# Crisis del coronavirus guia de derechos. consecuencias laborales

SINDICATO SILVIA :: 25/03/2020

Como todxs sabemos, el país se encuentra en estado de Alarma desde el día 15 de Marzo. Desde entonces el gobierno de la nación ha decretado algunas medidas laborales de protección a lxs trabajadorxs, pero al margen de ello la situación en sí misma genera ocasiones de grave perjuicio para lxs mismxs, algunas de las cuales vamos a analizar aquí, derivadas, bien del cierre de centros de trabajos (hostelería, comercio y otros), bien del cese de actividades o disminución de las mismas por pérdida de clientela de la empresa, pues a consecuencia de lo primero se deriva una cadena que afecta negativamente a todos los sectores de producción.

La primera consecuencia laboral, y quizá la más grave de ello ha sido, sobre todo en empresas pequeñas y en centros de trabajo gestionados por autónomos, una ruptura de facto y por la vía de hecho, de la relación laboral con lxs trabajadorxs, parte de ellxs o incluso todxs en muchos casos; en ocasiones, ésto se ha realizado de una forma groseramente ilegal vulnerando todos los derechos laborales inherentes a la situación: Entre otras formas, despidos no contemplados en la Ley, es decir: improcedentes, en muchos casos realizados de forma verbal o bajo la falsa premisa de “tienes que firmar esto”, sin abono de indemnización e incluso ni de liquidación, y bajo peregrinas promesas, cuando no francamente falsas de “ya hablaremos cuando esto acabe a ver qué se puede hacer, o “es sólo por unos días”, vacaciones ilegalmente impuestas (esto último también en empresas más grandes), órdenes ambiguas de no continuar viniendo a trabajar conllevando ello el impago del salario, finalización de contratos que en muchos casos ya eran fraudulentos en sus condiciones (por falsa obra y servicio, por falsa sustitución de unx trabajadorx, por falso tiempo determinado, etc.), finalización de contratos fijos discontinuos o temporales en fraude, ERTES falsos, sin cumplir los más mínimos requisitos, y sin ninguna garantía de reincorporación a su finalización, e incluso sin fecha de finalización, y con todo ello, mucho despido tácito.

Como consecuencia de esto, la realidad es que muchxs trabajadorxs se encuentran despedidxs y aun no lo saben, otrxs simplemente lo sospechan, y otros ni siquiera saben en qué situación laboral se encuentran; en todos los casos ello genera una gran confusión y angustia; cuando se produce el momento de la notificación por parte de la empresa, muchxs trabajadorxs no se atreven a negarse a firmar un documento cuyo texto puede suponer unas consecuencias devastadoras, ya que la situación comunicativa suele conllevar palmaditas en la espalda del empresario o su representante y consejos en muchos casos engañosos; y pasado ese momento muchxs trabajadorxs tampoco se atreven a presentar demandas laborales por impugnación de despido, reclamación de haberes o indemnización, o sobre vacaciones en su caso, etc., ya que todo ello, sobre todo los despidos, suele ir acompañado de promesas “cuando esto se arregle” y el/la trabajadorx teme no ser de nuevo readmitidx si denuncia a su jefe.

El primer consejo que tenemos que dar aquí si se produce una de esas situaciones es NO FIRMAR NADA hasta consultar con unx asesorx. Parece una obviedad, pero como ya hemos dicho, a muchos se les hace difícil negarse a firmar. A ese respecto, nuestro sindicato dispone de un teléfono de guardia, 657 32 42 00, al que se puede acudir para consultas, incluso in situ, cuando la situación se está produciendo, y es un teléfono de libre disposición incluso para personas no afiliadas.; pero si decidimos firmar, es fundamental comprobar la fecha que viene

estampada en el documento, ya que muchas empresas ponen una fecha falsa anterior en casos de notificaciones con el fin de reventar los plazos de impugnación o demanda; en cualquier caso, para mayor seguridad se hace necesario que escribamos junto a la firma la fecha, la hora y el lugar de la entrega; asimismo, si decides firmar debes exigir que antes de hacerlo te den el original del mismo escrito, que debes comprobar que viene sellado por la empresa y firmado con firma legible o antefirma con el nombre de la persona que lo suscribe; debes comprobar y asegurarte de que ambas cosas, la firma y el sello son originales y no fotocopias o impresiones; y deben dártelo antes de que lo firmes, pues muchas empresas te pasan el documento a la firma y después no te dan el original con cualquier excusa.
Asimismo es necesario poner la frase RECIBIDO Y NO CONFORME, pues pueden incluirse en el texto conceptos engañosos de forma oculta que den en expresar que ese documento es un cese de contrato de mutuo acuerdo u otras trampas.

Así mismo es importante grabar en audio, por ejemplo con el móvil, de forma oculta la conversación; ello, al contrario de lo que se dice por ahí es perfectamente legal y válido como prueba en un juicio, e incluso en el caso de determinadas presiones podría ser utilizada la grabación como prueba en el marco de un procedimiento penal en su caso por coacciones u otros posibles delitos si se cometieren y/u otras acciones complementarias, e incluso en según que casos, para obtener una sentencia de despido nulo por vulneración de derechos, lo que supondría la obligatoriedad de la readmisión por parte de la empresa.

Por otro lado, la primera medida que puede tomar unx trabajadorx, en el caso de esos despidos ambiguos o no declarados que comentábamos antes es comprobar en la Tesorería de la Seguridad Social si el/la trabajadorx ha sido dadx de baja por la empresa, lo cual se puede hacer de forma telemática aunque mucho nos
tememos que dado el actual caos existente en todos los ámbitos no se obtenga respuesta, pero en cualquier caso se hace preciso intentarlo.

Y lo cierto es que cuando unx trabajadorx se ve sin su puesto de trabajo en cualquiera de las circunstancias expuestas, debe, si quiere ejercer sus derechos, presentar una demanda por impugnación de despido, y en circunstancias normales debe hacerlo en el plazo de 20 días hábiles, y lo mismo decir en caso de imposición de vacaciones y de impagos, en este último caso demanda por reclamación de cantidad, cuyo plazo es de un año.

Afortunadamente, dada la anormalidad de la presente situación el Gobierno ha decretado la suspensión de los plazos administrativos y judiciales entre los que se encuentran los de presentación de demanda y de presentación al paro y pedir subsidio, aunque éste último sí se podría solicitar por Internet, pero para ello sería necesario disponer de firma digital.

Durante la presente crisis el sindicato SI.L.VI.A. emite periódicamente comunicados de guías de derechos y denucia social sobre cómo afecta la misma a lxs trabajadorxs y la información y respuesta a las situaciones y problemáticas más comunes, siempre con el rigor de la base de lo establecido en las leyes. Para ello os ofrecemos la recogida de vuestras inquietures y preocupaciones en nuestro teléfono de guqrdia 657 32 42 00 de libre disposición aunque no se esté afiliadx. (Debido a la saturación de conflictividad que en este momento es necesario asumir y la cantidad de análisis que genera y es necesario clasificar, es posible que algunos aspectos de los que se les ha de dar tratamiento sean reiterativos en distintos comunicados).

Y no olvides esto: NUESTRO PROBLEMA NO ES EL PARO, NI LOS RECORTES, NI LA REFORMA LABORAL, NI EL CONVENIO, NI LAS EMPRESAS, NI LOS CLIENTES, NI LOS SINDICATOS, NI LOS JEFES... ¡¡¡NUESTRO PROBLEMA ES LA OBEDIENCIA!!!

_____

*https://www.lahaine.org/mm_ss_est_esp.php/crisis-del-coronavirusnguia-de-derechos*