



ERTE's e Prevención de riscos laborais

COVID-19

Esta guía de ERTes e PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS, foi realizada por CNT coa intención de aclarar as dúbidas dos traballadores e das traballadoras, nestes momentos de crise causada pola pandemia do COVID-19, intentando xerar un pouco de seguridade.

Xunto á guía decidimos incorporar, ao final da mesma, unha listaxe de teléfonos da Confederación Nacional do Traballo, para calquera tipo de aclaración, incluso para poder axudar a calquera traballadora ou traballador a organizar a situación na empresa. O que temos en CNT compartimolo coa nosa clase, a clase traballadora.

GUÍA ACTUALIZADA O 20/03/2020

ÍNDICE DE CONTIDOS

Pág.3	Situación
	LOS ERTE's
	Por Fuerza Mayor
Pág.5	ERTE's que se deben negociar
Pág.6	Debemos actuar
Pág.7	PREGUNTAS FRECUENTES
Pág.7	DIRECTORIO CONTACTOS CNT



Edita:

Comitè Confederal
CONFEDERACIÓN NACIONAL DEL TRABAJO - CNT

Actualización:

20 de marzo de 2020

SITUACIÓN

Co recente *Real Decreto-lei 8/2020, do 17 de Marzo, de medidas urxentes extraordinarias para facer fronte ao impacto económico e social do COVID-19* o que fai o goberno é evitar que as empresas asuman a súa responsabilidade coa sociedade. De feito, moitas empresas empezaron a aproveitarse da situación dous días antes: non renovacións masivas de contratos temporais (en claro fraude de lei), períodos de proba non superados... Outras non implementan o teletraballo, non toman medidas cos grupos de risco e obrigan a traballar sen as medidas necesarias de PRL.

Se a situación vai a ser puntual, desde a CNT entendemos que as empresas deben poñer da súa parte e asumir a súa parte de responsabilidade, e sobre todo as medidas de protección de riscos laborais, para coidar a saúde de todo o seu persoal, e polo tanto impedir a propagación do virus.

Non hai ningunha solidariedade empresarial, e o goberno esqueceu implementar medidas como:

- O teletraballo obrigatorio cando se poida realizar.
- A formación a distancia a escala masiva, asumindo os salarios, durante toda ou parte da xornada laboral.
- A redución horaria/as bolsas horarias.
- Cambiar a produción temporalmente e adicala a outros bens necesarios estes días: máscaras, luvas, batas, líquidos desinfectantes.
- Asignar tarefas de interese social e sanitario a persoal en paro (desinfección viaria e de instalacións, asistencia social...)

OS ERTE's.

O Real Decreto publicado o 18 de Marzo, varía a normativa vixente regulando dous tipos de Expedientes de Regulación Temporal de Emprego da seguinte maneira:

POR FORZA MAIOR

Suspensión de contratos e redución de xornada por forza maior, son procedementos en mans da empresa e da administración pública. Os sindicatos non interveñen, só serán informados.

Esta clase de ERTes seguirán un simple proceso:

1. Iníciase á vontade da empresa quen se dirixe por escrito á autoridade laboral do ámbito respectivo.
2. Debe acompañar os medios de proba que considere necesarios a propia empresa para xustificar a *forza maior*.

3. Ao mesmo tempo, a empresa debe entregar comunicación aos representantes legais das persoas traballadoras, se existise, ou comunicalo aos traballadores.
4. A Autoridade laboral ten que ditar resolución no prazo de cinco días desde a solicitude, previos as actuacións e informes, que non serán obrigatorios, que crea conveniente que ten que facer para poder resolver.
5. Esta resolución límitase a constatar ou non a existencia da *forza maior*, e se a declara, corresponde á empresa adoptar a decisión que corresponda en orden á suspensión ou extinción dos contratos.
6. A empresa deberá dar traslado da decisión aos representantes dos traballadores e á autoridade laboral, xurdindo efectos **desde a data do feito causante alegado como de *forza maior***, (existindo carácter retroactivo, pódese iniciar o ERTE o día 19 de marzo con inicio días antes)).

