



**4 de abril  
de 2020**

2ª Edición  
Versión 2.2

**DOCUMENTO - GUÍA**

**COVID-19**

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	5
PREGUNTAS GENERALES.....	6
¿Qué es el Coronavirus?.....	6
¿Cómo se transmite?.....	6
¿Cuáles son sus síntomas?.....	6
RESTRICCIÓN DE MOVIMIENTO.....	7
¿Cómo puedo justificar que me estoy desplazando para ir a trabajar? .....	7
¿Pueden sancionarme si me salto las restricciones marcadas? .....	7
MEDIDAS DE PREVENCIÓN EN EL TRABAJO.....	8
¿Qué hacer si tengo síntomas de COVID-19 o sospecho que puedo tenerlo? .....	8
¿Qué hacer si un compañero o compañera de trabajo ha dado positivo en COVID-19?.....	9
¿Puedo negarme a ir presencialmente a mi puesto de trabajo? .....	9
BAJA MÉDICA (I.T.) .....	10
¿Qué cuantía voy a percibir estando de baja médica por Coronavirus?.....	10
Trabajo por cuenta propia ¿Tengo derecho a la prestación por Incapacidad Temporal( I.T.) si contraigo Coronavirus? .....	10
¿Tengo derecho a la baja si no presento síntomas, pero me encuentro en aislamiento por orden del Servicio Público de Salud?.....	10
¿Me afecta si la empresa hace un ERTE si yo estoy de baja médica? .....	10
¿Y si durante el periodo ERTE me dan la baja médica?.....	10
¿Cómo tramito la baja por Coronavirus para que sea considerada como accidente de trabajo?.....	10
Antes del Estado de Alarma me encontraba de baja por I.T. ¿Cómo puedo tramitar los partes de confirmación.....	11
Incapacidad temporal en situación excepcional de confinamiento total.....	11
TRABAJADORAS Y TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES .....	12
TRABAJADORAS Y TRABAJADORES TEMPORALES.....	13
TRABAJADORAS Y TRABAJADORES FIJOS-DISCONTÍNUOS .....	15
LEGISLACIÓN DIRIGIDA A SECTORES ESPECÍFICOS .....	16
Trabajadoras y trabajadores del hogar.....	16
Profesionales sanitarios jubilados .....	17
Personal docente e Investigador de universidades.....	17
Investigadores y Personal contratado en el Sistema Nacional de Salud .....	17
Trabajadoras y trabajadores de los sectores de las Artes Escénicas, Musicales y del Cinematográfico y Audiovisual .....	18
Empleadas y empleados públicos que colaboran en la lucha contra el COVID-19 .....	18
MEDIDAS LABORALES FRENTE AL CORONAVIRUS .....	19
Trabajo a distancia.....	19
El deber de cuidados.....	20
Adaptación de trabajo por cuidados .....	20

Reducción especial de la jornada de trabajo.....	21
Afectación de los deberes de cuidado legalmente reconocidos .....	22
Otras alternativas ya contempladas en la legislación actual.....	22
Interrupción de las actividades laborales no esenciales por decreto del Gobierno.....	23
Advertencias legales.....	23
<b>TRABAJO DE CUIDADOS Y REDES DE SOLIDARIDAD.....</b>	<b>26</b>
<b>DESPIDOS.....</b>	<b>28</b>
Despido Improcedente.....	28
Despido objetivo .....	28
Despido disciplinario.....	28
Despido nulo.....	28
Despido colectivo .....	29
¿Pueden no renovarme el contrato por el Coronavirus?.....	29
¿Y si me despiden directamente en lugar de hacer un ERTE? .....	29
¿Me pueden despedir por ser positivo en Coronavirus? .....	29
¿Y si me despiden estando en periodo de prueba? .....	29
¿Cuánto tiempo dispongo de plazo para reclamar contra mi despido si el Juzgado de lo Social está cerrado?.....	29
<b>ERTES .....</b>	<b>30</b>
¿Qué es un ERTE por causa de fuerza mayor COVID - 19?.....	30
¿Qué trabajadores pueden resultar afectados por este ERTE de fuerza mayor excepcional?.....	30
¿Cuál es el procedimiento?.....	30
Tipos de ERTE.....	31
¿Puede la empresa hacer un ERTE parcial, es decir que afecte sólo a una parte de la plantilla? .....	31
¿En qué situación quedan las trabajadoras y trabajadores? .....	31
¿Qué pasa después del ERTE? ¿Me pueden despedir? .....	31
<b>TRÁMITES EN EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL (SEPE).....</b>	<b>32</b>
Cómo renovar la demanda de empleo.....	32
Cómo inscribirse como demandante de empleo .....	32
¿Tengo derecho a la prestación por desempleo si no me despiden con un ERTE? .....	32
¿Cómo he de apuntarme al paro si me he visto afectado/a por un ERTE?.....	32
<b>VIOLENCIA MACHISTA.....</b>	<b>33</b>
¿A donde puedo dirigirme para recibir información ante una situación de violencia machista? .....	33
¿Y si me encuentro en una situación de emergencia?.....	33
¿Me pueden sancionar si salgo a la calle ante una situación de peligro?.....	33
¿Donde puedo alojarme en el caso de que no tenga domicilio o no sea seguro? .....	33
¿Que puedo hacer si mi agresor está incumpliendo la orden de alejamiento? .....	34
¿Continúa en activo el servicio ATEMPRO?.....	34
<b>VIVIENDA .....</b>	<b>35</b>
Hipotecas .....	35
Alquileres.....	37
Desahucios .....	38



# DOCUMENTO - GUÍA COVID-19

Programa de ayuda a las víctimas de violencia de género, personas objeto de desahucio de su vivienda habitual, personas sin hogar y otras personas especialmente vulnerables .....	38
Prórroga de contrato.....	38
Moratoria.....	38
Programa de ayudas al pago del alquiler .....	41
CRÉDITOS DE FINANCIACIÓN NO HIPOTECARIA .....	41
SUMINISTROS BÁSICOS.....	43
SANIDAD PÚBLICA.....	44
Atención Primaria y Hospitalaria.....	44
Residencias de mayores y ayuda a domicilio.....	46
Sanidad Privada y COVID-19 .....	46
TRABAJADORAS Y TRABAJADORES AUTÓNOMOS .....	48
Exoneración en el pago de cuotas a la Seguridad Social.....	48
Prestación por cese de actividad (paro).....	48
Nuevas medidas incluidas en el RD del 1 de abril .....	48
SOLIDARIDAD CON QUIENES SIGUEN TRABAJANDO .....	50
PROPUESTAS POLÍTICAS DEL PCM.....	51
BIBLIOGRAFÍA .....	55
ENLACES .....	58
ANEXOS.....	60
Establecimientos que deben cerrar .....	60
Certificado de Asistencia al Puesto de Trabajo.....	63
Centros de Emergencia y Acogida .....	64
Solicitud de Revisión o Suspensión del pago del Alquiler .....	66
Distritos con Redes de Cuidados.....	67
Solicitud de Bono Social para trabajadores por cuenta ajena afectados por el COVID-19 .....	69
ANOTACIONES .....	73

## INTRODUCCIÓN

La crisis del Coronavirus (COVID-19), declarado como pandemia mundial por la OMS el pasado 11 de marzo, es más que una crisis sanitaria al uso, se trata de una crisis global que va a tener repercusiones importantes no sólo para nuestra salud sino también para la propia economía.

