



ERTO's i Prevenció de riscos laborals

COVID-19

Aquesta guia d'ERTOs i PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS, ha estat realitzada per CNT amb la intenció d'aclarir els dubtes dels treballadors i les treballadores, en aquests moments de crisi causada per la pandèmia del COVID-19, intentant generar una mica de seguretat.

Juntament amb la guia hem decidit incorporar, al final d'aquesta, una llista de telèfons de la Confederació Nacional del Treball, per a qualsevol mena d'aclariment, fins i tot per a poder ajudar qualsevol treballadora o treballador a organitzar la situació en la seva empresa. El que tenim a CNT ho compartim amb la nostra classe, la classe treballadora.

GUIA ACTUALITZADA A 20/03/2020

ÍNDIX DE CONTINGUTS

Pàg.3	Situación
	LOS ERTE's
	Por Fuerza Mayor
Pàg.5	ERTE's que se deben negociar
Pàg.6	Debemos actuar
Pàg.7	PREGUNTAS FRECUENTES
Pàg.14	DIRECTORI CONTACTES CNT



Edita:

Comitè Confederal
CONFEDERACIÓ NACIONAL DEL TREBALL - CNT

Actualització:

20 de març de 2020

SITUACIÓ

Amb el recent *Reial decret llei 8/2020, de 17 de març, de mesures urgents extraordinàries per a fer front a l'impacte econòmic i social del COVID-19* el que fa el govern és evitar que les empreses assumeixin la seva responsabilitat amb la societat. De fet, moltes empreses van començar a aprofitar-se de la situació dos dies abans: no renovacions massives de contractes temporals (en clar frau de llei), períodes de prova no superats... les martingales han estat de tota mena., unes altres no implementen el teletreball, no prenen mesures amb els grups de riscos, obligant a treballar sense les mesures necessàries de PRL.

Si la situació serà puntual, des de la CNT entenem que les empreses han d'estreñer-se el cinturó i assumir la seva part de responsabilitat, i sobretot les mesures de protecció de riscos laborals, per a cuidar la salut de tota la seva plantilla, i per tant impedir la propagació del virus.

No hi ha cap solidaritat empresarial, i el govern ha oblidat implementar mesures com:

- El teletreball, obligació on es pugui realitzar.
- La formació a distància a escala massiva, assumint els salaris, durant tota o part de la jornada laboral.
- La reducció horària/ les bosses horàries.
- Canviar la producció temporalment i dedicar-la a altres béns necessaris aquests dies: màscares, guants, bates, líquids desinfectants.
- Assignar tasques d'interès social i sanitari a plantilles en atur (desinfecció viària i d'instal·lacions, assistència social...).

ELS ERTOS.

El Reial decret publicat el 18 de Març, varia la normativa vigent regulant dos tipus d'Expedients de Regulació Temporal d'Ocupació de la següent manera:

PER FORÇA MAJOR

La **Suspensió de contractes i reducció de jornada per força major**, ssón procediments en mans de l'empresa i l'administració pública, no existint intervenció del sindicat, només seran informats.

Aquestm tipus d'ERTOs seguiran un simple procés:

1. S'inicia a voluntat de l'empresa que es dirigeix per escrit a l'autoritat laboral de l'àmbit respectiu.
2. Ho acompanya dels mitjans de prova que consideri necessaris la pròpia empresa per a justificar la *força major*.

3. Alhora, l'empresa ha de lliurar comunicació als representants legals de les persones treballadores, si n'hi ha, o comunicar-ho als treballadors.
4. L'Autoritat laboral ha de dictar resolució en el termini de cinc dies des de la sol·licitud, previs a les actuacions i informes, que no seran obligatoris, que cregui convenient que ha de fer per a poder resoldre.
5. Aquesta resolució es limita a constatar o no l'existència de la *força major*, i si la declara, correspon a l'empresa adoptar la decisió que correspongui amb vista a la suspensió o extinció dels contractes.
6. L'empresa haurà de donar trasllat de la decisió als representants dels treballadors i a l'autoritat laboral, amb efecte des de la data del fet causant al·legat com de *força major*, (existent caràcter retroactiu, es pot iniciar l'ERTO el dia 19 de març amb inici dies abans).

