

# SINDICALISTAS DE IZQUIERDA



## **Presentamos una guía de acción para los delegados sindicales y las plantillas ante la crisis del coronavirus**

**¡Nuestra salud, y la de nuestras familias, son mucho  
más importantes que los beneficios patronales!**

Ponte en contacto con nosotros a través de [sindicalistasdeizquierda@gmail.com](mailto:sindicalistasdeizquierda@gmail.com)  
y [contacto@izquierdarevolucionaria.net](mailto:contacto@izquierdarevolucionaria.net) para cualquier duda, asesoramiento  
y estar coordinados en todas las acciones a tomar.

Ante la crisis del coronavirus nos estamos encontrando con una avalancha de medidas y actuaciones por parte de empresas, multinacionales, alentadas desde el Gobierno y administraciones, que hacen recaer las consecuencias de esta crisis exclusivamente sobre las espaldas de la clase obrera. Se está despidiendo masivamente y de manera ilegal, se aprueban ERTES, se obligan a bajas no retribuidas y a firmar vacaciones... Todo esto en medio de la más absoluta de las incertidumbres para millones de trabajadoras y trabajadores.

En no pocas ocasiones son las cúpulas y las direcciones de las federaciones de CCOO y UGT, a espaldas de sus afiliados y de las plantillas, los

que legitiman y presionan para que se apliquen dichas medidas. De hecho los máximos dirigentes de CCOO y UGT han dado vía libre en este sentido, doblegándose ante la patronal para facilitar ERTES y otras medidas, y firmando un documento conjunto con la CEOE.

Por medio de esta guía explicamos una serie de medidas para luchar contra estos abusos, denunciarlos públicamente, y tratar de evitar que las y los trabajadores puedan verse seriamente afectados en sus derechos y salarios. Es fundamental que en todas las empresas actuemos colectivamente, mediante asambleas de trabajadores y que se aprueben las decisiones adoptadas.



### **1) Paralización inmediata de toda la actividad productiva que no sea esencial para luchar contra la pandemia.**

La primera medida, y más importante en estos momentos. Hay que exigir a las direcciones de todas las empresas que no sean esenciales paralizar la actividad productiva, garantizando que todos los empleos sean respetados y que no se pierda ningún derecho laboral. Hay que exigir a los comités de empresa y celebrar asambleas generales para tomar la decisión. Es un escándalo que millones de trabajadores nos veamos obligados a romper la cuarentena por que los empresarios quieren amasar beneficios a costa de nuestra salud. El Gobierno del PSOE-Unidas Podemos debe garantizar por ley este cierre inmediato, y todos los permisos retribuidos, empleos y derechos. No se puede argumentar que no hay medios económicos ¡Sí los hay y muchos! ¡Que se nacionalice la banca para utilizar los recursos financieros para defender a la población, sus empleos y su salud!

Para los trabajadores de las empresas esenciales el Gobierno debe proporcionar todos los medios de protección sanitaria necesaria (guantes, mascarillas, equipos...), y que se guarden todas las medidas de seguridad, imponiendo penas económicas muy severas para los empresarios que incumplan estas medidas.

### **2) ¿Qué ocurre si la empresa me manda a casa y no me comunica nada más?**

Tu contrato de trabajo sigue vigente y tienen que pagarte el salario (el plazo para reclamar salarios impagados es de un año). Es conveniente pedir vidas laborales a la Seguridad Social para constatar que no te han dado de baja en la misma para evitar pagar las cotizaciones.

### **3) ¿Qué hago si cambian por la vía de los hechos cualquiera de mis condiciones sin comunicármelo?**

Manifestar por escrito la disconformidad y que te reservas las acciones legales pertinentes en defensa de tus derechos. En todo caso ese cambio es ilegal, por lo que podrás recurrirlo.

### **4) ¿Que hago si me comunican informalmente (verbalmente, por WhatsApp, etc.) cualquier medida que modifique mis condiciones laborales?**

Exigir que se comunique formal y fehacientemente por escrito, con firma del responsable de la empresa que lo comunica e indicación de su cargo en la misma.

### **5) ¿Y si nos presentan un escrito para que firmemos modificando nuestras condiciones?**

Firmar NO CONFORME y LA FECHA DE RECEPCIÓN DEL MISMO, para poder reclamar cualquier vulneración de derechos. ESTO ES MUY IMPORTANTE. Si es una carta de fin de contrato, despido o ERE etc. a la que se añade cualquier nómina o finiquito dando a entender que la empresa abona alguna cantidad (salario, indemnización, etc.) y no lo paga en ese momento, añadir a la firma de no conforme PENDIENTE DE COBRO.