Queda en evidencia que el sistema capitalista, y sus crisis cíclicas, terminan arrastrando a la ciudadanía a situaciones de desprotección y vulnerabilidad de la que sólo los grandes capitales salen indemnes.

Hay que recordar que como crisis sanitaria va a ser transitoria, pero sus efectos se van a prolongar en el tiempo y su duración va a depender de las medidas sociales y económicas que se adopten por parte de los Gobiernos. Es por ello, que ahora más que nunca, debemos velar por asegurar las medidas sociales y de protección que sean necesarias para que no seamos la clase trabajadora quienes sigamos soportando el peso de las distintas crisis.

En el ámbito territorial, la situación en la Comunidad de Madrid es crítica, siendo la Comunidad Autónoma que más ha sufrido el azote del Coronavirus con más de 3.000 personas fallecidas y casi 23.000 contagios. Esta situación, ha provocando un colapso sanitario sin precedentes que ha dejado de manifiesto los continuos recortes que ha sufrido nuestra Sanidad Pública durante los años de gestión del Partido Popular.

El desmantelamiento de la Sanidad Pública en nuestra Comunidad Autónoma es evidente. Actualmente, disponemos de 50 hospitales privados frente a 33 hospitales públicos, 5 de ellos gestionados por empresas privadas. Esta gestión, provoca un sobrecoste elevado para las arcas públicas mientras que, a su vez, se recorta en personal sanitario empeorando cada vez más la calidad de nuestro servicio.

Es digna de admiración la labor que están realizando todas las personas del sector sanitario que, pese al desmantelamiento que ha sufrido la sanidad pública, han demostrado la excelencia en su trabajo, poniendo en riesgo incluso su salud debido a la falta de EPIs y medios sanitarios para que todos y todas podamos estar sanos.

En el ámbito laboral, vemos que ya se han producido despidos durante estos días y que muchas empresas están solicitando la apertura de ERTes como consecuencia del coronavirus. Otras empresas están adoptando medidas, como vacaciones obligadas para la plantilla, que se salen de la normativa laboral. Como siempre, serán los colectivos más precarizados los que se vean más afectados por esta crisis, entre los que encontramos a los y las trabajadoras temporales, la juventud, las mujeres y las personas migrantes. Debemos prestar especial atención y adoptar medidas de protección que garanticen el empleo, principalmente para estos colectivos más vulnerables.

Por otro lado, como en todas las crisis capitalistas, nos vamos a encontrar frente a una crisis de reproducción social que pone sobre la mesa la incapacidad del sistema capitalista de cuidar de su población.

En este momento, toda la sociedad debemos hacer un ejercicio de responsabilidad y cumplir correctamente las instrucciones durante el periodo de confinamiento. Es el momento de aunar fuerzas y apostar por hacer pedagogía en torno a la idea de la nacionalización de los servicios esenciales de esta sociedad, tales como, industria energética, alimentaria y de suministros, sin olvidar las tan manidas y precarizadas sanidad y educación. También es el momento de ser solidarios y solidarias con todas las personas trabajadoras que están perdiendo su trabajo a causa del coronavirus y con las que se están viendo afectadas por ERTes hasta que esta situación acabe. Hagamos todo lo que esté en nuestra mano para que toda esta situación dure lo menos posible.

Desde el Partido Comunista de Madrid queremos aportar nuestro granito de arena con esta guía con el fin de poder resolver algunas de las dudas que os hayan podido surgir.



# DOCUMENTO - GUÍA COVID-19

## PREGUNTAS GENERALES

### ¿Qué es el Coronavirus?

Los coronavirus (CoV) son una familia de virus que pueden causar diversas afecciones con distintas sintomatologías. Suele causar fiebre y afecciones respiratorias, pero en casos más graves puede provocar cuadros clínicos severos.

El Sars-CoV-2 es una nueva cepa de Coronavirus que no había sido encontrado con anterioridad en seres humanos y que provoca una enfermedad llamada COVID-19.

### ¿Cómo se transmite?

El Sars-CoV-2 se transmite al mantener contacto directo con las secreciones respiratorias de una persona contagiada al entrar en contacto con nuestra nariz, ojos o boca. Es por esto que parece poco probable que se pueda transmitir en distancias superiores a uno o dos metros.

### ¿Cuáles son sus síntomas?

La sintomatología más común del COVID-19 es fiebre, cansancio y tos seca. En algunos casos pueden presentarse otros síntomas como dolor de garganta, congestión nasal, dolores generalizados, dificultad para respirar o diarrea.

Algunas personas se infectan, pero no desarrollan ningún síntoma ni se encuentran mal pudiendo ser transmisoras del virus.

## RESTRICCIÓN A LA LIBRE CIRCULACIÓN

Durante la vigencia del estado de alarma las personas únicamente podrán circular por las vías o espacios de uso público para la realización de las siguientes actividades, que deberán realizarse individualmente, salvo que se acompañe a personas con discapacidad, menores, mayores, o por otra causa justificada:

- Adquisición de alimentos, productos farmacéuticos y de primera necesidad.
- Asistencia a centros, servicios y establecimientos sanitarios.
- Desplazamiento al lugar de trabajo para efectuar su prestación laboral, profesional o empresarial.
- Retorno al lugar de residencia habitual.
- Asistencia y cuidado a mayores, menores, dependientes, personas con discapacidad o personas especialmente vulnerables.
- Desplazamiento a entidades financieras y de seguros.
- Por causa de fuerza mayor o situación de necesidad.
- Cualquier otra actividad de análoga naturaleza.

Igualmente, se permitirá la circulación de vehículos particulares por las vías de uso público para la realización de las actividades referidas en el apartado anterior o para el repostaje en gasolineras o estaciones de servicio.