Tot això en únicament cinc dies. Aquí ningú negociarà res, ni tan sols les representacions sindicals en el cas d'haver-n'hi, ja que la valoració determinant queda en mans de l'autoritat laboral (a través de la Inspecció de Treball).

Aquesta valoració determinarà si existeix la *causa major* o no. No qualsevol cosa que succeeixi durant l'*Estat d'Alarma* i l'emergència sanitària es pot considerar *causa major*. Al mateix temps s'han d'acreditar, no servint simplement al·legar-les. El *Reial decret* preveu les següents causes:

- Pèrdues d'activitat a conseqüència del COVID-19 (inclosa la declaració de l'estat d'alarma).
- Suspensió o cancel·lació d'activitats.
- Tancament temporal de locals d'afluència pública.
- Restriccions en el transport públic i, en general, de la mobilitat de les persones i/o les mercaderies.
- Falta de subministraments que impedeixin greument continuar amb el desenvolupament ordinari de l'activitat.
- Situacions urgents i extraordinàries degudes al contagi de la plantilla.

Cal insistir en el ràpid que és aquest procés, cinc dies, i en què està en mans de l'empresa i l'administració. Totes les mesures són d'un procediment molt ràpid, ultra ràpid, per això com a treballador o treballadora no has d'esperar.

En aquesta mena d'ERTOs per força major, el govern exonera a les empreses de més de 50 treballadors i treballadores del pagament del 75% de l'aportació empresarial a la Seguretat Social aconseguint aquesta exoneració el 100% de la quota quan es tracti d'empreses de menys de 50 treballadors, sempre que aquestes es comprometin a mantenir l'ocupació.

ERTO'S QUE S'HAN DE NEGOCIAR.

La suspensió de contractes i reducció de jornada per causes econòmiques, tècniques, organitzatives i de producció relacionades amb el COVID-19, és un procediment on si ha d'haver-hi negociació, i on el govern pretén fer actuar a persones desconegudes per a la plantilla, d'uns sindicats majoritaris, els quals no tenen per què tenir, ni tan sols afiliació o coneixement de la situació real de l'empresa. Precisament perquè ha d'haver-hi una negociació, és on cobra sentit actuar amb agilitat i molta rapidesa per a estar en condicions de mitigar o evitar l'abús que es pretén dur a terme.

En aquest cas particular el procediment serà aplicable sigui quin sigui el nombre de treballadors de l'empresa i el nombre d'afectats per l'ERTO, i s'iniciarà mitjançant comunicació a l'autoritat laboral competent i l'obertura simultània d'un període de consultes amb:

- En el cas de no existir *representació legal de les persones treballadores*, es formarà una comissió representativa per a la negociació del *període de consultes* que estarà formada per:
- Els sindicats més representatius i del sector al qual pertanyi l'empresa (això és, a través de les *persones desconegudes* de CCOO i UGT, si la plantilla no actua amb rapidesa)
- En cas de no conformar-se aquesta representació, la comissió la integraran un màxim de tres persones treballadores de la pròpia empresa, triats conforme al recollit en l'article 41.4 de l'Estatut dels Treballadors; per tant, a través d'una assemblea de treballadors i treballadores. Per a aconseguir crear aquesta comissió negociadora, la secció sindical de CNT si existeix, convocarà assemblea, i si no existeix i vols formar-la, **TRUCA ALS NÚMEROS DE CONTACTE DE CNT, QUE ESTAN AL FINAL D'AQUESTA GUIA**, (t'ajudarem a formar la comissió i a negociar).
- En cas d'existir representació legal (tant les seccions sindicals com els delegats d'empresa) de les treballadores i els treballadors, aquestes mateixes lògicament, sent indiferent si és *representació unitària*, sindical o una mescla de les dues.

Sigui com sigui el tipus de comissió que es constitueixi hi haurà cinc dies per a compondre-la.

- El període de consultes durarà com a màxim set dies.
- Quan el període de consultes finalitzi amb acord, es presumirà que concorren les causes al·legades.
- Quan finalitzi sense acord, és perquè no existeixen causes suficients per a convèncer als treballadors i treballadores de l'empresa que s'ha de fer un ERTO, i la plantilla tindrà una oportunitat de defensar-se.