Todo isto en unicamente cinco días. Aquí ninguén vai negociar nada, nin sequera as representacións sindicais no caso de habelas, xa que a valoración determinante queda en mans da autoridade laboral (a través da Inspección de Traballo).

Esta valoración determinará se existe a *causa maior* ou non. Non calquera cousa que suceda durante o *Estado de Alarma* e a emerxencia sanitaria se pode considerar *causa maior*. Á súa vez débense acreditar, non servindo simplemente alegas. O Real Decreto prevé as seguintes causas:

- Perdas de actividade como consecuencia do COVID-19 (incluída a declaración do estado de alarma).
- Suspensión ou cancelación de actividades.
- Peche temporal de locais de afluencia pública.
- Restricións no transporte público e, en xeral, da mobilidade das persoas e/ou de mercancías.
- Falta de suministros que impidan gravemente continuar co desenvolvemento ordinario da actividade.
- Situacións urxentes e extraordinarias debidas ao contaxio do persoal.

Insistimos no rápido que é este proceso, cinco días, e que está en mans da empresa e da administración. **Todo o procedemento é urxente, moi rápido, por iso non debes, como traballador ou traballadora, esperar para informarte.**

Neste tipo de ERTEs por forza maior, o goberno exonera ás empresas de máis de 50 traballadores e traballadoras do pago do 75 % da aportación empresarial á Seguridade Social alcanzando dita exoneración o 100 % da cota cando se trate de empresas de menos de 50 traballadores, sempre que estas se comprometan a manter o emprego.

ERTE's QUE SE DEBEN NEGOCIAR.

A suspensión de contratos e redución de xornada por causas económicas, técnicas, organizativas e de produción relacionadas co COVID-19, é un procedemento onde si debe existir a negociación, e onde o goberno pretende facer actuar ás persoas descoñecidas para o persoal, duns sindicatos maioritarios, os cales non teñen por que ter, nin sequera afiliación ou coñecemento da situación real da empresa. Precisamente porque debe existir unha negociación, é onde cobra sentido actuar con axilidade e moita rapidez para estar en condicións de mitigar ou evitar o abuso que se pretende levar a cabo.

Neste caso particular o procedemento será aplicable calquera que sexa o número de traballadores da empresa e do número de afectados polo ERTE, e iniciárase mediante comunicación á autoridade laboral competente e a apertura simultánea dun período de consultas con:

No caso de non existir *representación legal das persoas traballadoras*, formárase unha comisión representativa para a negociación do período de consultas que estará formada por:

- Os sindicatos mais representativos do sector ao que pertenza a empresa (isto é, a través das *persoas descoñecidas* de CCOO y UXT, se o persoal non actúa con rapidez)
- No caso de non conformarse esta representación, a comisión integrarana un máximo de tres persoas traballadoras da propia empresa, elixidas conforme ao recollido no artigo 41.4 do Estatuto dos Traballadores; polo tanto, a través dunha asemblea de traballadores e traballadoras. Para conseguir a asemblea crear esta comisión negociadora, a sección sindical de CNT, se existe, convocará asemblea, e se non existe e queres formalala, **CHAMA AOS NÚMEROS DE CONTACTO DE CNT, QUE ESTÁN AO FINAL DESTA GUÍA**, (axudarémosche a formar a comisión e a negociar).
- No caso de existir representación legal (tanto as seccións sindicais como os delegados de empresa) das traballadoras e os traballadores, estas mesmas, lóxicamente, sendo indistinto se é *representación unitaria*, sindical ou unha mestura das dúas.

Sexa cal sexa o tipo de comisión que se constituía existen cinco días para compoñela.

- O período de consultas durará como máximo sete días.
- Cando o período de consultas finalice con acordo, entenderáse que concorren as causas alegadas.
- Cando finalice sen acordo, é porque non existen causas suficientes para convencer aos traballadores e traballadoras da empresa que se ten que facer un ERTE, e o persoal terá unha oportunidade de defenderse.

