadas
- Cuando finalice sin acuerdo, es porque no existen causas suficientes para convencer a los trabajadores y trabajadoras de la empresa que se ha de hacer un ERTE, y tendrán una oportunidad de defenderse la plantilla.

Las causas que debe alegar la empresa son económicas, técnicas, organizativas o de producción (se entiende que no se cumplen los criterios de las causas por *fuerza mayor*) y deberá acreditarlos en cada caso aportando documentaciones como:

- Memoria explicativa de las causas motivadoras del procedimiento.
- Cuentas anuales del último ejercicio completo y las cuentas provisionales del vigente.
- Declaración de exención de auditoria (si es que está exenta).
- Toda la documentación fiscal o contable necesaria para acreditar disminución de ventas.

- Informes técnicos sobre el volumen y el carácter permanente o transitorio de las previsiones de pérdidas.
- Informes técnicos que acrediten, en su caso, la concurrencia de causas técnicas, causas organizativas o causas de producción.
- Y todos los que sean necesarios para poder comprobar la situación real.

No perdamos de vista que volvemos a hablar de plazos muy cortos (7 días), y por ello se debe actuar con mucha rapidez y premura, en los que debe producirse una negociación tan compleja como la que se sustenta en la documentación descrita y de la que depende mucho, si las causas son reales, si se pueden tomar medidas que limiten las intenciones empresariales, etc.

Debido a la alta complejidad de la situación es necesario que las plantillas que se enfrenten a este proceso cuenten con personas asesoras que puedan ayudarles y orientarles. **LLAMA A LOS NÚMEROS DE CONTACTO DE CNT, QUE ESTÁN AL FINAL DE ESTA GUIA**, (te ayudaremos a formar la comisión y a negociar).

Ambos tipos de ERTEs están afectados por una Disposición Adicional del Real Decreto que obliga a las empresas a salvaguardar el empleo de las trabajadoras y trabajadores afectados durante un plazo de seis meses desde la reanudación de la actividad. Esto es muy importante realizar un seguimiento para que las empresas cumplan y si no denunciarlo.

Es importante saber que en cualquiera de estos ERTEs, puedes cobrar el desempleo aunque no tengas la cotización mínima exigida para el cobro de la prestación y no te restará días al desempleo acumulado, además de que este periodo te computará a efectos de antigüedad.

DEBEMOS ACTUAR

Tanto si quieres poder intervenir en la negociación de esta lamentable situación, como si te quieres asegurar del cumplimiento de los compromisos con la empresa, o la cláusula de salvaguarda, debes organizarte en CNT, **LLAMA A LOS NÚMEROS DE CONTACTO DE CNT, QUE ESTÁN AL FINAL DE ESTA GUIA.**

Si no te ha dado tiempo de actuar por la rapidez de los plazos, pero has entendido que a los trabajadores y trabajadoras no se nos tienen en cuenta y que no se preocupan de darnos medios de protección adecuados a la emergencia sanitaria que vivimos, acude al Sindicato de CNT más cercano.

Solo mediante la organización sindical os podréis estructurar para poder participar en esta negociación.

Hay que derrotar al covid-19 pero también a la injusticia

#CuentaconCNT

PREGUNTAS FRECUENTES

SOBRE PREVENCIÓN EN RIESGOS LABORALES DEL COVID-19

I.- INTRODUCCIÓN

El Conoravirus Covid-19, ha cambiado, en un brevísimo plazo, completamente nuestras vidas, convirtiéndose en una de las más graves amenazas para la salud pública, como las cifras diarias de infectados y de muertos nos los muestra.

La vida laboral también se ha visto muy afectada por esta pandemia, tanto en lo que se refiere al corolario de despidos y suspensiones de contratos de trabajo, como al desafío que plantea, en aquellas empresas que mantengan su actividad, adaptar la gestión de la prevención de riesgos laborales a la amenaza de contagio por Coronavirus Covid-19.