Les causes que ha d'al·legar l'empresa són econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció (s'entén en cas que no es compleixen els criteris de les causes per *força major*) i haurà d'acreditar-los en cada cas aportant documentacions com:

- Memòria explicativa de les causes motivadores del procediment.
- Comptes anuals de l'últim exercici complet i els comptes provisionals del vigent.
- Declaració d'exempció d'auditoria (si és que està exempta).
- Tota la documentació fiscal o comptable necessària per a acreditar disminució de vendes.

- Informes tècnics sobre el volum i el caràcter permanent o transitori de les previsions de pèrdues.
- Informes tècnics que acreditin, si s'escau, la concurrència de causes tècniques, causes organitzatives o causes de producció.
- I tots els que siguin necessaris per a poder comprovar la situació real.

No perdem de vista que tornem a parlar de terminis molt curts (7 dies), i per això s'ha d'actuar amb molta rapidesa i urgència, en els quals ha de produir-se una negociació tan complexa com la que se sustenta en la documentació descrita i de la qual depèn molt, si les causes són reals, si es poden prendre mesures que limitin les intencions empresarials, etc.

A causa de l'alta complexitat de la situació és necessari que les plantilles que s'enfrontin a aquest procés comptin amb persones assessores que puguin ajudar-los i orientar-los. **TELEFONA ALS NÚMEROS DE CONTACTE DE CNT, QUE ESTAN AL FINAL D'AQUESTA GUIA**, (t'ajudarem a formar la comissió i a negociar).

Tots dos tipus d'ERTOs estan afectats per una Disposició Addicional del Reial decret que obliga les empreses a salvaguardar l'ocupació de les treballadores i treballadors afectats durant un termini de sis mesos des de la represa de l'activitat. Això és molt important poder realitzar-ne un seguiment perquè les empreses compleixin i si no denunciar-ho.

És important saber que en qualsevol d'aquests ERTOS, pots cobrar la desocupació encara que no tinguis la cotització mínima exigida per al cobrament de la prestació i no et restarà dies a la desocupació acumulada, a més de que aquest període et computarà a l'efecte d'antiguitat.

HEM D'ACTUAR

Tant si vols poder intervenir en la negociació d'aquesta lamentable situació, com si et vols assegurar del compliment dels compromisos amb l'empresa, o la clàusula de salvaguarda, has d'organitzar-te a CNT, **TRUCA ALS NÚMEROS DE CONTACTE DE CNT, QUE ESTAN AL FINAL D'AQUESTA GUIA.**

Si no t'ha donat temps d'actuar per la rapidesa dels terminis, però has entès que als treballadors i treballadores no se'ns té en compte i que no es preocupen de donar-nos mitjans de protecció adequats a l'emergència sanitària que vivim, vine al Sindicat de CNT més pròxim.

Només mitjançant l'organització sindical us podreu estructurar per a poder participar en aquesta negociació.

Cal derrotar al covid-19 però també a la injustícia

#ComptaAmbCNT #CuentaconCNT

PREGUNTES FREQUENTS

SOBRE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS DEL COVID-19

I.- INTRODUCCIÓ

El Conoravirus Covid-19, ha canviat, en un brevíssim termini, completament les nostres vides, convertint-se en una de les amenaces més greus per a la salut pública, com les xifres diàries d'infectats i de morts ens els mostra.

La vida laboral també s'ha vist molt afectada per aquesta pandèmia, tant pel que fa al reguitzell d'acomiadaments i suspensions de contractes de treball, com al desafiament que planteja, en aquelles empreses que mantinguin la seva activitat, adaptar la gestió de la prevenció de riscos laborals a l'amenaça de contagi per Coronavirus Covid-19.

D'aquí l'elaboració d'aquesta Guia, que ha buscat respondre a aquelles qüestions que de manera reiterada se'ns ha plantejat en els últims dies, sintetitzant-ne algunes, proposant-ne d'altres i procurant, en tot moment, que les respostes tinguin precisió, rigor, senzillesa i prudència, aquesta última molt necessària sabent que cada dia aporta novetats, canvis, que ens obligaran a mantenir actualitzat aquest document.

