

LOS DERECHOS LABORALES Y SINDICALES NO ESTÁN CONFINADOS

La crisis sanitaria derivada de la epidemia por COVID19 así como que se haya decretado el **Estado de Alarma** por parte del Gobierno español **en ningún caso supone la suspensión de los derechos laborales ni de los derechos y garantías sindicales.**

No podemos permitir que esta situación sirva de excusa para que las empresas hagan lo que les venga en gana.

¿TENGO QUE ACUDIR A MI CENTRO DE TRABAJO? ¿ME PUEDO NEGAR A INCORPORARME?

- Mientras no tengas una comunicación fehaciente (por escrito, email,...) por parte de tu empresa indicándote lo contrario **TIENES la OBLIGACIÓN de acudir a tu centro de trabajo con normalidad.**
- Por principio **NO PUEDES negarte a incorporarte al trabajo.** En caso de que no se den las condiciones higiénico-sanitarias necesarias **contacta urgentemente con el Comité de Empresa o con las delegadas y delegados de personal.** Si no hay representación en tu centro de trabajo, **contacta con nosotras** por teléfono o correo electrónico para que podamos asesorarte.

¿TIENE LA EMPRESA LA OBLIGACIÓN DE IMPLANTAR EL TELETRABAJO SI ESTE ES POSIBLE?

- A fecha de hoy existe una recomendación por parte de las autoridades pero no una obligación. En todo caso recuerda que el teletrabajo no puede suponer merma alguna en los derechos y funciones de las trabajadoras, en especial en lo referente a jornada laboral y descansos. Asegúrate de que queda registrado todo.

HE LLEGADO AL TRABAJO ESTÁ CERRADO SIN PREVIO AVISO ¿QUÉ HAGO?

- Si al incorporarte a tu centro de trabajo este está cerrado y nadie te ha notificado nada **es muy importante que consigas pruebas de que has intentado incorporarte a tu puesto.** Hazte fotos en la puerta del trabajo, llama a la policía para que levante atestado,... Es importante que repitas esta práctica varios días.

MI JEFE/A ME HA LLAMADO POR TELÉFONO O ME HA MANDADO UN WHATSAPP DICIENDO QUE NO VAYA AL TRABAJO.

- Ninguno de esos medios de comunicación es admisible, **exige que se te comunique por escrito.** Si no lo hace podemos estar ante un despido tácito. Ten en cuenta las recomendaciones del punto anterior.

¿QUÉ PASA SI MI EMPRESA ME DICE QUE ME TENGO QUE ADELANTAR LAS VACACIONES, COGERME DÍAS DE LIBRE DISPOSICIÓN,....?

- La empresa **no puede unilateralmente forzarte ni a adelantar tus vacaciones, ni a que gastes días libres...** cualquiera de esas medidas tienen que aplicarse por acuerdo con el



comité de empresa o las delegadas de personal, en caso de que no tengas representación legal, el acuerdo puede ser individual.

- Si no estás de acuerdo con lo que te proponen o imponen, **NO FIRMES** o firma siempre 'No Conforme' para que podamos reclamar a posteriori.

EN MI EMPRESA NO SE PUEDE TELETRABAJAR, ¿QUÉ MEDIDAS DE PREVENCIÓN SON EXIGIBLES?

- **Todas las empresas tienen que actualizar su protocolo de prevención para hacer frente a la situación.** Este protocolo tiene que ser consultado previamente con la representación legal de los y las trabajadoras.
- En todo caso se tienen que **asegurar las medidas de distanciamiento social** que se han impuesto con carácter general (1,5 – 2 metros de distancia entre personas).
- En los casos en los que este distanciamiento no sea posible habrá que **dotar a las y los trabajadoras de los EPI's** (guantes, mascarillas) así como establecer unas **prácticas higiénicas estrictas** (limpieza de superficies, de manos,...).
- **Si estas medidas no se cumplen denúncialo** cuanto antes.

SOY PERSONA DE RIESGO O CONVIVO CON UNA PERSONA DE RIESGO, ¿QUÉ HAGO?

- **La Ley de Prevención de Riesgos Laborales exige a la empresa adoptar todas las medidas de precaución necesarias** para salvaguardar la salud de las personas trabajadoras, en particular a aquellas especialmente sensibles o vulnerables. Comunica tu situación a la empresa y que adopte las medidas higienico-sanitarias o de reubicación necesarias, **en caso de no atender tu petición, solicita cita telefónica con el Servicio Público de Salud y expones tu caso para obtener la baja médica.**

MI EMPRESA ES UNA DE LAS EL DECRETO DE ALARMA HA IMPUESTO EL CIERRE, PERO MI JEFE SE NIEGA A CERRAR.

