

La clase obrera ante el estado de alarma

SAT - UNIÓN LOCAL DE SEVILLA :: 18/03/2020

Ante el estado de alarma decretado, ya han comenzado a producirse abusos por parte de los empresarios que no están siendo evitados por el “gobierno progresista”

Ante el estado de alarma decretado por el gobierno, ya han comenzado a producirse abusos por parte de los empresarios. Estos abusos no están siendo evitados (y ni siquiera paliados) por parte del “gobierno progresista”, como es comprensible dado su carácter de clase y su flagrante sumisión a los poderes económicos.

Así, el gobierno está permitiendo EREs y ERTes, despidos individuales y más abusos. Y lo está permitiendo aun sabiendo que, en este contexto, los sindicatos y los trabajadores tienen imposibilitada la movilización sindical, lo que establece un peligroso marco de indefensión.

Desde el SAT apostamos por la nacionalización definitiva de la sanidad privada, así como de la banca; por el impago de la ilegítima deuda externa, así como por la ruptura con esa imperialista Unión Europea que ya amaga con exigirnos nuevos recortes.

Partiendo de esta base, desde la Unión Local de Sevilla queremos aclarar unas pautas sindicales concretas para que los trabajadores sepan enfrentarse en lo inmediato a los días que nos quedan por delante.

1. ¿Qué hago si la empresa me dice que me despide “a causa del coronavirus”?

Como en otros despidos, en el caso de que te lo comuniquen por carta, firma toda la documentación como NO CONFORME y pon la fecha en la que te la entregan. Normalmente el plazo para demandar el despido es de 20 días hábiles. Pero, en las actuales circunstancias, el decreto del estado de alarma ha suspendido los plazos para reclamar el despido y las cantidades.

Si la comunicación es verbal, telefónica o vía whatsapp, envía una respuesta (preferentemente un burofax Premium o, en su defecto, un correo electrónico o un mensaje de whatsapp) indicando que te ausentas del puesto de trabajo por mandato de la empresa.

Es importante en estas situaciones revisar periódicamente la vida laboral.

2. ¿Pueden despedirme de forma temporal hasta que la empresa retome su actividad?

Si te dicen eso, están intentando engañarte. Un despido nunca es temporal: es una decisión definitiva que implica la pérdida de la antigüedad acumulada hasta el momento. Recuerda que, en caso de despido, debes demandar en el plazo de 20 días hábiles desde el día en que se produzca (aunque insistimos en que el estado de alarma ha suprimido estos plazos: está publicado en el BOE, por lo que un juez siempre te daría la razón si hubiera problemas con eso).

Por cierto, si tu empresa te finaliza tu contrato temporal, se trata de un despido (y más aún

si, como de costumbre, se trata de un contrato temporal en fraude). Y lo mismo sucede si tu empresa no te contrata este año o esta temporada: es un despido, porque tu empresa te contrataba periódicamente.

3. ¿Pueden mandarme a casa con suspensión de sueldo por la cuarentena?

No. Para hacerlo, la empresa tendría que iniciar un Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE), un procedimiento que ha de seguir unas pautas fijadas por ley que, previsiblemente, se van a agilizar en los próximos días.

En el caso que te ocurriese, la recomendación es firmar la documentación que te den como NO CONFORME, escribir también la fecha y después presentar demanda, en el plazo de 20 días hábiles.

No obstante, si te aplican un ERTE, tendrás derecho a paro y seguirás cotizando al 100%.

Por otro lado, si el trabajador tiene que estar recluido pues está enfermo de coronavirus, tendrá derecho a una prestación por incapacidad temporal asimilada a la de accidente de trabajo, es decir, cobrando el 75% del sueldo desde el primer día de baja.

4. ¿Pueden obligarme a cogerme vacaciones durante las semanas de cuarentena?

No. No tienes obligación alguna de firmar una solicitud de vacaciones que no desees. En caso de que sea la empresa quien obliga, debió habértelo avisado con dos meses de antelación. Así pues, si la empresa te obliga a disfrutar de un periodo de vacaciones que no desees, la opción es nuevamente firmar la documentación que te den como NO CONFORME, poner la fecha y presentar demanda en el plazo de 20 días hábiles desde que has tenido conocimiento de esa situación.

5. ¿Si tengo resfriado o gripe común, pueden despedirme alegando medidas preventivas?