Si tens qualsevol dubte, i en el teu lloc de treball no existeix Secció Sindical de la CNT, pots contactar amb el teu Sindicat més proper a través dels mitjans que es detallen al final del document.

II.- QÜESTIONS MÉS FREQUENTS

1.- L'alarma sanitària actual afecta d'alguna manera al meu dret a la protecció eficaç en seguretat i salut en el treball?

No, el dret a una protecció eficaç no es veu afectat ni devaluat per l'actual estat d'alarma, havent d'extremar l'empresari l'adopció de totes les mesures que siguin necessàries per a preservar la seguretat i salut dels treballadors.

2.- Quins símptomes s'han descrit com a reveladors d'estar infectat pel Coronavirus Covid-19?

Els més habituals són febre, tos seca, dispnea (dificultat per a respirar), mal de cap, mal de coll, esgarrifances i malestar general, encara que se n'han assenyalat també d'altres com la diarrea.

3.- Quin nivell de risc suposa l'exposició d'un treballador al Coronavirus Covid-19?

El Coronavirus Covid-19, atesa la normativa vigent, especialment l'RD 664/1997, de 12 de maig, hauria de classificar-se, amb la informació disponible en aquest moment, com un agent biològic pertanyent al grup IV, la qual cosa, seguint les directrius d'aquesta norma, obligaria, bé a evitar qualsevol exposició a aquest, o bé a reduir al nivell mínim el risc de la seva exposició per a això el legislador proposa, entre altres, les següents mesures:

- a) Establiment de procediments de treball adequats i utilització de mesures tècniques apropiades per a evitar o minimitzar l'alliberament d'agents biològics en el lloc de treball.
- b) Reducció, al mínim possible, del nombre de treballadors que estiguin o puguin estar exposats.
- c) Adopció de mesures de protecció col·lectiva o, en defecte d'això, de protecció individual, quan l'exposició no pugui evitar-se per altres mitjans.
- d) Utilització de mesures d'higiene que evitin o dificultin la dispersió de l'agent biològic fora del lloc de treball.

És important, per tant, que el nombre de treballadors exposats es redueixi al mínim possible, adoptant totes les mesures de protecció col·lectiva i, sobretot, donada la naturalesa de la transmissió del Coronavirus Covid-19, les individuals, els EPIs.

4.- Quins són, fins al moment, les mesures que es presenten com més eficaces per a evitar el contagi pel Coronavirus Covid-19?

Mesures de protecció i d'organització, podent-se enumerar les següents:

- D'higiene:

- Rentar-se sovint les mans amb aigua i sabó, i en defecte d'això amb gel desinfectant.
- No posar-se les mans brutes a la boca, nas o ulls.
- Desinfectar regularment les superfícies que s'utilitzin, com taules, teclats, eines compartides, llocs de treball, vehicles que es comparteixin...
- Mantenir una distància de seguretat de més d'un metre, que el Govern Basc àmplia, com a distància ideal a dos metres.
- Evitar tot contacte físic amb altres persones, tenint en compte que, encara que puguin no manifestar cap signe de malaltia, en les seves primeres fases sol ser asimptomàtica i existeixen, a més, els casos en els quals la malaltia cursa amb símptomes molt lleus.
- En tossir i esternudar, emprar mocadors d'un sol ús.

- Equips de protecció:

1) Màscara de protecció tipus FFP2, recomanat pel Ministeri de Sanitat i l'OMS, o la FFP3 la protecció de la qual encara és major.

En utilitzar-les haurà de seguir aquestes recomanacions:

- a)** Abans de posar-se una màscara, renti's les mans amb un desinfectant a base d'alcohol o amb aigua i sabó.
- b)** Cobreixi's la boca i el nas amb la màscara i asseguri's que no hi hagi espais entre la seva cara i la màscara.
- c)** Eviti tocar la màscara mentre l'usa; si ho fa, renti's les mans amb un desinfectant a base d'alcohol o amb aigua i sabó.
- d)** Canviï's de màscara tan aviat com estigui humida i no reutilitzi les màscares d'un sol ús.
- e)** Per a treure's la màscara: treure-la per darrere (no toqui la part davantera de la màscara); rebutgi-la immediatament en un recipient tancat; i renti's les mans amb un desinfectant a base d'alcohol o amb aigua i sabó.