As causas que debe alegar a empresa deben ser económicas, técnicas, organizativas ou de produción (enténdese que non se cumpren os criterios das causas de *forza maior*) e deberá acreditarlos en cada caso aportando documentación como:

- Memoria explicativa das causas motivadoras de procedemento.
- Contas anuais do último exercicio completo e as provisionais do vixente.
- Declaración de exención de auditoría (se é que está exenta).
- Toda a documentación fiscal ou contable necesaria para acreditar diminución de vendas.
- Informes técnicos sobre o volume e o carácter permanente ou transitorio das previsións de perdas.

- Informes técnicos que acrediten, de ser o caso, a concorrencia de causas técnicas, causas organizativas ou causas de produción.
- E todos os que sexan necesarios para poder comprobar a situación real.

Non perdamos de vista que volvemos a falar de prazos moi curtos (7 días), e por iso se debe actuar con moita rapidez, nos que debe producirse unha negociación tan complexa como a que se sustenta na documentación descrita e da que depende moito se as causas son reais, pódense tomar medidas que limiten as intencións empresariais, etc.

Debido á alta complexidade da situación é necesario que os empregados que se enfronten a este proceso conten con persoas asesoras que poidan axudarlles e orientarlles. **CHAMA AOS NÚMEROS DE CONTACTO DE CNT, QUE ESTÁN AO FINAL DESTA GUÍA**, (axudaremosche a formar a comisión e a negociar).

Ambos tipos de ERTes están afectados por unha Disposición Adicional do Real Decreto que obriga ás empresas a salvagardar o emprego das traballadoras e traballadores afectados durante un prazo de seis meses desde a reanudación da actividade. Isto é moi importante, por iso convén realizar un seguimento para que as empresas cumbran e se non fora o caso denuncialo.

É importante saber que en calquera destes ERTes, podes cobrar o desemprego aínda que non teñas a cotización mínima esixida para o cobro da prestación e non che restará días ao desemprego acumulado, ademais de que este período computará a efectos de antigüidade.

DEBEMOS ACTUAR

Tanto se queres poder intervir na negociación desta lamentable situación, como se te queres asegurar do cumprimento dos compromisos coa empresa, ou da cláusula de salvagarda, debes organizarte en CNT, **CHAMA AOS NÚMEROS DE CONTACTO DE CNT, QUE ESTÁN AO FINAL DESTA GUÍA.**

Se non che deu tempo de actuar pola rapidez dos prazos, pero entendiches que aos traballadores e traballadoras non se nos ten en conta e que non se preocupan de darnos medios de protección adecuados á emerxencia sanitaria que vivimos, acude ao Sindicato de CNT máis próximo.

Só mediante a organización sindical poderedes organizarvos para poder participar nesta negociación.

Hai que derrotar ao Covid-19 pero tamén á inxustiza

#ContaConCNT #CuentaconCNT

PREGUNTAS FRECUENTES

SOBRE PREVENCIÓN EN RISCOS LABORAIS DO COVID-19

I.- INTRODUCCIÓN

O Cononavirus Covid-19 cambiou, nun brevísimo prazo, completamente as nosas vidas, converténdose nunha das máis graves ameazas para a saúde pública, como as cifras diarias de infectados e de mortos nolo mostran.

A vida laboral viuse tamén moi afectada por esta pandemia, tanto no referido ao corolario de despidos e suspensións de contratos de traballo, como ao desafío que presenta, naquelas empresas que manteñan a súa actividade, adaptar a xestión da prevención de riscos laborais á ameaza de contaxio por Cononavirus Covid-19.

De aí a elaboración desta Guía, que busca responder a aquelas cuestións que de maneira reiterada se nos formularon nos últimos días, sintetizando algunhas, propoñendo outras e procurando, en todo momento, que as respostas reúnan precisión, rigor, sinxeleza e prudencia, esta última moi necesaria sabendo que cada día aporta novidades, cambios, que nos van obrigar a manter actualizado este documento.