De ahí la elaboración de esta Guía, que ha buscado responder a aquellas cuestiones que de manera reiterada se nos ha planteado en los últimos días, sintetizando algunas, proponiendo otras y procurando, en todo momento, que las respuestas aúnen precisión, rigor, sencillez y prudencia, esta última muy necesaria sabiendo que cada día aporta novedades, cambios, que nos van a obligar a mantener actualizado este documento.

Si tienes cualquier duda, y en tu puesto de trabajo no existe Sección Sindical de la CNT, puedes contactar con tu Sindicato más cercano a través de los medios que se detallan al final del documento.

II.- CUESTIONES MÁS FRECUENTES

1.- ¿La alarma sanitaria actual afecta de algún modo a mi derecho a la protección eficaz en seguridad y salud en el trabajo?:

No, el derecho a una protección eficaz no se ve afectado ni minorado por el actual estado de alarma, debiendo de extremar el empresario la adopción de cuantas medidas sean necesarias para preservar la seguridad y salud de los trabajadores.

2.- ¿Qué síntomas se han descritos como reveladores de estar infectado por el Coronavirus Covid-19?:

Los más habituales son fiebre, tos seca, disnea (dificultad para respirar), dolor de cabeza, dolor de garganta, escalofríos y malestar general, aunque se han señalado también otros como diarrea.

3.- ¿Qué nivel de riesgo supone la exposición de un trabajador al Covid-19?:

El Coronavirus Covid-19, atendiendo a la normativa vigente, en especial el RD 664/1997, de 12 de mayo, debería clasificarse, con la información disponible en este momento, como un agente biológico perteneciente al grupo IV, lo cual, siguiendo las directrices de esta norma, obligaría, bien a evitar cualquier la exposición al mismo, bien a reducir al nivel más bajo el riesgo de su exposición para lo cual el legislador propone, entre otras, las siguientes medidas:

- a) Establecimiento de procedimientos de trabajo adecuados y utilización de medidas técnicas apropiadas para evitar o minimizar la liberación de agentes biológicos en el lugar de trabajo.
- b) Reducción, al mínimo posible, del número de trabajadores que estén o puedan estar expuestos.
- c) Adopción de medidas de protección colectiva o, en su defecto, de protección individual, cuando la exposición no pueda evitarse por otros medios.
- d) Utilización de medidas de higiene que eviten o dificulten la dispersión del agente biológico fuera del lugar de trabajo.

Es importante, por tanto, que el número de trabajadores expuestos se reduzcan al mínimo posible, adoptando cuantas medidas de protección colectiva y, sobre todo, dada la naturaleza de la transmisión del Coronavirus Covid-19, las individuales, los EPIs.

4.- ¿Cuáles son, hasta el momento, las medidas que se presentan como más eficaces para evitar el contagio por el Coronavirus Covid-19?:

Medidas de protección y de organización, pudiéndose enumerar las siguientes:

- De higiene:

- Lavarse frecuentemente las manos con agua y jabón, y en su defecto con gel desinfectante.
- No llevarse las manos no lavadas a la boca, nariz u ojos.
- Desinfectar regularmente las superficies que se utilicen, como mesas, teclados, herramientas compartidas, lugares de trabajo, vehículos que se compartan...
- Mantener una distancia de seguridad de más de un metro, que el Gobierno Vasco amplía, como distancia ideal a dos metros.
- Evitar todo contacto físico con otras personas, teniendo en cuenta que, aunque puedan no manifestar signo alguno de enfermedad, en sus primeras fases suele ser asintomática y existen, además, los casos en los que la enfermedad cursa con síntomas muy leves.
- Al toser y estornudar, emplear pañuelos desechables.

- Equipos de protección:

1) Mascarillas de protección tipo FFP2, recomendado por el Ministerio de Sanidad y la OMS, o la FFP3 cuya protección es mayor.

Al utilizarlas deberá seguir estas recomendaciones:

- a)** Antes de ponerse una mascarilla, lávese las manos con un desinfectante a base de alcohol o con agua y jabón.
- b)** Cúbrase la boca y la nariz con la mascarilla y asegúrese de que no haya espacios entre su cara y la máscara.
- c)** Evite tocar la mascarilla mientras la usa; si lo hace, lávese las manos con un desinfectante a base de alcohol o con agua y jabón.
- d)** Cámbiese de mascarilla tan pronto como esté húmeda y no reutilice las mascarillas de un solo uso.
- e)** Para quitarse la mascarilla: quítesela por detrás (no toque la parte delantera de la mascarilla); deséchela inmediatamente en un recipiente cerrado; y lávese las manos con un desinfectante a base de alcohol o con agua y jabón.