La recomanació seria, mentre no s'hagi actualitzat l'avaluació de riscos i les mesures que cal adoptar, utilitzar-les en tot moment en què el treballador estigui exposat.

2) Guants de protecció que podran ser de diversos materials, que hauran d'utilitzar de conformitat amb les instruccions que indiqui.

3) En casos especials, proteccions ocular i facial (risc de contaminació dels ulls a través d'esquixades o gotes en el cas de personal sanitari).

L'elecció dels EPIs necessaris haurà de realitzar-ho el servei de prevenció, sent recomanable, mentre no s'actualitzi l'avaluació de riscos i les mesures que han d'acompanyar-la, extremar la prevenció, utilitzant els EPIs, en tot moment en què existeixi risc de transmissió del Coronavirus Covid-19.

- De control i organització del treball, buscant d'aquesta manera evitar l'exposició dels treballadors, havent-se d'assenyalar les següents:

- 1.** Avaluació del risc biològic causat pel Coronavirus Covid-19, de manera immediata, adaptant la planificació de l'activitat preventiva als resultats de la nova avaluació, no oblidant que l'avaluació de riscos és un document que haurà de modificar-se tantes vegades com les condicions de treball variïn com ho estableix l'art. 6 RD 39/1997.
- 2.** Designar, en aquells casos en els quals les circumstàncies ho recomanin, per exemple pel nombre de treballadors concernits o la manera en el qual es desenvolupa l'activitat, recursos preventius de l'art. 32 bis LPRL, als quals s'haurà impartit, prèviament, una formació adequada en el risc específic del Coronavirus Covid-19, que inclourà el coneixement dels protocols d'actuació que hagin de seguir.

5.- Què fer si presento símptomes que poden assimilar-se amb el Coronavirus Covid-19?

Posar-ho immediatament en coneixement dels representants dels treballadors i les treballadores i de l'empresa, que a través de l'entitat que gestioni la prevenció de riscos laborals haurà d'activar el protocol

de seguretat establert. Si hi ha Secció Sindical de la CNT constituïda, fes-ho a través del Delegat/a Sindical o la Secretària de Prevenció de Riscos perquè sol·licitin en tots els casos la immediata adopció de mesures preventives. S'ha de dirigir al servei mèdic responsable, generalment a través de trucada telefònica (s'estan preparant, en diverses Comunitats Autònomes com Madrid, Catalunya o el País Basc, aplicacions informàtiques per a autoavaluar-se i poder requerir ajuda, que en breu estarà a disposició) i aïllant-se fins que els serveis mèdics s'ocupin.

6.- Què fer si en el meu entorn laboral hi ha una o diverses persones que han donat positiu al Coronavirus Covid-19?

Posar-ho immediatament en coneixement de l'empresa, del servei de prevenció i, d'existir, dels representants dels treballadors en matèria de prevenció de riscos laborals: delegats de prevenció, comunicant-ho igualment a la Secció Sindical de la CNT perquè ella pugui assumir totes les gestions necessàries.

7.- De considerar que em trobo exposat al contagi del Coronavirus Covid-19, quines possibilitats tinc d'interrompre la meua activitat laboral?

La Llei de Prevenció de Riscos Laborals, en el seu art. 21.4, autoritza al treballador la interrupció del seu treball en cas de trobar-se exposat a un risc imminent i greu, sense que això pugui ser sancionat per l'empresa si en la iniciativa del treballador no s'aprecia mala fe o negligència greu i, d'altra banda, el Ministeri de Treball en la seva Guia d'Actuació proposa una interpretació restrictiva del que ha d'entendre's per risc imminent i greu.

Per tot això el consell és que, únicament com una mesura excepcional i en situacions en què el risc de contagi, tenint en compte la informació que es posseeix, és gran, el treballador podrà interrompre la seva activitat laboral. En la resta, seguir el procediment descrit en l'anterior qüestió.