Se tes calquera dúbida e no teu posto de traballo non existe Sección Sindical da CNT, podes contactar co teu Sindicato máis próximo a través dos medios detallados ao final do documento.

II.- CUESTIÓNS MÁIS FRECUENTES

1.- A alarma sanitaria actual afecta dalgún modo ao meu dereito á protección eficaz en seguridade e saúde no traballo?

Non, o dereito a unha protección eficaz non se ve afectado nin minorado polo actual estado de alarma, debendo de extremar o empresario a adopción das medidas que sexan necesarias para preservar a seguridade e saúde dos/ad traballadores/as.

2.- Que síntomas se describen como reveladores de estar infectado/a polo Cononavirus Covid-19?

Os máis habituais son febre, tose seca, dispnea (dificultade para respirar), dolor de cabeza, dolor de garganta, arrepíos e malestar xeral, aínda que se indicaron tamén outros como a diarrea.

3.- Que nivel de risco supón a exposición dun/unha traballador/a ao Coronavirus Covid-19?

O Coronavirus Covid-19, atendendo á normativa vixente, en especial o RD 664/1997, de 12 de maio, debería clasificarse, coa información dispoñible neste momento, como un axente biolóxico pertencente ao grupo IV, o que, seguindo as directrices desta norma, obrigaría ben a evitar calquera exposición ao mesmo, ben a reducir ao nivel máis baixo o risco de exposición, para o que o lexislador propón, entre outras, as seguintes medidas:

- a) Establecemento de procedementos de traballo adecuados e utilización de medidas técnicas apropiadas para evitar ou minimizar a liberación de axentes biolóxicos no lugar de traballo.
- b) Redución, ao mínimo posible, do número de traballadores/as que estean ou poidan estar expostos/as.
- c) Adopción de medidas de protección colectiva ou, no seu defecto, de protección individual, cando a exposición no poida evitarse por outros medios.
- d) Utilización de medidas de hixiene que eviten ou dificulten a dispersión do axente biolóxico fóra do lugar de traballo.

É importante, polo tanto, que o número de traballadores/as expostos/as se reduza ao mínimo posible, adoptando todas as medidas de protección colectiva posibles e, sobre todo, dada a natureza da transmisión do Coronavirus Covid-19, as individuais, os EPIs.

4.- Cales son, até o momento, as medidas que se presentan como máis eficaces para evitar o contaxio polo Coronavirus Covid-19?

Medidas de protección e de organización, podéndose enumerar as seguintes:

- De hixiene:

- Lavar frecuentemente as mans con auga e xabón, e no seu defecto con xel desinfectante.
- No levar as mans non lavadas á boca, nariz ou ollos.
- Desinfectar regularmente as superficies que se utilicen, como mesas, teclados, ferramentas compartidas, lugares de traballo, vehículos que se compartan...
- Manter unha distancia de seguridade de máis dun metro, que o Goberno Vasco amplía, como distancia ideal, a dous metros.
- Evitar todo contacto físico con outras persoas, tendo en conta que, aínda que poidan non manifestar ningún signo de enfermidade, nas súas primeiras fases esta adoita ser asintomática e existen, ademais, casos nos que a enfermidade cursa con síntomas moi leves.
- Ao tusir e espirrar, empregar panos dun único uso.

- Equipos de protección:

1) Máscaras de protección tipo FFP2, recomendado polo Ministerio de Sanidade e a OMS, ou o tipo FFP3, cuxa protección é maior.

Para utilizalas deberá seguir estas recomendacións:

- a)** Antes de poñerse unha máscara, lave as mans cun desinfectante a base de alcohol ou con auga e xabón.
- b)** Cubra a boca e o nariz coa máscara e asegúrese de que non haxa espazos entre a súa cara e a máscara.
- c)** Evite tocar a máscara mentres a usa; se o fai, lave as mans cun desinfectante a base de alcohol ou con auga e xabón.
- d)** Cambie de máscara cando estea húmida e non reutilice as máscaras dun único uso.
- e)** Para quitar a máscara: quítea por detrás (non toque a parte dianteira da máscara); desbótea inmediatamente nun recipiente cerrado; e lave as mans cun desinfectante a base de alcohol ou con auga e xabón.