No. Tener una enfermedad no es causa legal de despido. Tendrías derecho a pedir la baja médica. Así pues, nuevamente, en caso de despido tienes la posibilidad de presentar demanda (que, en los plazos habituales, sería presentada antes de 20 días hábiles).

Además, la empresa no puede pretender que pidas la baja médica; las concede el médico cuando lo estima oportuno.

6. ¿Qué hago si el gobierno decreta el cierre general de empresas, pero la mía sigue abierta?

En principio, tienes la obligación de ir a trabajar. Aunque por nuestra parte consideramos que la situación es injusta y que debería decretarse claramente un cierre general salvo en los servicios mínimos esenciales (el decreto es calculadamente ambiguo al respecto), de momento a nivel legal solo tu empresa puede autorizarte para no ir a trabajar; y es recomendable que haya algún tipo de notificación escrita.

7. ¿Y qué hago si el gobierno decreta que no debemos salir a la calle salvo excepciones, pero en mi trabajo no me han dicho qué debo hacer?

De momento, a fecha de 14 de marzo de 2020, las personas pueden salir para ir a trabajar. Solo tu empresa puede liberarte de la obligación de ir a trabajar e, insistimos, es recomendable que haya notificación escrita siempre.

8. ¿Si mi empresa cierra temporalmente pero no se acoge a un ERTE, deben seguir pagándome?

Si la empresa no ha aplicado un Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE), tienes derecho a percibir tu salario con total normalidad. Recuerda que el plazo para cantidades salariales no percibidas es de un año.

Además, la empresa no puede cerrar temporalmente sin aplicar un ERTE o un ERE temporal, por lo que esto podría denunciarse ante la Inspección de Trabajo y la Junta de Andalucía.

Y, por cierto, recuerda que la empresa tampoco puede reducir tu jornada completa a jornada parcial si no aplica un ERE temporal antes. En caso de que lo haga, tienes 20 días hábiles para impugnar la modificación injustificada de las condiciones de trabajo.

9. ¿Si me para un control policial de camino al trabajo, qué debo hacer?

Es recomendable mostrar a la policía documentación acreditativa de la relación laboral (contrato, última nómina, vida laboral). Si te ordenan volver a casa, es necesario que inmediatamente pongas en conocimiento de la empresa esta situación (correo electrónico, whatsapp...).

10. ¿Qué medidas de prevención debe tomar la empresa?

La empresa está obligada a cumplir las recomendaciones del Ministerio de Sanidad, pero en función del tipo de trabajo es necesario el empleo de medidas adicionales siempre enfocadas al derecho a la protección de la salud de los trabajadores.

Naturalmente, la mejor medida, allá donde sea posible, es el teletrabajo desde casa. Que quede claro: no por hacer teletrabajo debes trabajar más horas ni cobrar menos (salvo que habitualmente percibas dietas o gastos de viaje). Nuevamente, no olvides que tienes 12 meses para reclamar cantidades.

11. ¿Puedo solicitar alguna ayuda si tengo menores o mayores a mi cargo?

El gobierno ha notificado que aprobará ayudas, pero aún no las ha oficializado en el Consejo de Ministros. A fecha presente -14 de marzo de 2020-, las soluciones que existen en este sentido son dos: el permiso retribuido y la adaptación del puesto y la jornada a la conciliación familiar. En la siguiente pregunta lo explicaremos más detenidamente.

Estamos a la espera de que el martes 17 se concreten en un Real Decreto las ayudas.

12. ¿Y si estoy obligado a quedarme en casa porque, dado el cierre de colegios e institutos, tengo que cuidar a mis hijos?

En virtud del “deber inexcusable” mencionado en el Artículo 37 del Estatuto de los

Trabajadores, tendrías derecho a un permiso retribuido por el tiempo que durase el cuidado de tus hijos.

De hecho, tendrías derecho a una adaptación de tu puesto de trabajo y de tu jornada laboral a la conciliación familiar. Si excepcionalmente hubiese dificultad para adaptar el horario o para fomentar el teletrabajo, al menos un progenitor tendría derecho a no ir a trabajar y percibir su salario.

Estas medidas también son aplicables para cuidar a los ascendientes en primer grado, es decir, si tienes que cuidar a tus padres.

Como decíamos en el punto 11, el martes se emitirá un decreto en el que se aprobarán nuevas medidas excepcionales ante el estado de alarma.

https://www.lahaine.org/est_espanol.php/la-clase-obrera-ante-el