En tot moment, posar en coneixement de la Secció Sindical qualsevol incidència que pogués sorgir.

8.- Puc, com a treballador aturar l'activitat laboral dels meus companys en el cas de sospitar que existeix un risc greu i imminent de contagi per Coronavirus Covid-19?

El treballador, sense càrrec de representació, mai pot aturar l'activitat dels seus companys, únicament pot fer-ho amb la seva i en els termes descrits en l'anterior pregunta. La facultat d'aturar l'activitat, a més de l'empresa per descomptat, la tenen els treballadors designats com a Delegats de Prevenció, en defecte d'això el delegat de personal, o el comitè de seguretat i salut en les empreses de cinquanta o més treballadors.

9.- Qui té la responsabilitat de proposar els Equips de Protecció Personal (EPIs) per a utilitzar en el treball?

L'elecció dels EPIs correspon al servei de prevenció de l'empresa, en l'elecció de la qual hauran de tenir en compte els diferents riscos als que estan exposats els treballadors i les altres mesures que s'hagin adoptat.

Cal tenir en compte que, en tot cas, prevalen sempre les mesures de protecció col·lectiva sobre els EPIs i, sense substituir-les, les mesures organitzatives són sempre un reforç necessari.

En aquells supòsits en els quals l'empresa no faciliti els EPIs necessaris (màscares, guants...), posar-se en contacte amb la secció sindical de CNT perquè ella insti, de manera immediata, al servei de prevenció i a l'empresa per a lliurar els EPIs necessaris.

10.- En cas de considerar que pertanyo o puc pertànyer a un grup de risc, què haig de fer i a qui haig de dirigir-me?

A la secció sindical de CNT, o en defecte d'això, la representació dels treballadors i treballadores perquè facilitin que s'actui. L'actuació concreta la determinarà el metge responsable del servei de prevenció, aportant els informes que descriguin les circumstàncies que em fan pertànyer a un grup de risc.

En l'actualitat, i segons l'informe elaborat pel Centre de Coordinació d'Alertes i Emergències Sanitàries (actualitzat a 17 de març), dependent del Ministeri de Sanitat, els grups amb més risc de desenvolupar malaltia greu pel Coronavirus Covid-19 serien els següents:

- Persones amb més de 60 anys.
- Malalties cardiovasculars i hipertensió arterial.
- Diabetis.
- Malalties pulmonars cròniques.
- Càncer.
- Immunodepressió.
- Embaràs

11.- Si em contaggio per exposició al Coronavirus Covid-19, quins drets tinc?

Entre les mesures acordades està l'assimilació del període d'aïllament a una baixa per accident de treball.

A més d'això, i si s'apreciessin l'existència d'incompliments de l'ocupadora en matèria de seguretat i salut laboral, es podria reclamar el recàrrec de prestacions i la indemnització pels danys causats.

Per això és tan important posar-se en contacte amb la secció sindical de la CNT.

12.- A qui haig de dirigir-me en la meva empresa si se'm plantegen dubtes o qüestions entorn de la meva exposició al Coronavirus Covid-19?

Al servei de prevenció aliè, en primer terme, i als delegats de prevenció, i a la secció sindical de la CNT, que sabrà vehicular totes les qüestions i dubtes que es plantegi, plantejant-los, tant al servei de prevenció de l'empresa com al Gabinet Tècnic Confederal de la CNT.

13.- A quins organismes de l'administració pública em puc dirigir per a resoldre qüestions o presentar denúncies entorn d'aquesta pandèmia?

En primer lloc es troba la Inspecció de Treball i Seguretat Social, organisme inspector i sancionador i, així mateix, com a entitat especialitat en la seguretat i salut laboral, l'Institut Nacional de Seguretat, Salut i Benestar en el Treball, que en diverses Comunitats Autònomes estan transferit les seves funcions.

La secció sindical de la CNT sabrà assessorar-lo en tot moment.

14.- El risc a l'exposició pel coronavirus desapareix amb la utilització d'EPIs adequats?

Per principi general, el risc no desapareix per la utilització de mitjans de protecció, siguin col·lectius o individuals, el que es fa és minimitzar l'exposició al contagi.

15.- Què fer si estic embarassada?