A recomendación sería: mentres non se actualice a avaliación de riscos e as medidas que hai que adoptar, utilizalas en todo momento no que o/a traballador/a estea exposto/a.

2) Guantes de protección que poderán ser de diversos materiais, que se deberán utilizar de conformidade coas instrucións indicadas.

3) En casos especiais, proteccións ocular e facial (risco de contaminación dos ollos a través de salpicaduras ou pingas no caso do persoal sanitario).

A elección dos EPIs necesarios deberá realizalo o servizo de prevención, sendo recomendable, mentres non se actualice a avaliación de riscos e as medidas que deben acompañala, extremar a prevención, utilizando os EPIs en todo momento no que exista risco de transmisión do Coronavirus Covid-19.

- De control e organización do traballo, buscando dese modo evitar a exposición dos/as traballadores/as, debéndose de sinalar as seguintes:

1. Avaliación do risco biolóxico causado polo Coronavirus Covid-19, de maneira inmediata, adaptando a planificación da actividade preventiva aos resultados da nova avaliación, sen esquecer que a avaliación de riscos é un documento que deberá modificarse tantas veces como as condicións de traballo varíen, como establece o art. 6 RD 39/1997.
2. Designar, en aqueles casos nos que as circunstancias o recomenden, por exemplo, polo número de traballadores/as concernidos/as ou o modo no que se desenvolva a actividade, recursos preventivos do art. 32 bis LPRL, aos que se impartise previamente unha formación adecuada no risco específico do Coronavirus Covid-19, que incluírá o coñecemento dos protocolos de actuación que se deban seguir.

5.- Que facer se presento síntomas que poden asimilarse cos do Coronavirus Covid-19?

Poñelo de inmediato en coñecemento dos/as representantes dos/as traballadores/as e da empresa, que a través da entidade que xestione a prevención de riscos laborais deberá activar o protocolo de

seguridade establecido. Se hai Sección Sindical da CNT constituída, faino a través do/a Delegado/a Sindical ou a/o Secretaria/o de Prevención de Riscos para que soliciten, en todos os casos, a inmediata adopción de medidas preventivas. Hai que dirixirse ao servizo médico responsable, xeralmente mediante chamada telefónica (estánse preparando, en diversas Comunidades Autónomas como Madrid, Cataluña ou o País Vasco, aplicacións informáticas para autoavaliarse e poder requirir axuda, que en breve estarán dispoñibles) e illándose até que os servizos médicos se ocupen.

6.- Que facer se no meu entorno laboral hai unha ou varias persoas que dan positivo no Coronavirus Covid-19?

Poñelo de inmediato en coñecemento da empresa, do servizo de prevención e, de existir, dos/as representantes dos/as traballadores/as en materia de prevención de riscos laborais: delegados/as de prevención, comunicándoo igualmente á Sección Sindical da CNT para que esta poida asumir todas as xestións necesarias.

7.- Se considero que me encontro exposto/a ao contaxio do Coronavirus Covid-19, que posibilidades teño de interromper a miña actividade laboral?

A Lei de Prevención de Riscos Laborais, no seu art. 21.4, autoriza ao/á traballador/a a interrupción do seu traballo de encontrarse exposto/a a un risco inminente e grave, sen que isto poida ser sancionado pola empresa se na iniciativa do/a traballador/a non se aprecia mala fe ou negligencia grave, e, por outro lado, o Ministerio de Traballo na súa Guía de Actuación propón unha interpretación restritiva do que debe entenderse por risco inminente e grave.

Por todo isto a recomendación é que, unicamente como medida excepcional e en situacións nas que o risco de contaxio, tendo en conta a información que se posúe, é grande, o/a traballador/a poderá interromper a súa actividade laboral. No resto de casos, seguir o procedemento descrito na anterior cuestión.

En todo momento, poñer en coñecemento da Sección Sindical calquera incidencia que puidese xurdir.