En todo caso, en cualquier desplazamiento deberán respetarse las recomendaciones y obligaciones dictadas por las autoridades sanitarias.

### ¿Cómo puedo justificar que me estoy desplazando para ir a trabajar?<sup>1</sup>

Para poder justificar el desplazamiento para acudir a tu puesto de trabajo, te recomendamos que imprimas este modelo de carta que deberá de ir firmado por tu empresa para que se lo puedas enseñar a las fuerzas y los cuerpos de seguridad si te lo solicitan.

No existe un único modelo de carta, por lo que si tu empresa te proporciona otro es conveniente que lo uses.

### ¿Pueden sancionarme si me salto las restricciones marcadas?

Si, las cantidades pueden variar entre los 100 euros y los 600.000 euros en casos graves.

Ya se han puesto más de 31.000 multas por incumplir las directrices del estado de alarma. Sé responsable y quédate en casa.

---

1 Proporcionamos modelo de Certificado de Asistencia al Puesto de Trabajo en el ANEXO 2, página 48

## MEDIDAS DE PREVENCIÓN EN EL TRABAJO

Debido a la alta tasa de contagio del SARS-CoV-2 es necesario que tanto las empresas como las personas trabajadoras adoptemos medidas de prevención urgentes en los centros de trabajo y es recomendable que la empresa realice una formación de prevención de riesgos laborales específica para toda la plantilla, ya sea de manera presencial o de forma telemática.

Tal y como indica la OMS, la mejor manera de prevenir el contagio es adoptando las siguientes indicaciones:

- Mantener una distancia social de al menos un metro (3 pies) con el resto de personas.
- Lavarse las manos frecuentemente con agua y jabón o con un desinfectante de manos a base de alcohol
- Evitar tocarse los ojos, la nariz y la boca
- Evitar contacto directo con personas que muestren síntomas de Coronavirus.

A día de hoy, existen indicios que apuntan a que el SARS-CoV-2 puede sobrevivir hasta 3 días en algunas superficies, por lo que es necesario que las zonas de trabajo, en especial aquellas zonas que son compartidas, sean desinfectadas de manera frecuente y adecuada y que las empresas proporcionen Equipos de Protección Individual (EPIs) adicionales como soluciones higienizantes hidroalcohólicas y guantes.

Por desgracia, muchas de las personas trabajadoras que están ahora mismo en activo no pueden llevar a cabo estas medidas preventivas al no disponer ni de los medios materiales ni organizativos que deberían de haberse proporcionado por parte de la empresa. Sin embargo, tal y como indica el art.14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y es el empresario o la empresaria quien debe adoptar cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los y las trabajadoras sin que el coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo recaiga de modo alguno sobre las personas trabajadoras. Por lo que no dudéis en pedir en vuestra empresa, a través de vuestros y vuestras representantes sindicales que adopten las medidas necesarias para proteger vuestra salud.

Es importante que la sociedad civil no malgastemos recursos sanitarios como son las mascarillas desechables. Recordamos que este medio de protección es, ahora mismo, un bien muy escaso y está indicado para su uso por parte de trabajadores y trabajadoras que están en contacto directo con el COVID-19 como son el personal sanitario o personas que están infectadas o estén en contacto con ellas. Si dispones de mascarillas nuevas y no te encuentras en las casuísticas antes descritas, te animamos a que las dones a los centros de salud o residencias donde ahora mismo son muy necesarias y hay personas trabajando sin protección.

### ¿Qué hacer si tengo síntomas de COVID-19 o sospecho que puedo tenerlo?

La Consejería de Sanidad ha puesto a disposición el teléfono gratuito 900 102 112 disponible las 24 horas del día. Este teléfono ofrece información sobre el coronavirus y si es necesario moviliza los recursos sanitarios necesarios a tu domicilio según la sintomatología detectada.

En el caso de que sea la propia empresa la que indique al trabajador o trabajadora que se marche a su casa y tras llamar al teléfono habilitado resulte no ser positivo en COVID-19, la persona trabajadora tendrá derecho a un permiso que será retribuido por la empresa durante el tiempo que hubiese tenido que ausentarse.



En el caso de que el resultado sea positivo en COVID-19, deberás seguir las instrucciones del Servicio Público de Salud e informar a la empresa para que pueda tomar las medidas preventivas necesarias para proteger al resto de la plantilla.

Recuerda que en caso de que sea necesario aislamiento o hayas dado positivo tienes derecho a la prestación por incapacidad temporal (IT) por accidente de trabajo.

## ¿Qué hacer si un compañero o compañera de trabajo ha dado positivo en COVID-19?

Si has estado en contacto con alguna persona que haya dado positivo en COVID-19 deberás de llamar al teléfono gratuito anterior. Dependiendo de las características de tu puesto de trabajo podrán valorar si has de permanecer en aislamiento teniendo derecho a percibir la prestación por IT o por el contrario no eres una persona de riesgo.

La empresa, por su parte, deberá de adoptar las medidas que sean necesarias para velar por la salud de sus trabajadores y trabajadoras, siendo lo recomendable en este caso la modalidad de teletrabajo para el resto de la plantilla.

## ¿Puedo negarme a ir presencialmente a mi puesto de trabajo?

En principio, no. El Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo no impide a ninguna persona a poder acudir a su puesto de trabajo por lo que, a excepción de que seas trabajador de aquellos establecimientos o centros que están obligados a cerrar, deberás de personarte en tu centro de trabajo. Desde el Consejo de Ministros se ha hecho un llamamiento para que las empresas prioricen el teletrabajo y adopten medidas de conciliación para evitar en la medida de lo posible, el contagio.

No obstante, en el art. 21 de la LPRL establece que, en una situación en la que las personas trabajadoras puedan estar expuestas a un riesgo calificado como grave e inminente para su salud, la persona trabajadora tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo. Se entiende como «riesgo laboral grave e inminente» aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y que pueda suponer un daño grave para la salud, aun cuando éstos no se manifiesten de forma inmediata (Art. 4 LPRL).

Antes de tomar esta determinación, te recomendamos que consultes a tus representantes sindicales o bien llames a un sindicato. El sindicato CCOO de Madrid ha puesto a disposición el teléfono gratuito 900.30.10.01 y el email [atencioncovid-19@usmr.ccoo.es](mailto:atencioncovid-19@usmr.ccoo.es) para cualquier duda laboral que os surja relacionado con el Coronavirus.