La recomendación sería, mientras no se haya actualizado la evaluación de riesgos y las medidas que hay que adoptar, utilizarlas en todo momento en el que el trabajador esté expuesto.

- 2)** Guantes de protección que podrán ser de diversos materiales, que deberán utilizar de conformidad con las instrucciones que indique.
- 3)** En casos especiales, protecciones ocular y facial (riesgo de contaminación de los ojos a través de salpicaduras o gotas en el caso de personal sanitario).

La elección de los EPIs necesarios deberá realizarlo el servicio de prevención, siendo recomendable, mientras no se actualice la evaluación de riesgos y las medidas que debe acompañarla, extremar la prevención, utilizando los EPIs, en todo momento en que exista riesgo de transmisión del Coronavirus Covid-19.

- De control y organización del trabajo, buscando de ese modo evitar la exposición de los trabajadores, debiéndose de señalar las siguientes:

Evaluación del riesgo biológico causado por el Coronavirus Covid-19, de manera inmediata, adaptando la planificación de la actividad preventiva a los resultados de la nueva evaluación, no olvidando que la evaluación de riesgos es un documento que deberá modificarse tantas veces como las condiciones de trabajo varíen como lo establece el art. 6 RD 39/1997.

Designar, en aquellos casos en los cuales las circunstancias lo recomienden, por ejemplo por el número de trabajadores concernidos o el modo en el que se desarrolla la actividad, recursos preventivos del art. 32 bis LPRL, a los que se habrá impartido, previamente, una formación adecuada en el riesgo específico del Coronavirus Covid-19, que incluirá el conocimiento de los protocolos de actuación que deban seguir.

5.- ¿Qué hacer si presento síntomas que pueden asimilarse con el Coronavirus Covid-19?:

Ponerlo de inmediato en conocimiento de los representantes de los trabajadores y las trabajadoras y de la empresa, que a través de la entidad que gestione la prevención de riesgos laborales deberá

activar el protocolo de seguridad establecido. Si hay Sección Sindical de la CNT constituida, hazlo a través del Delegado/a Sindical o la Secretaria/o de Prevención de Riesgos para que soliciten en todos los casos la inmediata adopción de medidas preventivas. Hay dirigirse al servicio médico responsable, generalmente a través de llamada telefónica (se están preparando, en diversas Comunidades Autónomas como Madrid, Cataluña o el País Vasco, aplicaciones informáticas para autoevaluarse y poder requerir ayuda, que en breve estará a disposición) y aislándose hasta que los servicios médicos se ocupen.

6.- ¿Qué hacer si en mi entorno laboral hay una o varias personas que han dado positivo al Coronavirus Covid-19?:

Ponerlo de inmediato en conocimiento de la empresa, del servicio de prevención y, de existir, de los representantes de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales: delegados de prevención, comunicándolo igualmente a la Sección Sindical de la CNT para que ella pueda asumir todas las gestiones necesarias.

7.- ¿De considerar que me encuentro expuesto al contagio del Coronavirus Covid-19, que posibilidades tengo de interrumpir mi actividad laboral?:

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en su art. 21.4, autoriza al trabajador la interrupción de su trabajo de hallarse expuesto a un riesgo inminente y grave, sin que ello pueda ser sancionado por la empresa si en la iniciativa del trabajador no se aprecia mala fe o negligencia grave y, por otro lado, el Ministerio de Trabajo en su Guía de Actuación propone una interpretación restrictiva de lo que debe entenderse por riesgo inminente y grave.

Por todo ello el consejo es que, únicamente como una medida excepcional y en situaciones en que el riesgo de contagio, teniendo en cuenta la información que se posee, es grande, el trabajador podrá interrumpir su actividad laboral. En el resto, seguir el procedimiento descrito en la anterior cuestión.