8.- Podo, como traballador/a, deter a actividade laboral dos/as meus/miñas compañeiros/as no caso de sospeitar que existe un risco grave e inminente de contaxio por Coronavirus Covid-19?

O/A traballador/a, sen cargo de representación, nunca pode deter a actividade dos/as seus/súas compañeiros/as, unicamente pode interromper a súa e nos termos descritos na anterior pregunta. A facultade de deter a actividade, ademais de á empresa, por suposto, corresponde aos/ás traballadores/as designados/as como Delegados/as de Prevención, no seu defecto o/a delegado/a de persoal, ou o comité de seguridade e saúde nas empresas de cincuenta ou máis traballadores/as.

9.- Quen ten a responsabilidade de propor os Equipos de Protección Persoal (EPIs) para utilizar no traballo?

A elección dos EPIs corresponde ao servizo de prevención da empresa, en cuxa elección terán que ter en conta os diferentes riscos aos que están expostos/as os/as traballadores/as e as outras medidas que se adoptasen.

Hai que ter en conta que, en todo caso, priman sempre as medidas de protección colectiva sobre os EPIs e, sen substituílas, as medidas organizativas son sempre un reforzo necesario.

En aqueles supostos nos que a empresa non facilite os EPIs necesarios (máscaras, guantes...), poñerse en contacto coa Sección Sindical da CNT para que inste, de maneira inmediata, ao servizo de prevención e á empresa a que entreguen os EPIs necesarios.

10.- No caso de considerar que pertenzo ou podo pertencer a un grupo de risco, que debo facer e a quen debo dirixirme?

Á Sección Sindical da CNT, ou no seu defecto á representación dos/as traballadores/as para que faciliten que se actúe. A actuación concreta a determinará o médico responsable do servizo de prevención, aportando os informes que describan as circunstancias que me fan pertencer a un grupo de risco.

Na actualidade, e segundo o informe elaborado polo Centro de Coordinación de Alertas e Emerxencias Sanitarias (actualizado a 17 de marzo), dependente do Ministerio de Sanidade, os grupos con máis risco de padecer enfermidade grave polo Coronavirus Covid-19 serían as persoas con:

- Máis de 60 anos.
- Enfermidades cardiovasculares e hipertensión arterial.
- Diabetes.
- Enfermidades pulmonares crónicas.
- Cáncer.
- Inmunodepresión.
- Embarazo.

11.- Se me contaxio por exposición ao Coronavirus Covid-19, que dereitos teño?

Entre as medidas acordadas está a asimilación do período de illamento a unha baixa por accidente de traballo.

Ademais de isto, e se se apreciase a existencia de incumprimentos da empresa en materia de seguridade e saúde laboral, poderíase reclamar o recargo de prestacións e a indemnización polos danos irrogados. Por iso é tan importante poñerse en contacto coa Sección Sindical da CNT.

12.- A quen debo dirixirme na miña empresa se teño dúbidas ou cuestións sobre a miña exposición ao Coronavirus Covid-19?

Ao servizo de prevención alleo, en primeiro termo, e aos/ás delegados/as de prevención, e á Sección Sindical da CNT, que saberá dar curso a todas as cuestións e dúbidas que se presenten, trasladándoas tanto ao servizo de prevención da empresa como ao Gabinete Técnico Confederal da CNT.

13.- A que organismos da administración pública me podo dirixir para resolver cuestións ou presentar denuncias relacionadas con esta pandemia?

En primeiro lugar está a Inspección de Traballo e Seguridade Social, organismo inspector e sancionador e, así mesmo, como entidade especializada na seguridade e saúde laboral, o Instituto Nacional de Seguridade, Saúde e Benestar no Traballo, cuxas funcións están transferidas en diversas Comunidades Autónomas.

A Sección Sindical da CNT saberá asesorarte en todo momento.

14.- O risco á exposición ao coronavirus desaparece coa utilización de EPIs adecuados?

Por principio xeral, o risco non desaparece pola utilización de medios de protección, sexan colectivos ou individuais, o que se fai con eles é minimizar a exposición ao contaxio.

