

1. ¿QUÉ MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE LA SALUD LABORAL DEBEN TOMAR LAS EMPRESAS?

La empresa estará obligada a proporcionar los medios necesarios para garantizar la salud de los trabajadores. Tales medios deben ser proporcionales al riesgo, por lo que las medidas a adoptar variarán en virtud del peligro existente. Por parte del Ministerio de Trabajo y del Ministerio de Sanidad se han redactado un procedimiento de actuación de carácter revisable en el que se clasifican los distintos escenarios de riesgo y se ponen en relación con las medidas a adoptar:

EXPOSICIÓN DE RIESGO	EXPOSICIÓN DE BAJO RIESGO	BAJA PROBABILIDAD DE EXPOSICIÓN
<ul style="list-style-type: none"> - Personal sanitario asistencial y no asistencial que atiende un caso confirmado o en investigación sintomático. - Técnicos de transporte sanitario, si hay contacto directo con el paciente trasladado. - Tripulación medios de transporte (aéreo, marítimo o terrestre) que atiende durante el viaje un caso sintomático procedente de una zona de riesgo. - Situaciones en las que no se puede evitar un contacto estrecho con un caso sintomático (p. ej. reuniones de trabajo). 	<p>Personal sanitario cuya actividad laboral no incluye contacto estrecho con el caso confirmado, por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acompañantes para traslado. - Celadores, camilleros, trabajadores de limpieza. Personal de laboratorio responsable de las pruebas de diagnóstico virológico. <p>Personal no sanitario que tenga contacto con material sanitario, fómites o desechos posiblemente contaminados.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ayuda a domicilio de contactos asintomáticos. 	<p>Trabajadores sin atención directa al público, o a más de 2 metro de distancia, o con medidas de protección colectiva que evitan el contacto, por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> Personal administrativo. Técnicos de transporte sanitario con barrera colectiva, sin contacto directo con el paciente. Conductores de transportes públicos. Personal de seguridad. Policías/Guardias Civiles. Personal aduanero. Bomberos y personal de salvamento.
REQUERIMIENTOS		
<p>En función de la evaluación específica del riesgo de exposición de cada caso: componentes de EPI de protección biológica y, en ciertas circunstancias, de protección frente a aerosoles y frente a salpicaduras.</p>	<p>En función de la evaluación específica del riesgo de cada caso: componentes de EPI de protección biológica.</p>	<p>No necesario uso de EPI. En ciertas situaciones (falta de cooperación de una persona sintomática): protección respiratoria y guantes de protección.</p>

Como podemos comprobar la adopción de medidas de protección depende del riesgo existente, el cual tendrá que ser valorado según el tipo de establecimiento o el tipo de trabajo desarrollado. Sin embargo, debido a que el COVID 19 es un virus que se propaga por contacto, consideramos necesario el uso de mascarillas, guantes desechables, gel desinfectante y jabón antiséptico.

2. ¿QUÉ HAGO SI LA EMPRESA NO ME FACILITA LOS EPIs?

Si la empresa no facilita medio de prevención alguno, deberá solicitarse de manera inmediata al personal encargado de proporcionarlos. Lo recomendable es hacerlo por escrito, de manera que quede constancia de la solicitud. Asimismo, estas circunstancias deben ponerse en conocimiento de la inspección de trabajo para que adopte los requerimientos oportunos.

Si la empresa no contesta a la petición o se niega a proporcionar los EPIs, deberá fundamentar su negativa. De cualquier modo, si existe un riesgo grave e inminente(1) para tu salud o la de tus compañeros/as, puedes negarte a trabajar (art. 21.2 LPRL) sin que la empresa pueda adoptar frente a ti medidas de ningún tipo (salvo en caso de mala fe o negligencia grave, por lo que recomendamos mantener la calma y valorar de manera correcta y sosegada cualquier situación de posible riesgo).

Aconsejamos que cualquier comunicación con la empresa se haga por escrito de manera que quede constancia del contenido de las conversaciones, para que en caso de que exista algún contagio por mala praxis empresarial puedan exigirse las responsabilidades oportunas. La colaboración entre los agentes sociales es esencial para lograr un ambiente de trabajo seguro y saludable. Sin embargo, somos conscientes de que algunas empresas obvian la normativa y actúan bajo su propio criterio, por lo que recomendamos que los trabajadores sean precavidos, conserven todas las conversaciones que mantengan con sus empleadores y acudan al sindicato en caso de duda.

