

Los derechos laborales no se suspenden con el COVID-19

CNT :: 16/03/2020

La situación es excepcional y las medidas van cambiando, por lo que lo más útil es consultar cada caso concreto con tu sindicato

¿Qué derechos tengo en caso de confinamiento o contagio?

Este pasado miércoles 11 de marzo, el estado emitió un comunicado en el BOE donde modifica la legislación referente a la Ley Orgánica 3/1986, que hace referencia a Medidas Especiales en Materia de Salud Pública.

En esta modificación, en su artículo 5.1, establece que en caso de de confinamiento o enfermedad derivada del Covid-19, se considerará como incapacidad temporal derivada por accidente de trabajo a efectos de retribuciones. Lo que significa que a partir del primer día se cobrará el 75% de la base reguladora de la Seguridad Social. Cantidad económica que percibirán las trabajadoras y que correrá a cargo de la Administración Pública.

¿Y los autónomos?

De momento, la cuarentena o el confinamiento de un autónomo será considerada baja por enfermedad común cuando haya sido obligado a quedarse en casa, antes de confirmar si hay enfermedad o no. Así queda designado en un criterio publicado por la Dirección General de la Seguridad Social, dentro del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. El trabajador autónomo no va a cobrar prestación hasta el cuarto día de reclusión (considerado como baja) y solo un 60% de la base reguladora. Si cotiza por la mínima, unos 19€ por cada día de baja.

¿Tengo derecho al teletrabajo? ¿me pueden obligar a ello?

La empresa lo puede fomentar en los casos que las tareas a realizar así lo permitan. En todo caso la empresa no puede retirar pluses como el de transporte o similares, según la opinión de nuestros servicios jurídicos. Debido a la excepcionalidad de la situación habrá que estar atentos a los próximos días en el que pueda legislar el gobierno y hacer un estudio técnico en caso de que se produzca. En ningún caso la empresa puede descontar nada de sueldo por falta de recursos técnicos, ya que es responsabilidad de la empresa la resolución de este tipo de incidencias y poner a disposición las herramientas necesarias para realizar el trabajo.

¿Pueden cambiar mis turnos?

Pueden producirse modificaciones sustanciales en los horarios por motivos de fuerza mayor derivados de las decisiones de la Administración y de la situación de emergencia que afecten al funcionamiento de la empresa de forma directa. En todo caso, nunca deberán ser permanentes y no supondrán una pérdida de derechos o modificación del contrato original.

¿Me pueden obligar a viajar a mi puesto de trabajo?

La empresa puede continuar obligando a viajar a las trabajadoras que así lo vinieran haciendo anteriormente por contrato. Lo que no puede, es hacerte viajar a zonas que han sido declaradas como zonas de alto riesgo o en las que se ha decretado una prohibición de entrada.

¿Estoy obligado a coger vacaciones por el cierre por el virus?

En ningún caso la empresa nos puede obligar a utilizar nuestros días de vacaciones por cierre del centro de trabajo. Estas ya están pactadas con anterioridad y no son modificables por este tipo de circunstancias. En el caso de que tu empresa te presione con ello, acude a tu sección sindical o sindicato.

¿Pueden hacer un ERE o un ERTE por esta circunstancia?

Es posible que muchas empresas apliquen expediente de regulación de empleo suspensión de actividad. Es algo que permite la ley si se dan las causas objetivas. En caso de ERTE ha de ser comunicado por la empresa a la Dirección General del Trabajo alegando causas de fuerza mayor y disponiendo de un plazo de cinco días para recibir respuesta. Una vez recibida, la empresa ha de informar a los comités y al resto de trabajadoras. En este caso, la trabajadora afecta tendría derecho a paro.

¿Quién garantiza la seguridad en mi trabajo?

Como en todo momento, la empresa es la responsable de garantizar la seguridad en el trabajo y la salud laboral de las plantillas. Esto supone que los servicios de prevención deben establecer pautas a seguir y acatar en todo momento. Ante cualquier duda sobre cómo actuar en el trabajo para garantizar la seguridad, la empresa debe poner la información y los medios necesarios para que así suceda.

La situación es excepcional y las medidas van cambiando, por lo que lo más útil es consultar cada caso concreto con tu sindicato y/o la sección sindical de CNT en tu empresa.

https://www.lahaine.org/est_espanol.php/los-derechos-laborales-no-se