15.- Que fago se estou embarazada?

O informe elaborado polo Centro de Coordinación de Alertas e Emerxencias Sanitarias considera ás mulleres embarazadas como grupo que pode desenvolver, ao contacto co Coronavirus Covid-19, unha enfermidade grave, concluíndo, coa máxima precaución, dado o pouco que se sabe aínda, o seguinte:

- A pneumonía nas pacientes embarazadas non parece ser máis grave que no resto de grupos de poboación.
- Non hai evidencia de transmisión intrauterina do SARS-CoV-2 en mulleres que adquiren a infección durante o terceiro trimestre de embarazo.
- La infección perinatal por SARS-CoV-2 pode ter efectos adversos sobre os neonatos, como perda do benestar fetal, parto prematuro, distréss respiratorio, trombocitopenia acompañada de alteración da función hepática e incluso morte.

Existe un documento específico elaborado polo Ministerio de Sanidade, "Manejo de la mujer embarazada y el recién nacido con COVID 19", que detalla diferentes medidas para adoptar, entre elas, evitar as aglomeracións, limitar as relacións sociais...e que está dispoñible para consulta.

A recomendación é que en caso de embarazo se acuda ao/á xinecólogo/a responsable para que, descrito o traballo que se desempeña, aconselle que pasos seguir para evitar toda exposición ao contaxio.

16.- Se desempeño un traballo no que, teoricamente, estou illado/a pero, por falta de persoal, a empresa me obriga a desempeñar tarefas que poden expoñerme ao contaxio, que podo facer?

No desempeño de funcións diferentes ás que integran o grupo profesional ao que pertenzo, haberá que analizar se estamos ante una mobilidade funcional do art. 39 ET ou unha modificación substancial das condicións de traballo.

En todo caso, e dado que esta Guía se ocupa unicamente do aspecto preventivo, o empresario estará obrigado a proporcionar ao/á traballador/a os EPIs que correspondan ás funcións efectivamente realizadas.

17.- Se desempeñando a miña actividade laboral por medio de teletraballo sufrise algún dano, sería considerado como accidente laboral?

De conformidade co art. 156.3 LGSS, "se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de traballo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo", o que supón que calquera lesión sufrida no novo centro de traballo que é a miña vivenda e dentro do horario laboral, deberá presumirse que é, a todos os efectos, accidente de traballo, sendo posible proba en contrario.

18.- Pode propoñer a empresa un vehículo de turismo para que viaxen xuntos/as dous/duas ou máis traballadores/as? E nun taxi ou VTC?

De conformidade coa Orde TMA/254/2020, de 18 de marzo, "Los desplazamientos llevados a cabo en transporte público de viajeros en vehículo de turismo, al amparo de lo dispuesto en el artículo 7 del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, deberán hacerse individualmente, salvo que se acompañe a personas con discapacidad, menores, mayores o por otra causa justificada", o que quere dicir que os taxis, agás cando se acompañe a persoas con discapacidade, menores ou maiores, ou por outra causa xustificada, unicamente poderán levar unha persoa.

Respecto aos vehículos particulares, cando se utilizasen para o transporte de traballadores/as, será de aplicación o art. 7 RD 463/2020, que dispón que os desprazamentos se realizarán individualmente.

Para calquera outra pregunta ou dúbida, diríxete á túa
Sección Sindical, chama aos seguintes teléfonos ou
consulta a seguinte WEB: www.cnt.es

CONTACTOS CONSULTAS LABORAIS E SINDICAIS SOBRE CORONAVIRUS

Sindicato	Teléfono	Comunidade	Horario	correo-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_assessoria@barcelona.cnt.es
CNT Girona		Cataluña		girona@cnt.cat
CNT Granollers	640 72 96 71	Cataluña	8-21 h	assessoria@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 https://labur.eus/6z6IM
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	C.Valenciana		elche@cnt.es
CNT Valencia	601 39 66 58	C.Valenciana		valencia@cnt.es