(1) El riesgo "grave e inminente" viene definido por el art. 4.4 de la LPRL: "Se entenderá como «riesgo laboral grave e inminente» aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores.

En el caso de exposición a agentes susceptibles de causar daños graves a la salud de los trabajadores, se considerará que existe un riesgo grave e inminente cuando sea probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato una exposición a dichos agentes de la que puedan derivarse daños graves para la salud, aun cuando éstos no se manifiesten de forma inmediata."

3. MI EMPRESA ME HA DESPEDIDO ¿QUÉ HAGO?

Lo primero es revisar si la empresa te ha dado de baja en la seguridad social, por lo que recomendamos revisar la vida laboral (1). Si la empresa te ha despedido tienes 20 días hábiles para reclamar frente al despido, pero los plazos procesales han sido suspendidos para la inmensa mayoría de los procedimientos (Disposición Adicional Segunda del RD 463/2000). Por lo tanto, el plazo para reclamar comenzará a correr a partir de que termine el plazo de suspensión.

El Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) recomienda no acudir a las oficinas (pese a que continuarán abiertas) por lo que ha recomendado utilizar los medios electrónicos y telefónicos (2). Durante la crisis no se tendrán en cuenta los plazos para solicitar las prestaciones de manera que no se perjudique a ningún ciudadano (3).

(1) https://sede.seg-social.gob.es/wps/portal/sede/sede/Ciudadanos/CiudadanoDetalle/!ut/p/z0/fYxLDolwFACvwob1a4U0smRhGvwsjCFiN6RpH-T5aYVWo7cXOIDLmUwGFDSgnH5TryN5p-8TX5RoMy5yXjC-l6zasLI-7OoiO2ay4nDCAftQ_6PpQtdhUCUo413ET4QmoMV2IUfWh5TNIImWGXIZb7WZDrvPjA0PyTQyOkToyekIXjK9FDs-bPP8AWCkbgQ!!/

(2) <http://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/noticias/detalle-noticia.html?folder=/2020/Marzo/&detail=puedes-pedir-cita-para-tu-oficina-de-prestaciones-de-forma-online-o-telefonica>

(3) <http://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/noticias/detalle-noticia.html?folder=/2020/Marzo/&detail=medidas-adoptadas-por-el-SEPE-y-el-ministerio-para-garantizar-los-derechos-de-las-personas-desempleadas>

4.1 ¿QUÉ MEDIDAS PUEDE TOMAR MI EMPRESA?

1) Extinguir la relación laboral (art. 51.7 ET)

Esta es la última medida que debe tomar cualquier empresa ya que en la medida de lo posible han de mantenerse los puestos de trabajo. Esta crisis es temporal, por lo que la paralización de la actividad productiva en la mayoría de los casos lo será también. No se puede permitir que las empresas utilicen esta situación de crisis como causa justificativa de los despidos, ya que éstos tienen consecuencias definitivas para los trabajadores, mientras que esta pandemia, más tarde o más temprano, concluirá algún día.

Para extinguir la relación laboral cualquiera que sea el número de los trabajadores afectados, la empresa ha de remitir solicitud a la autoridad laboral (y comunicación simultánea a la representación de los trabajadores) y ésta, en un plazo de cinco días, ha de resolver constatando la existencia o inexistencia de fuerza mayor.

Si la resolución de la autoridad laboral constata la existencia de fuerza mayor, la empresa podrá extinguir los contratos de trabajo con fecha de efectos de la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

La autoridad laboral puede establecer en su resolución que la totalidad o parte de la indemnización por despido la sufrague el FOGASA, sin perjuicio de que éste pueda dirigirse a posteriori contra la empresa.

El plazo para reclamar frente al despido son 20 días, pero volvemos a recordar que los plazos han sido suspendidos e interrumpidos mientras dure el estado de alarma.

La indemnización que nos corresponde por despido derivado de causa mayor es de 20 días de salario por cada año trabajado, con un tope de 12 mensualidades (1).