*En el Anexo 1 os dejamos el listado de establecimientos que están obligados a cerrar durante el Estado de Alarma.*

## ¿Puedo acudir a la Inspección de Trabajo si la empresa no pone las medidas de protección necesarias para la plantilla?

La inspección de trabajo ha habilitado una unidad especial para hacer frente al coronavirus que tendrá prioridad sobre el resto.

Para denunciar ante la inspección de trabajo y que puedan comprobar si la empresa cuenta con las medidas de prevención necesarias para hacer frente al Coronavirus puedes hacerlo Telemáticamente a través de la página web <http://www.mitramiss.gob.es/itss/web/index.html>

Recuerda que para poder hacer este trámite deberás de disponer de DNIe (DNI electrónico). No obstante, te recomendamos que antes de realizar cualquier gestión consultes a tu sindicato.

## BAJA MÉDICA (I.T.)

En el Real Decreto-ley 6/2020, de 10 de marzo,, se establece, con carácter excepcional y exclusivamente para la prestación económica de incapacidad temporal del sistema de Seguridad Social, la consideración de situación asimilada a accidente de trabajo, de los periodos de aislamiento o contagio de las personas provocado por el virus COVID-19.

### ¿Cuál es la cuantía que voy a percibir mientras esté de baja médica por Coronavirus?

La cuantía de la prestación a cargo del Sistema de Seguridad Social será del 75% de la base reguladora que podrá ser complementada por la empresa hasta el 100% si así lo indica tu convenio colectivo de aplicación.

### Trabajo por cuenta propia, ¿tengo derecho a la prestación por Incapacidad Temporal (I.T.) si contraigo Coronavirus?

Cualquier persona trabajadora por cuenta propia o ajena que se encuentre en la fecha del hecho causante en situación de alta en cualquiera de los regímenes de Seguridad Social tendrá derecho a percibir la prestación por I.T. o baja médica.

### ¿Tengo derecho a la baja si no presento síntomas, pero me encuentro en aislamiento por orden del Servicio Público de Salud?

Tanto si te encuentras de baja por Coronavirus o por aislamiento preventivo, ambas asimilables a accidente laboral, recuerda que es el Centro de Salud que te ha expedido la baja el que se encarga de comunicar y pasar el parte correspondiente a la empresa. Pero debemos estar pendientes porque puede ocurrir que no sea así, por demoras o por exceso de trabajo en los centros sanitarios.

### ¿Me afecta si la empresa hace un ERTE si yo estoy de baja médica?

Si te encuentras en situación de Incapacidad Temporal (I.T.), o bien con permiso de maternidad o paternidad, y te incluyen en un ERTE no tendrá efecto hasta que te den el alta médica o bien hasta que finalice el permiso por maternidad o paternidad por lo que, si durante el tiempo que dure el ERTE continúas de baja médica no te llegaría a afectar.

### ¿Y si durante el periodo ERTE me dan la baja médica?

La situación de incapacidad temporal por contingencias comunes: el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), por delegación del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), le abonará la prestación por incapacidad temporal, cuya cuantía será igual a la prestación por desempleo, con el consumo correspondiente de días de prestación.

La situación de maternidad o paternidad: se le suspenderá el pago de la prestación por desempleo y empezará a cobrar la prestación por maternidad o paternidad, gestionada directamente por el INSS. Una vez que termine la prestación por maternidad o paternidad, se reanudará la prestación por desempleo durante el tiempo que le quedara por percibir y la cuantía que le correspondiera en el momento de la suspensión.

### ¿Cómo tramito la baja por Coronavirus para que sea considerada como accidente de trabajo?

El propio Servicio Público de Salud se encarga de indicar que tu baja es por contingencia profesional para que se reconozca como accidente de trabajo a todos los efectos. Por lo que de lo único que has de preocuparte es de seguir las instrucciones del personal sanitario y recuperarte.

## Antes del Estado de Alarma me encontraba de baja por I.T. ¿Cómo puedo tramitar los partes de confirmación?

El Servicio Público de Empleo está llamando a los y las pacientes que no es necesario que se personen en el centro de salud para hacerles el seguimiento necesario y se encargan de remitir el parte de confirmación de baja a la empresa para evitar que tengas que desplazarte durante el periodo de confinamiento.

## Nuevas medidas incluidas en RD del 1 de abril

### **Incapacidad temporal en situación excepcional de confinamiento total**

El nuevo RD publicado amplía la protección por incapacidad temporal e incluye también a las personas trabajadoras de servicios esenciales obligadas a desplazarse de localidad cuando se den las siguientes circunstancias:

Que se haya acordado el confinamiento de la población donde tengan su domicilio y le haya sido denegada de forma expresa la posibilidad de desplazarse por la autoridad competente.

Que no pueda realizar su trabajo de forma telemática por causas no imputables a la empresa para la que presta sus servicios o al propio trabajador.

Que no tenga derecho a percibir ninguna otra prestación pública

La acreditación del acuerdo de confinamiento de la población donde tiene el domicilio y la denegación de la posibilidad de desplazamiento se realizará mediante certificación expedida por el ayuntamiento del domicilio ante el correspondiente órgano del servicio público de salud. De igual forma, la imposibilidad de realización del trabajo de forma telemática se acreditará mediante una certificación de la empresa o una declaración responsable en el caso de los trabajadores por cuenta propia ante el mismo órgano del servicio público de salud.

## TRABAJADORAS Y TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES

El Ministerio de Sanidad ha actualizado los casos que tienen mayor riesgo de desarrollar enfermedad grave por Covid-19, basándose en los últimos estudios realizados en China.

Así, los grupos de riesgo de coronavirus son:

- Personas que tienen más de 60 años.
- Enfermedades cardiovasculares e hipertensión arterial.
- Diabetes.
- Enfermedades pulmonares crónicas.
- Cáncer.
- Inmunodepresión.
- Embarazo.

Cuando hablamos de estos grupos de riesgo, repetimos que es, no porque sean más susceptibles a infectarse, sino porque el desarrollo de la enfermedad es mucho más grave. Debemos de tomar medidas de prevención adicionales cuando estemos en contacto con alguna persona que se encuentre dentro de este grupo de riesgo.

En los últimos estudios, se fija, que la propensión del varón a tener síntomas más fatídicos es una realidad. Según las estadísticas, ellas superan mejor la enfermedad que ellos.

Otro dato que conviene tener en cuenta, es que no se ha detectado que el feto, en el tercer trimestre de embarazo, contraiga la enfermedad. Los bebés que han nacido mientras sus madres estaban infectadas, son bebés absolutamente sanos. Sí es verdad que la gestante es más vulnerable a los síntomas graves provocados por el COVID-19.