- En caso de que tu empresa sea una de las que expresamente se ha decretado el cierre, la obligación es insoslayable. **Da aviso a la policía municipal discretamente** y ellos se encargarán.

MI EMPRESA DICE QUE SI NO PUEDO TRABAJAR, ELLOS NO PUEDEN PAGAR.

- Esto es importante, **la obligación de pagar el salario subsiste mientras el contrato esté vigente**, en esto no hay excusas.
- **Si tu jornada es irregular** o trabajas por horas, pero ahora no puedes trabajar, tu salario será el correspondiente a tu jornada habitual en los últimos meses.
- **La única manera** que tiene la empresa de **dejar de pagar** los salarios es **acudir** a los procedimientos de suspensión de contrato previstos legalmente: **ERTE** (expediente de regulación temporal de empleo) y **ERE** (expediente de regulación de empleo) con sus respectivos requisitos.

MI EMPRESA PRETENDE APLICAR UN ERTE O ERE DEBIDO A ESTA SITUACIÓN.

- La suspensión de contratos o reducción de jornada **siempre tienen el carácter de procedimiento colectivo**, siendo indiferente a cuantos trabajadores afecte.
- La empresa puede solicitar la suspensión de los contratos de trabajo bien en base a necesidades económicas, productivas u organizativas o bien por fuerza mayor. **En el contexto actual, ¿Qué se entiende por cada uno y qué efectos tiene?**



- **Causas económicas, productivas y organizativas:** Se entenderá que concurren **cuan- do la interrupción de la cadena de suministros impida continuar la actividad o el descenso de la demanda sea muy importante.** Estas causas han de ser demostradas y no basta con alegarlas sin más. Se seguirá un procedimiento regulado que implica un periodo de negociación con la representación legal de las trabajadoras. La suspensión tendrá efectos desde que se acuerde la medida en la comisión o finalice el periodo sin acuerdo.
- **Fuerza mayor: La mera declaración de la emergencia sanitaria y el estado de alar- ma, per se, justifican** (ya tenemos los primeros casos) que las empresas adopten medidas drásticas basándose en **esa causa.** Ahora bien, esta causa mayor debe ampararse bien en el cierre decretado por la administración o en un índice de absentismo por la enfermedad (ya sea por bajas efectivas o por cierre por precaución) que impida continuar la actividad.
- En todo caso **LA EMPRESA DEBE PEDIR AUTORIZACIÓN EXPRESA A LA AUTO- RIDAD LABORAL,** para que se considere causa válida y sigue siendo necesaria la negociación con la representación legal de los y las trabajadoras.

MI EMPRESA NOS QUIERE DESPEDIR POR FUERZA MAYOR

- Como en el caso anterior, **el despido por fuerza mayor debe fundamentarse en las causas anteriores y también debe ser autorizado expresamente por la autoridad laboral** y se deberá seguir el mismo procedimiento, sean cuantas sean las personas afectadas por el mismo. La mera declaración de que el ERE es por fuerza mayor no anula la necesidad de cumplir con el perceptivo periodo de consultas con la representación de los y las trabajadoras.
- Los despidos individuales o colectivos por fuerza mayor tienen la particularidad de que **la au- toridad laboral podrá establecer que las indemnizaciones corran a cargo de FOGA- SA** y siguiendo sus mismo límites económicos.

ESTOY EN SITUACIÓN DE AISLAMIENTO Y MI EMPRESA ME OBLIGA A REALIZAR TELETRABAJO.

- **Si estás en situación de aislamiento por imposición de la autoridad gubernativa o médica estás en situación de Incapacidad Temporal** asimilada a efectos económicos de la Seguridad Social al Accidente de Trabajo.
- **No tienes obligación de trabajar,** cobrarás la prestación de Incapacidad Temporal desde el primer día que corresponde a 75% de la base de cotización del mes anterior.

ME HE QUEDADO EN EL PARO Y EL SEPE ESTÁ CERRADO, ¿QUÉ HAGO?

- El decreto por el que se declaró **el estado de alarma viene a suspender todos los plazos administrativos y judiciales,** así que no deberías tener ningún problema. En todo caso, **trata de contactar telefónicamente o por medios virtuales para que te aclaren la situa- ción.**

ANTE CUALQUIER DUDA O SITUACIÓN QUE VULNERETUS DERECHOS PONTE EN CONTACTO CON ESK.

FRENTE AL COVID-19 RESPONSABILIDAD, TRABAJO EN COMUNY SOLIDARIDAD

ANIMO ETA AURRERA!

#BizitzakErdigunean