(1). <http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Servicios/Utilidades/Calculo-de-indemnizaciones-por-extincion-de-contrato-de-trabajo/>.

Aquí puedes consultar el importe. Para cualquier duda, contacta con el sindicato.

4.2 ¿QUÉ MEDIDAS PUEDE TOMAR MI EMPRESA?

2) Suspensión temporal de los contratos de trabajo.

Entendemos que el carácter temporal de la crisis del coronavirus podrá justificar en todo caso la suspensión de los contratos de trabajo por causa de fuerza mayor temporal. Para ello, la empresa ha de seguir un procedimiento específico (el mismo que el previsto para los despidos por fuerza mayor). El procedimiento consiste en dirigir una solicitud a la autoridad laboral (simultánea comunicación a la representación de los trabajadores), con el fin de que ésta resuelva en el plazo de 5 días sobre la existencia o inexistencia de causa de fuerza mayor. Una vez recibida la resolución que declara la existencia de fuerza mayor, la empresa podrá suspender los contratos de trabajo con fecha de efectos del hecho causante de la fuerza mayor.

Pasaríamos a encontrarnos en situación legal de desempleo y comenzaríamos a cobrar la prestación por desempleo siempre y cuando hayamos cotizado al menos 360 días en los 6 años anteriores. Durante los 6 primeros meses se cobra el 70% de la base reguladora y a partir del séptimo mes se pasa a percibir el 50%.

El SEPE puede autorizar que el tiempo durante el que se perciba la prestación por desempleo no cuente a efectos de máximos. Asimismo, puede autorizar a que reciban prestaciones por desempleo aquellos trabajadores que no cumplan con el requisito mínimo de cotización. A día de hoy no se han tomado medidas al respecto.

4.3 ¿QUÉ MEDIDAS PUEDE TOMAR MI EMPRESA?

3) Implantar el teletrabajo.

Siempre que sea posible la empresa puede implantar el sistema de teletrabajo. Durante la prestación de servicios bajo la modalidad de teletrabajo se han de respetar los mismos derechos y límites de jornada y descansos que con el trabajo presencial.

4) La movilidad geográfica.

Puede darse el caso de trabajadores que vean modificado su centro de trabajo de manera temporal. La empresa ha de cubrir con los gastos derivados del desplazamiento y ha de justificar debidamente los motivos por los que adopta la medida.

Ha de tenerse en cuenta que esta medida puede ser inviable en el caso de que se decrete el cierre de carreteras o tramos de ellas por razones de salud pública, seguridad o fluidez del tráfico o la restricción en ellas del acceso de determinados vehículos por los mismos motivos (art. 7.4 Real Decreto 463/2020).

5. ¿LA EMPRESA ME PUEDE OBLIGAR A DISFRUTAR DE MIS VACACIONES?

NO.

La empresa no puede utilizar la figura de las vacaciones como un medio para evitar tomar otras decisiones como el teletrabajo, la reducción de jornada o la suspensión del contrato. Además según lo dispuesto en el art. 38.3 ET el trabajador tiene derecho a conocer la fecha de disfrute de sus vacaciones al menos con dos meses de antelación. Cuestión distinta es que casualmente tuvieras tus vacaciones programadas y notificadas para esta fecha.

6. LA EMPRESA HA DADO POR FINALIZADO MI CONTRATO TEMPORAL

Lo primero que habría que ver es si ese contrato temporal es válido o se encuentra en fraude de ley (por lo que serías considerado como indefinido ex lege). Si este fuera tu caso, el despido sería considerado como improcedente.

Pero incluso aunque nos encontrásemos ante un contrato temporal totalmente legal, el despido debería ser considerado como improcedente porque el motivo de la finalización del contrato es la existencia de una causa de fuerza mayor (la indemnización es de 20 días por año trabajado) y no la finalización del contrato temporal (indemnización es de 12 días por año trabajo).