L'informe elaborat per Centre de Coordinació d'Alertes i Emergències Sanitàries ha considerat a les dones embarassades com a grup que pot desenvolupar, al contacte amb el Coronavirus Covid-19, una malaltia greu, concloent, la màxima precaució, donat el poc que se sap encara, el següent:

- La pneumònia en les pacients embarassades no sembla ser més greu que en la resta de grups de població.
- No hi ha evidència de la transmissió intrauterina del SARS-CoV-2 en dones que adquireixen la infecció durant el tercer trimestre d'embaràs.
- La infecció perinatal per SARS-CoV-2 pot tenir efectes adversos sobre els nounats, com a pèrdua del benestar fetal, part prematur, distrès respiratori, trombocitopenia acompanyat d'alteració de la funció hepàtica i fins i tot mort.

Existeix un document específic elaborat pel Ministeri de Sanitat, "La dona embarassada i el nounat amb COVID 19", que desgrana diferents mesures que han d'adoptar-se, entre elles, evitar les aglomeracions, limitar les relacions socials...i que pot consultar-se.

La recomanació és que en cas d'embaràs s'acudeixi al ginecòleg responsable perquè, descrit el treball que es desenvolupa, aconselli els passos a seguir per a evitar tota exposició al contagi.

16.- Si desenvolupo un treball en el qual, teòricament, estic aïllat però, per falta de personal, l'empresa m'obliga a exercir tasques que poden exposar-me al contagi, què puc fer?

En l'acompliment de funcions diferents a les que integren el grup professional al qual pertanyo, caldrà analitzar si estem davant una mobilitat funcional de l'art. 39 ET o una modificació substancial de les condicions de treball.

En tot cas, i atès que aquesta Guia s'ocupa únicament de l'aspecte preventiu, l'empresari estarà obligat a subministrar al treballador els EPIs que corresponguin a les funcions efectivament realitzades.

17.- Si desenvolupant la meua activitat laboral per mitjà del teletreball patís algun mal, seria considerat com a accident laboral?

De conformitat amb l'art. 156.3 LGSS, "es presumirà, excepte prova en contra, que són constitutives d'accident de treball les lesions que sofreixi el treballador durant el temps i en el lloc del treball", la qual cosa suposa que qualsevol lesió soferta en el meu nou centre de treball que és el meu habitatge i dins de l'horari laboral, haurà de presumir-se que és, amb caràcter general, accident de treball sent possible prova en contra.

18.- Pot proposar l'empresa un vehicle de turisme perquè viatgin junts dos o més treballadors i en taxi o VTC?

De conformitat amb l'Ordre TMA/254/2020, de 18 de març, "Els desplaçaments duts a terme en transport públic de viatgers en vehicle de turisme, a l'empara del que es disposa en l'article 7 del Reial decret 463/2020, de 14 de març, hauran de fer-se individualment, tret que s'acompanyi a persones amb discapacitat, menors, majors o per una altra causa justificada", la qual cosa vol dir que els taxis, excepte quan s'acompanyi persones amb discapacitat, menors o majors, o per una altra causa justificada, únicament podran portar una persona.

Respecte als vehicles particulars, quan s'utilitzessin per al transport de treballadors, serà aplicable l'art. 7 RD 463/2020, que disposa que els desplaçaments es realitzaran individualment.

Per a qualsevol altra pregunta o dubte, dirigeix-te a la teua secció sindical, o bé truca als següents telèfons, i correus electrònics de la següent pàgina d'aquesta guia.

CONTACTES CONSULTES LABORALS I SINDICALS SOBRE CORONAVIRUS

Sindicat	Telèfon	Comunitat	Horari	correu-e
CNT Adra		Andalucía		adra@cnt.es
CNT Córdoba	622 35 62 11	Andalucía		sindical@cordoba.cnt.es
CNT El Puerto Sta Maria	676 37 94 14	Andalucía		elpuerto@cnt.es
CNT Jaén	693 72 12 48	Andalucía		jaen@cnt.es
CNT Jerez	617 40 70 82	Andalucía		jerez@cnt.es
CNT Lebrija	622 24 19 10	Andalucía	Ininterrumpido	lebrija@cnt.es
CNT Málaga		Andalucía		malaga@cnt.es
CNT Pedrera	687268644	Andalucía		info@cntpedrera.com
CNT Rota	625 01 81 09	Andalucía	Ininterrumpido	rota@cnt.es
CNT Sevilla	625 92 96 58	Andalucía	19-21 h	sindical@sevilla.cnt.es