Como regla general sabemos, que los síntomas se agravan si el paciente tiene alguna patología previa, lo cual, hace extremar las precauciones al resto de la población frente a estos grupos de riesgo expuesto más arriba.

## TRABAJADORAS Y TRABAJADORES TEMPORALES

Conociendo la evolución de la oferta de trabajo desde 2008 hasta la crisis actual por el COVID-19, podemos entender que serán los y las trabajadoras temporales las que más habrán de sufrir el impacto económico y social por la paralización de la economía, que en los últimos años han ido engrosando las tímidas de reducción del paro que han ido emitiendo con pretendido optimismo los gobiernos estatal y autonómico.

Estas cifras, han sido logradas mediante el aumento creciente de situaciones de empleo por concatenación de contratos temporales, o alternando periodos de trabajo y paro (3,272 millones de personas en el ejercicio de 2018), o de otras formas de temporalidad más precarias como eventuales o de obra y servicio, tanto en el sector privado como en el público. En el caso de este último, de hecho hemos visto como en los últimos años servicios públicos tanto de la Comunidad Autónoma como del Ayuntamiento de Madrid, al igual que ha venido haciendo el sector privado, especialmente en el sector servicios, han ido acudiendo con frecuencia a la externalización en la gestión y ocupación laboral de servicios públicos mediante subrogaciones o contrataciones externas a empresas multiservicios que cultivan las peores formas de precariedad impuestas desde la lógica neoliberal de “flexibilización del mercado laboral”. Otro de los extremos más hirientes de este tipo de prácticas, que se ceban en las necesidades de las capas humildes de la clase trabajadora, son las Empresas de Trabajo Temporal (ETT), que a la llegada del virus ya se encontraban en plena avanzada con ofertas de puestos polivalentes de menor costo para los empresarios, y sin garantizar a sus empleados muchos de los derechos mínimos del trabajo ni unos salarios dignos, ya que se aprovechan del carácter temporal y de relación mercantil de este tipo de trabajo, y la movilidad funcional y del lugar de prestación y sector de pertenencia, para dificultar la aplicación de los convenios. Y, al mismo tiempo, ya venían destruyendo desde abajo puestos de trabajo temporal y a jornada parcial por cuenta ajena, y reemplazando grupos profesionales enteros en las empresas.

Ésta lógica de flexibilización del mercado laboral capitalista, cuya lógica y consecuencias ya conocemos, se convierte en una amenaza aún mayor para los y las trabajadoras precarias en el contexto actual de la crisis económica, y por tanto social, provocada por el COVID-19 que ya da sus primeros pasos, a la luz de los datos que están arrojando las oficinas de empleo y la administración laboral, y que en la realidad son mucho más elevados como conoceremos en las próximas semanas, en cuanto se alivie el estado de saturación de tramitaciones en curso en el SEPE de ERTES y despidos.

Esta temporalidad, instalada en nuestra sociedad actual, afecta especialmente a las mujeres, concentrando la mayoría de la actividad laboral femenina en aquellas ocupaciones que tienen que ver con los roles de género asignados tradicionalmente a las mujeres por el orden social patriarcal: limpiar, cuidar y todo aquello relacionado con la vida y las emociones, y que además, constituyen los sectores más invisibles y menos valorados socialmente.

Las empresas y sus patronales tratarán de recuperar pérdidas mediante reducción de gastos en sus plantillas, entiendo en su lógica de gastos nuestros salarios, mediante la no renovación de los contratos en régimen de temporalidad en curso o su extinción anticipada, y traspasando su carga de trabajo a los indefinidos, que mantendrán la misma remuneración. Lo que, por una parte, habrá de disparar las enfermedades y los accidentes laborales de los que sigan trabajando, y por la otra, la pobreza de quienes dejen de hacerlo. También habrá de cebarse especialmente en los colectivos de mayor riesgo a la precariedad, como los trabajadores jóvenes, máximas víctimas del nomadismo laboral y de las condiciones más insanas de este mercado “flexible”, las mujeres, víctimas de la discriminación salarial, y los mayores de 50 años, que sin alternativas públicas de recolocación, formación y reciclaje encontrarán aún mayores dificultades para poder volver a conseguir un trabajo.

Por otra parte, si no se aplican medidas desde las Administraciones Públicas de política económica social, que proteja y mantenga en el empleo a estos colectivos empobrecidos, podemos esperar que como única salida tengan que acceder al trabajo en negro y a la economía sumergida, dañando aún más

sus condiciones de vida y sus perspectivas de futuro, o prestar su trabajo a un precio aún más bajo en las ETTs quienes puedan acceder a ello. Y si esta crisis se agrava, y siguen sin aplicarse desde el Estado auténticas medidas de calado socialista para proteger a los trabajadores, volveremos a ver como se destruye el empleo estable mediante despidos colectivos a favor de formas de trabajo temporal cada vez más precarias con motivo del rescate del mercado.

A fecha de publicación de esta guía, las únicas medidas decretadas en amparo de los y las trabajadoras con contratos temporales son:

- Posibilidad de incluir a las personas trabajadoras con contratos temporales (incluidos los formativos, de relevo e interinidad) en los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo de cualquier modalidad emitidos por causa directa del COVID-19.

Al estar en el ERTE se interrumpe el cómputo de duración del contrato en lo que se encuentren afectadas por dicho expediente, y se puede acceder a las medidas extraordinarias de prestación por desempleo para este caso. Si bien, puesto que aún sigue quedando a criterio de la patronal la inclusión o no de estas personas en los ERTEs por fuerza mayor, todavía sigue siendo necesario instar desde la RLT y los trabajadores a que el empresario no discrimine por régimen de temporalidad y los incluya en dichos expedientes.

- La prohibición de que la empresa extinga el contrato alegando el impacto del COVID-19 como causa.
- La creación de un subsidio de desempleo excepcional para las personas que hayan quedado en paro por fin de contrato temporal (incluidos los formativos, de relevo e interinidad) desde el comienzo del estado de alarma, con las siguientes condiciones:
  - ~ No contar con la cotización necesaria para acceder a otra prestación o subsidio por carencia de rentas suficientes.
  - ~ Que el contrato fuera de, al menos, 2 meses de duración.

Pero la duración de este subsidio es de solamente un mes, ampliable únicamente si así lo decreta el gobierno más adelante, con una cuantía de solo 430,27 €, y además es incompatible con la percepción de cualquier renta mínima, renta de inclusión, salario social u otras ayudas similares concedidas por cualquier administración pública. Además, no se decretará el procedimiento para la tramitación de solicitudes y el plazo hasta finales de abril.

