



BARCELONA

Pequeña guía de

AUTODEFENSA OBRERA

ANTE EL GENOCIDIO
LABORAL PROVOCADO
POR EL CORONAVIRUS

1) ¿La empresa me dice de quedarme en casa por un riesgo de coronavirus, pero no me da de baja ante la Seguridad Social, qué pasa?

Entonces no estás despedido y te tienen que abonar **la totalidad del salario**, sin poder obligarte a hacer vacaciones ni a recuperar las horas de curro (artículos 30 y 38 del ET).

2) ¿Hay un riesgo de coronavirus en la empresa y me da miedo ir a currar, qué puedo hacer?

Te puedes negar a trabajar, entre otros supuestos, por un **riesgo laboral grave e inminente** en la empresa: esto supone una excepción al deber genérico de obediencia de todo trabajador al empresario. Solo te podrían sancionar por existir mala fe o temeridad, que en la actualidad no juega debido las recomendaciones oficiales de confinamiento y paralización de la actividad económica. En todo caso, percibirías el importe del salario aún sin haber trabajado (artículos 21.2 y 21.4 de la LPRL).

3) ¿Pueden instaurar servicios mínimos en mi empresa?

Sí, si la actividad empresarial se considera de **primera necesidad** (supermercados, farmacias, ...).

4) Estoy de baja por confinamiento/ coronavirus, ¿qué pasa?

Se asimila a baja médica por contingencias profesionales, lo cual implica que **cobrarás el 75% de la base de cotización** desde el primer día de baja hasta el alta médica, y ello aunque te despidan o se te acabe la mierda de contrato temporal que tanto le gusta al idiota de tu jefe. Importante resaltar que esta baja correrá a cargo de la propia Seguridad Social, y no de las empresas, a pesar de su carácter profesional.

**Si te despiden estando de baja podrás demandar por despido improcedente ante el Juzgado de lo Social en el plazo de 20 días hábiles desde la fecha de efectos del despido, y también si se te acaba el contrato temporal que te han hecho si no se dieran las causas justificando u temporalidad (acuérdate que el 95% de los contratos temporales de nuestra querida España son fraudulentos).*

5) La empresa me despide individualmente o a más trabajadores sin llegar a los umbrales previstos para el despido colectivo, ¿qué puedo hacer?

Tienes **veinte días hábiles** para impugnar el despido presentando demanda por despido improcedente ante el Juzgado de lo Social del lugar donde curras/donde la empresa está domiciliada (artículo 103.1 de la LRJS). Previamente a ello, tendrás que presentar papeleta de conciliación ante el CMAC con la finalidad de intentar llegar a un acuerdo con la empresa (si te olvidas de este trámite, se te concederá un plazo de cuatro días para subsanar este defecto). El quid de la cuestión está en cómo puedes interponer demanda/papeleta de conciliación si los juzgados están cerrados/colapsados...

Tendrás derecho a cobrar una indemnización de **33 días de salario por año trabajado** por despido improcedente, por no concurrir los requisitos necesarios del despido objetivo ni mucho menos una falta del trabajador justificando el despido disciplinario. A elección suya, el empresario podría también optar por la readmisión del trabajador despedido con abono de los salarios de trámite. (artículo 56 del ET).

6) La empresa quiere hacer un Expediente de Regulación Temporal de Empleo, ¿qué implica?

a) Con suspensión de la relación laboral:

No es un despido, sino más bien una suspensión de la relación laboral entre las partes, que exime al trabajador de prestar sus servicios y al empresario abonarle el salario. Sigues de alta ante la Seguridad Social (el empresario debe seguir aportandolas cotizaciones requeridas), y está previsto que te reincorpores pronto a la plantilla, una vez desaparezca la causa económica, técnica, organizativa o de producción, o la fuerza mayor temporal que lo justifica, por lo que no tienes derecho a indemnización como en un despido clásico. (Artículos 47 y 48 del ET).

Se te abre el derecho a prestación de paro, a la cual podrás acceder si reúnes los requisitos necesarios para ello.

6) La empresa quiere hacer un Expediente de Regulación Temporal de Empleo, ¿qué implica?

b) Con reducción de jornada:

Entonces se te reduce la jornada laboral con **disminución proporcional del salario**, y tendrás derecho a la prestación de paro parcial de reunirse los requisitos para ello.