En todo momento, poner en conocimiento de la Sección Sindical cualquier incidencia que pudiera surgir.

8.- ¿Puedo, como trabajador detener la actividad laboral de mis compañeros en el caso de sospechar que existe un riesgo grave e inminente de contagio por Coronavirus Covid-19?:

El trabajador, sin cargo de representación, nunca puede detener la actividad de sus compañeros, únicamente puede hacerlo con la suya y en los términos descritos en la anterior pregunta. La facultad de detener la actividad, además de a la empresa por supuesto, la tienen los trabajadores designados como Delegados de Prevención, en su defecto el delegado de personal, o el comité de seguridad y salud en las empresas de cincuenta o más trabajadores.

9.- ¿Quién tiene la responsabilidad de proponer los Equipos de Protección Personal (EPIs) para utilizar en el trabajo?:

La elección de los EPIs corresponde al servicio de prevención de la empresa, en cuya elección tendrán que tener en cuenta los diferentes riesgos a los que están expuestos los trabajadores y las otras medidas que se hayan adoptados.

Hay que tener en cuenta que, en todo caso, priman siempre las medidas de protección colectiva sobre los EPIs y, sin sustituirlas, las medidas organizativas son siempre un refuerzo necesario.

En aquellos supuestos en los que la empresa no facilite los EPIs necesarios (mascarillas, guantes...), ponerse en contacto con la sección sindical de CNT para que ella inste, de manera inmediata, al servicio de prevención y a la empresa para entregar los EPIs necesarios.

10.- ¿En caso de considerar que pertenezco o puedo pertenecer a un grupo de riesgo, qué debo hacer y a quién debo dirigirme?:

A la sección sindical de CNT, o en su defecto, la representación de los trabajadores y trabajadoras para que faciliten que se actúe. La actuación concreta la determinará el médico responsable del servicio de prevención, aportando los informes que describan las circunstancias que me hacen pertenecer a un grupo de riesgo.

En la actualidad, y según el informe elaborado por Centro de Coordinación de Alertas y Emergencias Sanitarias (actualizado a 17 de marzo), dependiente del Ministerio de Sanidad, los grupos con más riesgo de desarrollar enfermedad grave por el Coronavirus Covid-19 serían los siguientes:

- Personas con más de 60 años
- Enfermedades cardiovasculares e hipertensión arterial
- Diabetes
- Enfermedades pulmonares crónicas
- Cáncer
- Inmunodepresión
- Embarazo

11.- ¿Si me contagio por exposición al Coronavirus Covid-19, qué derechos tengo?:

Entre las medidas acordadas está la asimilación del periodo de aislamiento a una baja por accidente de trabajo.

Además de ello, y si se apreciase la existencia de incumplimientos de la empleadora en materia de seguridad y salud laboral, se podría reclamar el recargo de prestaciones y la indemnización por los daños irrogados. Por eso es tan importante ponerse en contacto con la sección sindical de la CNT.

12.- A quién debo dirigirme en mi empresa si se me plantean dudas o cuestiones en torno a mi exposición al Coronavirus Covid-19:

Al servicio de prevención ajeno, en primer término, y a los delegados de prevención, y a la sección sindical de la CNT, que sabrá vehicular todas las cuestiones y dudas que se planteen, planteándolos, tanto al servicio de prevención de la empresa como al Gabinete Técnico Confederal de la CNT.

13.- ¿A qué organismos de la administración pública me puedo dirigir para resolver cuestiones o presentar denuncias en torno a esta pandemia?

En primer lugar se encuentra la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, organismo inspector y sancionador y, asimismo, como entidad especialidad en la seguridad y salud laboral, el Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo, que en diversas Comunidades Autónomas sus funciones están transferido.

La sección sindical de la CNT sabrá asesorarle en todo momento.

14.- ¿El riesgo a la exposición por el coronavirus desaparece con la utilización de EPIs adecuados?

Por principio general, el riesgo no desaparece por la utilización de medios de protección, sean colectivos o individuales, lo que se hace es minimizar la exposición al contagio.