Por último, al margen de estas medidas tan precarias, es necesario también recordar que, en el caso de aquellas empresas que ni incluyan a las personas trabajadoras temporales en el ERTE, ni tampoco les puedan aportar trabajo por la suspensión o el descenso de la actividad como consecuencia del COVID-19, se aplicará lo dispuesto en el artículo 30 del Estatuto de los Trabajadores, es decir: la persona trabajadora sigue recibiendo el 100% de su salario, sin que se le pueda exigir después que devuelva el tiempo de trabajo sin actividad.

## TRABAJADORAS Y TRABAJADORES FIJOS-DISCONTINUOS

En el caso de los trabajadores y trabajadoras que realizan su prestación laboral en el régimen de fijos-discontinuos resulta de aplicación lo expuesto en el apartado anterior tanto, en la valoración de sus condiciones precarias de trabajo, como en la posibilidad de que sean incluidas en los ERTEs.

Además, el RD-Ley 8/2020, artículo 25.6, incluye el derecho de estas personas a acceder a la prestación extraordinaria por desempleo a causa de un ERTE por consecuencia directa del COVID-19 en los mismos términos que el resto de trabajadores si su incorporación a la empresa coincidiera con el periodo afectado. Aunque, en su caso concreto, la duración de la prestación está limitada a un máximo de 90 días. Las condiciones por las que viene regulado este derecho son:

- Que el periodo durante el que se solicita la prestación hubiera sido de actividad en la empresa de no ser por el impacto del COVID-19.
- El periodo afectado se determina por el efectivamente trabajado durante el año anterior en base al mismo contrato de trabajo.
- En caso de que fuera el primer año en la empresa, se determina por los periodos de actividad de los otros trabajadores comparables en la empresa



# DOCUMENTO - GUÍA COVID-19

## LEGISLACIÓN DIRIGIDA A SECTORES ESPECÍFICOS

A medida que se han ido desarrollando los acontecimientos desde la declaración del estado de alarma y las medidas de aislamiento para contener al COVID-19, se han ido decretando desde el gobierno medidas referidas a colectivos específicos de trabajadoras y trabajadores en las últimas semanas. Y podemos esperar que, a medida que se vayan concretando medidas y se vayan produciendo escenarios, irán emitiéndose más desde las distintas administraciones públicas.

### Empleadas y empleados del hogar

Se ha creado un subsidio extraordinario por falta de actividad para las personas empleadas del hogar que estén integradas en el Sistema Especial de Empleados de Hogar del Régimen General de la Seguridad Social con anterioridad al estado de alarma, y que hayan sido afectadas por el impacto del virus en su prestación del trabajo. Se admiten como causantes del derecho a pedir este subsidio dos situaciones:

- Que hayan dejado de trabajar por causas ajenas a su voluntad, total o parcialmente y de forma temporal, en uno o varios domicilios, como consecuencia del COVID-19.

Para acreditar este hecho deberá realizarse una declaración responsable firmada por la persona empleadora.

- Que se haya extinguido su contrato de trabajo por causa de despido o por desistimiento de la persona empleadora, como consecuencia del COVID-19.

Se podrá acreditar por medio de la carta de despido, comunicación del desistimiento de la persona empleadora, o documentación acreditativa de la baja en el Régimen de la Seguridad Social.

La cuantía del subsidio será el 70% de la base reguladora de cada uno de los trabajos que hayan dejado de realizarse (resumiendo todos los supuestos de cálculo que se establecen en el artículo 31 del RD-Ley 11/2020), y en ningún caso podrá superar en total, excluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias, los 950 € al mes.

Sin embargo, el procedimiento para la tramitación de la solicitud y sus plazos en el SEPE no van a concretarse por el Gobierno hasta finales de abril. Únicamente se ha concretado que el subsidio se percibirá cada mes desde la fecha de nacimiento del derecho, que será la señalada en la declaración responsable (en las reducciones de actividad), o de la baja en la Seguridad Social (en las extinciones de contrato), y que será compatible con la percepción de otros ingresos por trabajos por cuenta propia o ajena, siempre y cuando la suma de estos y el subsidio no supere los 950 € al mes. Pero no será compatible con el subsidio por Incapacidad Temporal ni el permiso retribuido recuperable por la suspensión de actividades no esenciales decretado por el Gobierno del 30 de marzo al 9 de abril.

Esta medida, vaga e inconcreta, y claramente insuficiente para satisfacer las necesidades económicas de este colectivo tan precarizado, habrá de concretarse próximamente. Pero por el momento deja en evidencia la falta de cuidado y preocupación desde el gobierno a dar facilidades a uno de los sectores más castigados de la clase obrera, que desde el día en que se levante el estado de alarma habrá de guardar colas, conseguir certificados y tramitar solicitudes hasta la extenuación para pedir por separado cada uno de los subsidios o ayudas necesarios (pérdida de empleo, hipoteca o alquiler, deudas acumuladas durante el aislamiento, etc.) para compensar el golpe de la crisis económica y salvar su manutención y la de su familia, y que exigirá un largo tiempo de dedicación difícilmente conciliable con una ocupación tan pluriempleada, nómada y a larga jornada como es la suya.



## Profesionales sanitarios jubilados

Muchos y muchas profesionales sanitarios han sido reincorporadas al servicio activo debido al desbordamiento provocado por la crisis sanitaria del COVID-19. En el RD 11/2020, de 31 de marzo vienen contempladas algunas de las medidas a adoptar al respecto:

1. Tendrán derecho a percibir el importe de la pensión de jubilación que estuvieran percibiendo al tiempo de la incorporación al trabajo, en cualquiera de sus modalidades incluyendo el complemento a mínimos.
2. El beneficiario tendrá la consideración de pensionista a todos los efectos.
3. Durante la realización de este trabajo, se aplicará el régimen de limitación de las pensiones, incompatibilidades y el ejercicio del derecho de opción.