### **6) ¿Y si nos presionan para que FIRMEMOS YA, señalando que solo así podremos cobrar?**

Es mentira. Cualquier trabajador o trabajadora debe tener el tiempo necesario para estudiar el escrito que le presenten y consultar con abogado, asesor o representante de los trabajadores de confianza. Nunca firmes algo que te acaban de presentar, exige poder tener tiempo para estudiarlo. Las confirmaciones o conformidad por WhatsApp o e-mail pueden ser equivalentes a una firma, así que actúa igual.

### **7) ¿Qué ocurre si ya he firmado algún escrito o he aceptado propuestas de la empresa vía WhatsApp o mail?**

Sería importante mandar un correo a la empresa y a Inspección Laboral o cualquier otra autoridad laboral, planteando que se firmó en una situación de excepcionalidad y bajo presión, miedo y engaño. La firma expresa una voluntad o conformidad con el texto que la precede, pero esa voluntad puede resultar viciada si se ha expresado bajo miedo, coacción, presión o engaño. Lo mejor es dejar constancia por escrito cuanto antes, tanto a la empresa como a la administración.

### **8) ¿Qué ocurre si sigo trabajando y tengo hijas, hijos o familiares a mi cargo no teniendo con quién dejarles?**

Debemos exigir a las empresas que apliquen el artículo 37.3.d) del Estatuto de los Trabajadores, confirmándolo por escrito. De acuerdo al mismo, cuando se tiene un deber inexcusable, como lo es el cuidado de una persona dependiente o de hijos menores de edad, en un contexto de exigencia pública de limitación de movimientos y restricciones como es el Estado de Alarma u otras medidas administrativas, el trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo con el 100% de su retribución y sin que sea computable como tiempo de vacaciones. Si no quieren aplicarlo hay que hacerlo constar por escrito para en el futuro poder reclamar, y si tenemos representantes sindicales en la empresa exigir que lo pidan formalmente.

### **9) ¿Debemos aceptar permisos no retribuidos, reducciones de jornada, vacaciones adelantadas?**

Aunque la empresa puede imponerlas, debemos oponernos a todas ellas en la medida que sea posible, para ello es importante celebrar asambleas y tomar decisiones colectivas. Para las y los trabajadores de los sectores más precarios esto supondrá no llegar a fin de mes, ya que hay que seguir pagando alquileres y facturas. Hay que exigir a los representantes sindicales que organicen la lucha contra estas medidas.

### **10) ¿Qué hacer ante una modificación sustancial de condiciones de trabajo, ante un ERTE o ante un despido colectivo?**

Las empresas deben informar a los representantes de las y los trabajadores y negociar con los mismos por un periodo de hasta 15 días (Art. 41 del ET). Hay que exigir a estos representantes completa transparencia, que se conozcan todos los aspectos, y que se puedan discutir y decidir colectivamente en asamblea, dando prioridad absoluta al mantenimiento de todos los empleos y salarios, sin ningún tipo de exclusión por tipo de contrato u otra razón. Si no es presencialmente, que se decida colectivamente por teleconferencia. En las empresas sin representación se tendrán que elegir democráticamente representantes por el conjunto de la plantilla. En muchas ocasiones ocurrirá que

no lo harán las y los trabajadores sino la propia empresa a dedo. En ese caso hay que denunciar el fraude ante la Inspección de Trabajo o autoridad laboral, así como ante los Juzgados de lo Social por conflicto colectivo en el plazo de 20 días hábiles. La firma de los representantes sindicales avala estas medidas, por eso es muy importante exigirles que atiendan las demandas de las plantillas y no adopten las decisiones antidemocráticamente.

### **11) ¿Pueden aprovechar para rescindir contratos temporales o de obra o servicio?**

No, no pueden, pero intentarán hacerlo. En el Estado español la gran mayoría de ellos suelen encontrarse en fraude de ley, por lo que las y los trabajadores son fijos en la empresa, y cualquier interrupción de la prestación de servicios debe ser considerada como un despido ilegal. Si dan por finalizada la relación laboral, alegando el fin de la obra o servicio, hay que pedir toda la información por escrito y oponerse, señalando que en todo caso se podría dar una situación de suspensión de esa obra y servicio pero que no se puede dar por finalizada. Estaríamos ante un despido improcedente, o incluso nulo según las circunstancias.