15.- ¿Qué hacer si estoy embarazada?

El informe elaborado por Centro de Coordinación de Alertas y Emergencias Sanitarias ha considerado a las mujeres embarazadas como grupo que puede desarrollar, al contacto con el Coronavirus Covid-19, una enfermedad grave, concluyendo, la máxima precaución, dado lo poco que se sabe todavía, lo siguiente:

-La neumonía en las pacientes embarazadas no parece ser más grave que en el resto de grupos de población.

- No hay evidencia de la transmisión intrauterina del SARS-CoV-2 en mujeres que adquieren la infección durante el tercer trimestre de embarazo.

- La infección perinatal por SARS-CoV-2 puede tener efectos adversos sobre los recién nacidos, como pérdida del bienestar fetal, parto prematuro, distrés respiratorio, trombocitopenia acompañado de alteración de la función hepática e incluso muerte.

Existe un documento específico elaborado por el Ministerio de Sanidad, "Manejo de la mujer embarazada y el recién nacido con COVID 19", que desgana diferentes medidas que han de adoptarse, entre ellas, evitar las aglomeraciones, limitar las relaciones sociales...y que puede consultarse.

La recomendación es que en caso de embarazo se acuda al ginecólogo responsable para que, descrito el trabajo que se desarrolla, aconseje los pasos a seguir para evitar toda exposición al contagio.

16.- ¿Si desarrollo un trabajo en el que, teóricamente, estoy aislado pero, por falta de personal, la empresa me obliga a desempeñar tareas que pueden exponerme al contagio, qué puedo hacer?

En el desempeño de funciones diferentes a las que integran el grupo profesional al que pertenezco, habrá que analizar si estamos ante una movilidad funcional del art. 39 ET o una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

En todo caso, y dado que esta Guía se ocupa únicamente del aspecto preventivo, el empresario estará obligado a suministrar al trabajador los EPIs que correspondan a las funciones efectivamente realizadas.

17.- ¿Si desarrollando mi actividad laboral por medio del teletrabajo sufriese algún daño, sería considerado como accidente laboral?

De conformidad con el art. 156.3 LGSS, "se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo", lo cual supone que cualquier lesión sufrida en mi nuevo centro de trabajo que es mi vivienda y dentro del horario laboral, deberá presumirse que es, a todos los efectos, accidente de trabajo siendo posible prueba en contrario.

18.- ¿Puede proponer la empresa un vehículo de turismo para que viajen juntos dos o más trabajadores y en taxi o VTC?

De conformidad con la Orden TMA/254/2020, de 18 de marzo, "Los desplazamientos llevados a cabo en transporte público de viajeros en vehículo de turismo, al amparo de lo dispuesto en el artículo 7 del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, deberán hacerse individualmente, salvo que se acompañe a personas con discapacidad, menores, mayores o por otra causa justificada", lo cual quiere decir que los taxis, salvo cuando se acompañe personas con discapacidad, menores o mayores, o por otra causa justificada, únicamente podrán llevar una persona.

Respecto a los vehículos particulares, cuando se utilizasen para el transporte de trabajadores, será de aplicación el art. 7 RD 463/2020, que dispone que los desplazamientos se realizarán individualmente.

Para cualquier otra pregunta o duda, dirígete a tu sección sindical, llama a los siguientes teléfonos, o consulta la siguiente WEB:

CONTACTOS CONSULTAS LABORALES Y SINDICALES SOBRE CORONAVIRUS

Sindicato	Teléfono	Comunidad	Horario	correo-e
CNT Adra		Andalucía		adra@cnt.es
CNT Córdoba	622 35 62 11	Andalucía		sindical@cordoba.cnt.es
CNT El Puerto Sta Maria	676 37 94 14	Andalucía		elpuerto@cnt.es
CNT Jaén	693 72 12 48	Andalucía		jaen@cnt.es
CNT Jerez	617 40 70 82	Andalucía		jerez@cnt.es
CNT Lebrija	622 24 19 10	Andalucía	Ininterrumpido	lebrija@cnt.es
CNT Málaga		Andalucía		malaga@cnt.es
CNT Pedrera	687268644	Andalucía		info@cntpedrera.com
CNT Rota	625 01 81 09	Andalucía	Ininterrumpido	rota@cnt.es
CNT Sevilla	625 92 96 58	Andalucía	19-21 h	sindical@sevilla.cnt.es