Un ERTE puede tramitarse de dos maneras: abriéndose un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores en caso de causa económica, técnica, organizativa o productiva, lo cual es bastante “pesado” para las empresas, o solicitando directamente la autorización a la Autoridad Laboral competente por los casos de fuerza mayor, para que en un plazo de cinco días decreta justificado o no la medida.

En un principio, y por las circunstancias actuales, ésta sería la vía preferente de las compañías, debido a su gran agilidad.

En caso de acordarse el ERTE, los trabajadores o sus representantes lo podrán impugnar ante la jurisdicción social.

A diferencia del ERE (salvo casos de fuerza mayor), el ERTE puede afectar a un número indiferente de trabajadores.

7) La empresa quiere hacer un Expediente de Regulación de Empleo, ¿qué implica?

a) ERE por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas (I):

Se trata de un despido colectivo objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, pues esta vez sí se tiene derecho a cobrar una indemnización de **20 días por año trabajado** con un tope de 12 mensualidades. Para que se considere colectivo un despido, debe afectar a los siguientes umbrales de personal:

- diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores
- el diez por ciento del número de trabajadores en empresas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores
- treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.
- al menos cinco trabajadores para las empresas que cesen definitivamente su actividad por las causas anteriormente mencionadas.

De afectar a menos trabajadores que los umbrales anteriormente mencionados, el despido deberá tramitarse como despido individual.

Es importante saber que si la empresa actúa de manera fraudulenta y despiden a un número de trabajadores inferior a los umbrales anteriormente mencionados en un periodo de 90 días, con el fin de eludir el procedimiento de ERE y sin que concurren causas nuevas para su justificación, el despido se calificará de nulo con derecho a readmisión y abono de los salarios de trámite. (Artículo 51 del ET).

7) La empresa quiere hacer un Expediente de Regulación de Empleo, ¿qué implica?

a) ERE por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas (II)

La empresa deberá abrir un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores de duración máxima de treinta días o quince si ocupan a menos de 50 trabajadores (artículo 1.2 del ET). A continuación, la empresa comunicará su decisión a los representantes de los trabajadores, así como a la Autoridad Laboral competente, y procederá a despedir a los trabajadores en cuestión otorgándoles un preaviso de 15 días y una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar otro trabajo (es importante saber que muchas veces las empresas no dan este preaviso y te despiden al momento, pero te tienen que pagar los días correspondientes a la falta de preaviso). Los representantes de los trabajadores tienen preferencia de permanencia en la empresa en caso de despido colectivo. En caso de despedir a mujeres embarazadas, o personas disfrutando o habiendo disfrutado recientemente de una suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, o riesgo durante la lactancia natural, el despido se calificará de nulo con derecho a readmisión y a cobrar salarios de trámite si no acreditaran las causas justificando la decisión empresarial (artículo 53 del ET).

El despido se podrá impugnar por los representantes de los trabajadores (en tal caso, la demanda colectiva paralizará la tramitación de las demandas individuales), o por los propios trabajadores afectados; en caso de acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores para realizar el ERE, se presumirá que concurren las causas justificando el despido.

7) La empresa quiere hacer un Expediente de Regulación de Empleo, ¿qué implica?

b)ERE por fuerza mayor:

Este supuesto permite recurrir al despido colectivo independientemente del número de trabajadores afectados por la medida; como en el ERTE, la empresa solicita a la Autoridad Laboral competente que valide el despido colectivo en el plazo de 5 días, teniendo derecho los trabajadores afectados a cobrar una indemnización igual a 20 días de salario por año trabajado, con un tope de 12 mensualidades. (artículo 51.7 y 53 del ET).

Por supuesto, se permite que los representantes de los trabajadores o los propios afectados impugnen el despido ante el Juzgado de lo Social competente. Como en el caso del ERTE, ésta vía sería la más elegida por parte de las empresas debido a su gran agilidad.



8) Me acaban de despedir,
¿tengo derecho a cobrar el paro?

De momento, tienes que acreditar un periodo de cotización **mínimo de 360 días**, ser trabajador por cuenta ajena y haber sido despedido (pues, no si se trata de una baja voluntaria, o excedencia voluntaria) para que se te abran los derechos.



9) ¿Es el **capitalismo** una puta mierda?

Pues sí. Me lo temo. Y quien
pagará todo eso seremos
los pobres, una vez más.
¡¡Ánimo amigo currela!!