### **12) ¿Qué ocurre con los plazos para recurrir despidos, modificaciones de condiciones, reclamaciones de cantidad, etc.?**

Desde el 14 de marzo de 2020 y mientras dure el Estado de Alarma decretado por el Gobierno, los plazos de prescripción y caducidad, así como los administrativos y procesales en todo el Estado, están suspendidos. En principio y salvo próxima reforma, no corre el plazo ni procesal judicial ni administrativo desde el sábado 14 hasta el domingo 29 de marzo de 2020, o más tarde si se prorroga el Estado de Alarma. No obstante, es necesario tener en cuenta que no están suspendidos los plazos procesales para el caso de conflictos colectivos y vulneración de derechos fundamentales en proceso laboral.

### **13) ¿Qué pasa con las medidas para proteger la salud de las y los trabajadores y evitar la propagación de la epidemia?**

En virtud de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las empresas tienen el deber inexcusable de proteger la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo, acarreando con todos los

costes que conlleva. Hay que exigir que todas las empresas costeen y garanticen las medidas de salud para evitar la extensión de la enfermedad. Hay que exigir por escrito a las empresas que cumplan inmediatamente con estas medidas, y hay que comunicarlo a los delegados de prevención y representantes de los trabajadores para que lo exijan.

#### **14) ¿Qué hago si se están incumpliendo las medidas poniéndome en riesgo?**

En este caso, dado la gravedad de la situación que vivimos, hay que llamar inmediatamente a la policía de cara a que levanten inmediatamente un acta de estos incumplimientos. Posteriormente, hay que denunciar esta actuación irresponsable por escrito ante las autoridades sanitarias y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Por otro lado, habría que exigir la aplicación del art 21 de la Ley de Prevención de riesgos laborales (LPRL), que permite abandonar el puesto de trabajo por RIESGO GRAVE E INMINENTE. Las y los trabajadores y sus representantes deben exigirlo por escrito y comunicarlo tanto a Inspección de Trabajo como a la autoridad sanitaria competente, ya que esta actuación irresponsable contribuye a propagar la enfermedad.

#### **15) ¿Qué ocurre si soy una persona de riesgo o convivo con un familiar de riesgo?**

En estos casos la aplicación del artículo 21 de la LPRL está aún más justificado, existiendo un riesgo de muerte. Se debe exigir su inmediata aplicación por escrito, señalando que si la empresa no acepta podrá incurrir en graves responsabilidades administrativas e incluso penales. Es importante que la empresa esté informada para que no pueda escurrir el bulto.

#### **16) ¿Qué ocurre si me dan la baja médica? ¿Qué debo solicitar?**

Ante la imposibilidad de realizar la prueba, en caso de tener síntomas hay que solicitar la cuarentena o confinamiento en el domicilio, y exigirse siempre

que sean bajas por contacto, exposición o contagio del COVID 19, para que la prestación de SS se equipare a las contingencias profesionales, y pedir a la empresa el complemento de Convenio Colectivo de la prestación en su caso.

Aunque la baja la dé el médico de cabecera directamente o después de certificación médica de los Servicios Públicos de Sanidad (parte de urgencias), y esta sea con el parte de baja por ENFERMEDAD COMÚN, DEBE CONSTAR QUE LA CAUSA ES LA REGULADA PARA EL CORONAVIRUS. Hay que pedir el certificado de la causa por coronavirus en el parte de urgencias del hospital. Para que sea considerado a efectos de prestación económica por contingencias profesionales, la baja no debe darla el médico de la MUTUA de la empresa (MATEPSS o MCSS) sino el médico de cabecera. Si has estado en cuarentena sin poder citarte con el médico de cabecera se puede hacer con efectos retroactivos. (Instrucción del 11 de marzo del Ministerio de Seguridad Social relativa al procedimiento de remisión de partes de los servicios públicos de salud por coronavirus: [www.ccoo.cat/pdf\\_documents/2020/instruccions\\_aclaratories\\_coronavirus\\_rd\\_6\\_2020.pdf](http://www.ccoo.cat/pdf_documents/2020/instruccions_aclaratories_coronavirus_rd_6_2020.pdf))

#### **17) Al margen de los aspectos legales, ¿cómo podemos enfrentar la ofensiva patronal?**

Lo más importante y principal vía de presión es la movilización de las plantillas y la paralización de la actividad productiva teniendo en cuenta toda la legislación laboral que nos asiste para hacerlo. Al mismo tiempo hay que denunciar cualquier atropello o abuso en las redes sociales y públicamente. Os animamos a que nos escribáis y nos comentéis vuestros casos para elaborar notas de denuncia y difundirlas, y comentar todas las acciones que podemos adoptar, y organizar grupos de coordinación para resistir las medidas empresariales de recortes. Este aspecto es fundamental, ¡tenemos que organizarnos para plantar cara!

**¡No pagaremos su crisis!  
El problema no es el coronavirus,  
¡es el capitalismo!**