CNT Fraga	626 49 29 92	Aragón	Ininterrumpido	fraga@cnt.es
CNT Huesca	622 24 65 47	Aragón	Ininterrumpido	huesca@cnt.es
CNT Teruel	648 11 15 99	Aragón	Ininterrumpido	teruel@cnt.es
CNT Zaragoza	601 01 13 33 694 46 88 98	Aragón	Ininterrumpido	zaragoza@cnt.es

CNT Canarias	722 18 13 18	Canarias		lanzarote@cnt.es
--------------	--------------	----------	--	------------------

CNT Santander	600 28 20 05 618 83 90 99	Cantabria	Ininterrumpido	santander@cnt.es
---------------	------------------------------	-----------	----------------	------------------

CNT Ciudad Real		Castilla - La Mancha		ciudadreal@cnt.es
CNT Guadalajara	655 85 85 44	Castilla - La Mancha		sov@guadalajara.cnt.es

CNT Burgos	656 30 34 71	Castilla y León	18:30-21 h	burgos@cnt.es
CNT Segovia		Castilla y León		segovia@cnt.es
CNT Valladolid	615 57 67 91	Castilla y León	Ininterrumpido	asesoria@valladolid.cnt.es valladolid@cnt.es
CNT Zamora	699224627 655575981	Castilla y León		zamora@cnt.es

CNT Barcelona	933 170 547	Cataluña	10-13, 17-20 h	cites_asesoria@barcelona.cnt.es
CNT Girona		Cataluña		girona@cnt.cat
CNT Granollers	640 72 96 71	Cataluña	8-21 h	asesoria@granollers.cnt.es
CNT Hospitalet	622 12 19 74	Cataluña	9-20 h	hospitalet@cnt.es
CNT Olot	675 49 71 33	Cataluña	9-20 h	olot@cnt.es
CNT Pineda de Mar		Cataluña		pinedademar@cnt.es
CNT Torelló		Cataluña		torello@olot.cnt.es

CNT Barakaldo	623 19 69 64	Euskadi		accionsindical@barakaldo.cnt.es
CNT Bilbao	680 36 51 63 944 15 79 62	Euskadi	9-14, 17:30-20 h L-J	bilbao@cnt.es
CNT Durango	678 50 16 63	Euskadi	Preferiblemente 15-21 h	durangaldea@cnt.es
CNT Vitoria	688 86 13 64	Euskadi	Ininterrumpido	vitoria@cnt.es
CNT Badajoz	640 83 13 56	Extremadura	Ininterrumpido	badajoz@cnt.es
CNT Cáceres Norte	679 78 62 20	Extremadura	Tardes	caceresnorte@cnt.es
CNT Compostela	981 59 09 10 633 72 03 96 640 55 34 12	Galicia	9-20:30 h	compostela@cnt.gal galiza@cnt.gal
CNT Logroño	620 60 96 14	La Rioja	Ininterrumpido	logrono@cnt.es
CNT Aranjuez	640 79 68 74	Madrid		aranjuez@cnt.es
CNT Fuenlabrada		Madrid		fuenlabrada@cnt.es
CNT Madrid	628 36 75 94 general 693 91 86 50 artes escénicas	Madrid	10-22 h	sindical@madrid.cnt.es sierraoste@madrid.cnt.es
CNT Comarcal Sur Madrid	662 66 77 45	Madrid	10-21 h	info@comarcalsur.cnt.es sindical@comarcalsur.cnt.es
CNT Sierra Norte	646 280 109	Madrid	9-19 h	sierranorte@cnt.es
CNT Iruña	693 56 44 54	Navarra		irunea@cnt.es
CNT Elche	600 30 71 53	C.Valenciana		elche@cnt.es
CNT Valencia	601 39 66 58	C.Valenciana		valencia@cnt.es