Es importante tener en cuenta que muchas de las personas que se están incorporando tras su jubilación tienen una edad más avanzada y por lo tanto son grupo de riesgo. En el RD vienen contempladas las siguientes medidas en caso de que el o la trabajadora cause baja:

- Cuando se expida un parte de baja médica calificada como accidente de trabajo, causarán derecho a la correspondiente prestación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo que será compatible con el percibo de la pensión de jubilación que vinieran percibiendo al tiempo de su incorporación.
- Cuando se expida un parte de baja médica calificada de enfermedad común, y siempre que acredite las cotizaciones exigidas causarán derecho a la correspondiente prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes que será compatible con el percibo de la pensión de jubilación que vinieran percibiendo al tiempo de su incorporación.
- Cuando fueran declarados en situación de incapacidad permanente, podrán optar por continuar con el percibo de la pensión de jubilación o por beneficiarse de la correspondiente pensión de incapacidad permanente derivada de accidente de trabajo.
- Cuando los profesionales jubilados falleciesen con ocasión o por consecuencia del trabajo desempeñado por dicha reincorporación, podrán causar las correspondientes prestaciones de muerte y supervivencia derivadas de accidente de trabajo.

## Personal Docente e Investigador de Universidades

Los ayudantes, profesores ayudantes doctores, profesores asociados y profesores visitantes de las Universidades cuyo contrato termine durante la vigencia del estado de alarma, serán prorrogados, salvo pacto en contrario, por una extensión equivalente al tiempo de duración del estado de alarma, y en su caso, de sus prórrogas. Y, excepcionalmente y por motivos justificados, podrán acordar, con anterioridad a la nueva fecha finalización del contrato, una prórroga de hasta tres meses adicionales, pudiendo exceder los límites máximos previstos en la Ley Orgánica 6/2001 de Universidades.

## Investigadores y personal contratado en el Sistema Nacional de Salud

Las trabajadoras y trabajadores que tengan suscritos contratos de trabajo de duración determinada, bajo cualquier modalidad, procedentes de convocatorias de ayudas de recursos humanos del Sistema Estatal de Ciencia, Tecnología e Innovación, y en el marco de la Ley 14/2011, podrán acordar una prórroga por el tiempo de duración del estado de alarma, y sus prórrogas de haberlas, exclusivamente cuando les quede un año o menos para finalizar sus contratos. Y, por motivos justificados, podrán prorrogar por hasta tres meses adicionales al tiempo anterior. Además, en el caso de que sus contratos hayan sido suspendidos para integrarse en el Sistema Nacional de Salud con el objetivo de atender la emergencia sanitaria del coronavirus, el tiempo que dure dicha suspensión se sumará al anterior. En todo caso, la duración total del contrato y sus prórrogas podrán superar los límites temporales máximos previstos en la Ley 14/2011, y mantendrá las mismas condiciones económicas.

## Trabajadoras y trabajadores de los sectores de las artes escénicas, musicales, y del cinematográfico y audiovisual

Las trabajadoras y trabajadores de este sector, que desempeñan su actividad siempre en precarias condiciones laborales, baja estabilidad laboral, salarial y de jornada, y grandes dificultades de conciliación con la vida familiar y personal, particularmente en el sector privado, y que, en el caso particular de los trabajadores de teatros, hace tan solo un año que lograron sacar adelante un convenio colectivo regional de mínimos, ya han recibido su primer recorte sobre las mismas condiciones expuestas en las medidas económicas y sociales frente al impacto del COVID-19 que supuestamente debían protegerles.

En concreto, el gobierno alega que, puesto que las empresas del sector tienen una alta variabilidad y estacionalidad del empleo, o una relación directa con eventos o espectáculos concretos, como sucede en el ámbito de las artes escénicas, musicales, cinematográfico y audiovisual, los empresarios quedan libres del requerimiento de comprometerse a mantener el empleo durante 6 meses tras la reanudación de la actividad, que se les hace para poder tener acceso a las ayudas y ventajas fiscales previstas para recuperarse del impacto económico del COVID-19, en el caso concreto de los contratos temporales.

De este modo, sin que afecte a las medidas extraordinarias decretadas por el Gobierno en beneficio del empresariado, se podrán extinguir a partir de la reanudación de la actividad los contratos temporales por expiración del tiempo convenido, la realización de la obra o servicio, o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación, supuestos todos que al parecer quedarán a criterio y decisión del empresario. Con lo que solo podemos esperar un torrente de despidos de trabajadoras y trabajadores temporales precarios de estos sectores desde que finalice el estado de alarma hasta finales de año, y un empeoramiento aún mayor de las condiciones de sus compañeras y compañeros con contrato indefinido.

## Empleados y empleadas públicos que colaboran en la lucha contra el COVID-19

Aquellas personas trabajadoras en activo del servicio público que soliciten o hayan solicitado colaborar en la lucha contra el COVID-19 y sus consecuencias, ya sea en el ámbito de su propia administración, como en las áreas sanitaria, sociosanitaria, de empleo, de protección de colectivos vulnerables, o de cualquier otra que necesite un refuerzo de personal como consecuencia del virus, seguirán cobrando su mismo salario y a través del pagador habituales, y sin que suponga una modificación de su situación administrativa o su contrato de trabajo.

Podrán prestar este servicio de refuerzo tanto de manera presencial como por teletrabajo, pidiendo autorización a su superior jerárquico y comunicando esta voluntad al órgano de recursos humanos del que dependa.

## MEDIDAS LABORALES FRENTE AL CORONAVIRUS

Las adaptaciones excepcionales y temporales de naturaleza laboral que se establecen desde el Gobierno por el Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, declaran su objetivo prioritario de garantizar que las relaciones del trabajo se reanuden con normalidad tras la situación de emergencia en que vivimos.

Por ello, se propone el establecimiento temporal de sistemas de organización del trabajo alternativos que permitan a los y las trabajadoras mantener la prestación del empleo y la consiguiente retribución salarial, siempre que se haga de forma segura y sin riesgo de contraer ni propagar el virus, y aplicando los medios de protección y prevención necesarios en cada caso. Y se declara, asimismo, que dichas adaptaciones deberán ser prioritarias frente a la suspensión temporal o la reducción de la jornada por un ERTE.

La aplicación de cualquiera de estas medidas temporales deberá ser siempre negociada de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario, emitiendo confirmación escrita y firmada por ambas partes, informando y aplicando las competencias de información y consulta, y de asistencia a la negociación cuando fuera necesario, de la Representación Legal de los Trabajadores, y sin perjuicio de los derechos reconocidos a los trabajadores en la legislación vigente y los convenios de aplicación.

### Trabajo a distancia

El Real Decreto-Ley 8/2020 declara en su Artículo 5 que dentro de las adaptaciones excepcionales y temporales que debe hacer la empresa para enfrentar y contener la propagación del virus deberá tener carácter preferente la solución particular del trabajo a distancia, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas y proporcionando el material necesario para ello, dentro de lo “técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado”.