CNT Fraga	626 49 29 92	Aragón	Ininterrumpido	fraga@cnt.es
CNT Huesca	622 24 65 47	Aragón	Ininterrumpido	huesca@cnt.es
CNT Teruel	648 11 15 99	Aragón	Ininterrumpido	teruel@cnt.es
CNT Zaragoza	601 01 13 33 694 46 88 98	Aragón	Ininterrumpido	zaragoza@cnt.es

CNT Canarias	722 18 13 18	Canarias		lanzarote@cnt.es
--------------	--------------	----------	--	------------------

CNT Santander	600 28 20 05 618 83 90 99	Cantabria	Ininterrumpido	santander@cnt.es
---------------	------------------------------	-----------	----------------	------------------

CNT Ciudad Real		Castilla - La Mancha		ciudadreal@cnt.es
CNT Guadalajara	655 85 85 44	Castilla - La Mancha		sov@guadalajara.cnt.es

CNT Burgos	656 30 34 71	Castilla y León	18:30-21 h	burgos@cnt.es
CNT Segovia		Castilla y León		segovia@cnt.es
CNT Valladolid	615 57 67 91	Castilla y León	Ininterrumpido	asesoria@valladolid.cnt.es valladolid@cnt.es
CNT Zamora	699224627 655575981	Castilla y León		zamora@cnt.es

CNT Barcelona	933 170 547	Cataluña	10-13, 17-20 h	cites_asesoria@barcelona.cnt.es
CNT Girona		Cataluña		girona@cnt.cat
CNT Granollers	640 72 96 71	Cataluña	8-21 h	asesoria@granollers.cnt.es
CNT Hospitalet	622 12 19 74	Cataluña	9-20 h	hospitalet@cnt.es
CNT Olot	675 49 71 33	Cataluña	9-20 h	olot@cnt.es
CNT Pineda de Mar		Cataluña		pinedademar@cnt.es
CNT Torelló		Cataluña		torello@olot.cnt.es

CNT Barakaldo	623 19 69 64	Euskadi		accionsindical@barakaldo.cnt.es
CNT Bilbao	680 36 51 63 944 15 79 62	Euskadi	9-14, 17:30-20 h L-J	bilbao@cnt.es
CNT Durango	678 50 16 63	Euskadi	Preferiblemente 15-21 h	durangaldea@cnt.es
CNT Vitoria	688 86 13 64	Euskadi	Ininterrumpido	vitoria@cnt.es
CNT Badajoz	640 83 13 56	Extremadura	Ininterrumpido	badajoz@cnt.es
CNT Cáceres Norte	679 78 62 20	Extremadura	Tardes	caceresnorte@cnt.es
CNT Compostela	981 59 09 10 633 72 03 96 640 55 34 12	Galicia	9-20:30 h	compostela@cnt.gal galiza@cnt.gal
CNT Logroño	620 60 96 14	La Rioja	Ininterrumpido	logrono@cnt.es
CNT Aranjuez	640 79 68 74	Madrid		aranjuez@cnt.es
CNT Fuenlabrada		Madrid		fuenlabrada@cnt.es
CNT Madrid	628 36 75 94 general 693 91 86 50 artes escénicas	Madrid	10-22 h	sindical@madrid.cnt.es sierraoste@madrid.cnt.es
CNT Comarcal Sur Madrid	662 66 77 45	Madrid	10-21 h	info@comarcalsur.cnt.es sindical@comarcalsur.cnt.es
CNT Sierra Norte	646 280 109	Madrid	9-19 h	sierranorte@cnt.es
CNT Iruña	693 56 44 54	Navarra		irunea@cnt.es
CNT Elche	600 30 71 53	R.Valenciana		elche@cnt.es
CNT Valencia	601 39 66 58	R.Valenciana		valencia@cnt.es