7. LA EMPRESA NO ME HA COMUNICADO NADA Y HA CERRADO

Si tu empresa te ha enviado a tu casa sin comunicarte nada, tienes derecho a seguir cobrando tu salario, ya que la empresa no ha comunicado su intención de despedirte ni de suspenderte el contrato. Asimismo, si quisiera hacerlo por causas de fuerza mayor ha de seguir el procedimiento establecido legalmente y que ha sido objeto de análisis en las fichas 4.1 y 4.2.

8. SI RESULTO CONTAGIADO, ¿TENGO DERECHO A ALGÚN TIPO DE PRESTACIÓN?

Pasarás a encontrarte en situación de Incapacidad Temporal considerada de forma excepcional como derivada de Accidente de Trabajo según lo dispuesto en el art. 5 del Real Decreto Ley 6/2020, según el cual:

- «1. Al objeto de proteger la salud pública, se considerarán, con carácter excepcional, situación asimilada a accidente de trabajo, exclusivamente para la prestación económica de incapacidad temporal del sistema de Seguridad Social, aquellos periodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras provocado por el virus COVID-19.*
- 2. En ambos casos la duración de esta prestación excepcional vendrá determinada por el parte de baja por aislamiento y la correspondiente alta.*
- 3. Podrá causar derecho a esta prestación la persona trabajadora por cuenta propia o ajena que se encuentre en la fecha del hecho causante en situación de alta en cualquiera de los regímenes de Seguridad Social.*
- 4. La fecha del hecho causante será la fecha en la que se acuerde el aislamiento o enfermedad del trabajador, sin perjuicio de que el parte de baja se expida con posterioridad a esa fecha.»*

El importe a percibir asciende al 75% de la base reguladora del mes anterior (1).

(1) <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/10952/28362/28365#6390>

9. SOY EMPLEADA DE HOGAR. ¿EN QUÉ ME AFECTA ESTO?

Hemos de hacer especial hincapié en el colectivo de empleadas de hogar debido a que siempre acaba resultando ser uno de los sectores más afectados por cualquier tipo de crisis ya que su prestación de servicios permanece invisible para el resto, siendo en muchas ocasiones incluso invisible a la normativa laboral.

Si nos fijamos bien, el trabajo de las empleadas de hogar no se encuentra dentro del anexo de actividades cuyo cese es obligatorio. Por lo tanto, en un principio continúa siendo obligatoria su asistencia al centro de trabajo salvo que reciba órdenes distintas por parte de la empresa.

Recordemos que a las empleadas de hogar no les es aplicable la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y que las obligaciones de la empresa son, únicamente, cuidar de que el trabajo del empleado de hogar se realice en las condiciones adecuadas de seguridad y salud, debiendo adoptar medidas eficaces para este fin de acuerdo con las características específicas del trabajo a realizar. Estos medios debe aportarlo el empresario, es decir quien contrató a la trabajadora.

Sin duda alguna, las medidas eficaces deberían de consistir en proporcionar a la empleada de hogar los utensilios necesarios para que pueda desarrollar su actividad sin riesgo de contagio (guantes, mascarilla, desinfectante, etc.). Si la empresa no proporciona a la

trabajadora los medios necesarios para evitar el contagio, la empleada tendrá derecho a dimitir alegando causa justa (art. 7.2 Real Decreto 1620/2011)

Como las empleadas de hogar no cotizan para el desempleo, carecen de derecho a obtener la prestación en caso de que sean despedidas a causa de la crisis del coronavirus.

Recomendamos a aquellas empleadas de hogar que no se encuentren dadas de alta en la seguridad social y sean obligadas a ir a trabajar que recaben prueba suficiente de su relación laboral (órdenes empresariales vía Whatsapp, captura de conversaciones de teléfono vía Apps, etc.).

Mientras exista relación laboral existen obligaciones por ambas partes, por lo que no podemos aconsejar a las empleadas que no acudan a su puesto de trabajo si son llamadas a ello, con el fin de evitar la pérdida de cualquier derecho indemnizatorio. Sin embargo, aconsejamos su rápida respuesta y denuncia ante la autoridad laboral acerca de sus condiciones laborales así como una actitud preventiva, ya que su situación de irregularidad podría implicar la imposición de sanciones por transitar en la calle sin causa justa (salvo que pueda justificar tal causa, por ello os pedimos que seáis prudentes y reunáis toda la prueba que os sea posible).