En este caso se mantendrá el 100% del salario y de la jornada ordinaria del trabajador, tal y como establezca su contrato, salvo que trabajador y empresa negocien lo contrario, y siempre sin perjuicio de los límites legales establecidos por el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio específico de aplicación.

A causa de las limitaciones establecidas desde las Administraciones Públicas de estado de alarma para la gestión de la crisis sanitaria, por ejemplo las limitaciones de movilidad, se establece temporal y excepcionalmente para este supuesto que, con el objetivo de facilitar la aplicación del trabajo a distancia en aquellos puestos de trabajo donde no estuviera prevista hasta el momento, se entenderá cumplida la evaluación de riesgos laborales a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por el propio trabajador. A este respecto, es recomendable consultar por el momento las recomendaciones recogidas en el documento elaborado por CCOO e ISTAS-CCOO “Teletrabajar por fuerza mayor, pero de la forma más saludable posible”. Sin embargo, en este sentido, debería ser exigible tanto a las empresas como a las Administraciones Públicas nacionales, autonómicas y locales que se ejecuten mecanismos de evaluación de riesgos propiamente dichos, conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, con la intervención de empresas certificadas y, según proceda, de los Delegados de Prevención o los Comités de Seguridad y Salud, y que sea la empresa la que proporcione a los trabajadores que desempeñen su trabajo en esta modalidad los medios y la formación necesarias para garantizar su salud laboral y personal.

Por otro lado, a la hora de negociar esta medida es necesario tener en cuenta que no es incompatible con el derecho a la adaptación o reducción de la jornada por deberes de cuidado que se explican a continuación.

## El deber de cuidado

El Real Decreto-Ley también establece el derecho de los y las trabajadoras que acrediten deberes de cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad y del cónyuge o pareja de hecho a acceder a la adaptación de su jornada o a la reducción especial de la misma cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19.

En este sentido, establece que concurren dichas circunstancias cuando sea necesaria la presencia del trabajador/a para la atención de estas personas que por razones de edad, enfermedad o discapacidad necesite de su cuidado personal y directo como consecuencia del virus. En este sentido, se reconocen como causas las decisiones adoptadas por las Administraciones Públicas de cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza que dieran cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos (como centros de día), o cuando la persona que hasta el momento se hubiera ocupado del cuidado o asistencia directos del familiar o cónyuge no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con el COVID-19.

Este derecho, además, se reconoce individualmente a cada uno de los progenitores o cuidadores, pero pone las limitaciones de que debe tener como presupuesto el reparto corresponsable de las obligaciones de cuidado y la evitación de perpetuación de roles, y de que debe ser “justificado, razonable y proporcionado en relación con la situación de la empresa”, particularmente cuando sean varios los y las trabajadoras que quieran acceder al mismo en la misma empresa.

Sobre esto, es importante prestar especial atención al hecho de que sobre el texto legal se priorice la necesidad y el criterio de la empresa a la hora de determinar en qué medida se entiende que la concreción de la aplicación de este derecho es “justificada, razonable y proporcionada”, y que ésta se realiza en una negociación individual entre el o la trabajadora y la empresa, además de los riesgos discriminatorios y/o de agravio comparativo que se pudiera generar en la plantilla al relativizar la posibilidad de acceder a este derecho cuando sean varios los trabajadores que requieran acceder a éste dentro de la misma empresa, y presuponiendo que siempre se darán situaciones de acuerdo de buena voluntad. Ya que sobre los conflictos que pudieran generarse sobre esta negociación tan solo se indica que sean resueltos por la jurisdicción social a través del procedimiento urgente establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, que da al trabajador afectado un plazo de veinte días desde la comunicación de la negativa o disconformidad del empresario para presentar demanda ante el Juzgado de lo Social, lo cual, en el contexto actual de las limitaciones establecidas por el estado de alarma para la gestión de la crisis sanitaria, es imposible al no admitir nuevos trámites.

Por ello, y dada la ausencia de una mayor protección legal de estas trabajadoras y trabajadores, resulta imprescindible si se dieran situaciones de tensión la presencia y asistencia de la representación y organización sindical y la asesoría del Sindicato, para asegurar que el acceso y concreción de este derecho se realice de forma “justificada, razonable y proporcionada” al trabajador y a la persona necesitada de cuidados o asistencia.

## Adaptación de la jornada de trabajo por deberes de cuidado

El Real Decreto-Ley establece, en el artículo 6.2, el derecho a la adaptación de la jornada, con carácter temporal y excepcional, y limitada al periodo de duración de la crisis sanitaria, por deberes de cuidado adquiridos por circunstancias excepcionales relacionadas con el COVID-19 como una prerrogativa cuya concreción inicial corresponde a la persona trabajadora, tanto en su alcance como en su contenido, pero precisa, a colación de lo que advertíamos en el apartado anterior, que esto será siempre y cuando esté justificada, sea razonable y proporcionada, y tenga en cuenta las necesidades concretas de cuidado que deba dispensar la persona trabajadora, “debidamente acreditadas”, y las necesidades de organización de la empresa. Sobre lo cual, trabajador y empresa deberán llegar a un acuerdo.

La solución de adaptación de jornada a negociar puede referirse tanto al cambio en la distribución del tiempo de trabajo, como a cualquier otro aspecto de las condiciones, cuya alteración o ajuste permita a los y las trabajadoras dispensar la atención y cuidado necesarios a las personas antes referidas.

En este caso, también se mantiene el 100% del salario ordinario. Las soluciones propuestas pueden consistir en:

- Cambio de turno
- Alteración del horario
- Horario flexible
- Cambio en jornada partida o continuada
- Cambio de centro de trabajo
- Cambio de funciones
- Cambio en la forma de prestación del trabajo, incluyendo el trabajo a distancia
- Cualquier otro cambio de condiciones que estuviera disponible en la empresa o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado

En todos estos supuestos, es importante recordar que las adaptaciones habrán de hacerse sin perjuicio de los límites que establece el Estatuto de los Trabajadores en materia de jornada, movilidad funcional y geográfica, y modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, así como por el convenio específico de aplicación, a fin de evitar abusos en la prestación del trabajo, y que la solución acordada habrá de ser confirmada por escrito por el empresario tanto al trabajador como a la RLT.

## **Reducción especial de la jornada de trabajo por deberes de cuidado**

El artículo 6.3 del Real Decreto-Ley reconoce el derecho de los y las trabajadoras a negociar una reducción especial de la jornada de trabajo, excepcional y temporal, mientras dure la crisis sanitaria por deber de cuidado en los siguientes supuestos de cuidado directo:

- Reducción desde un octavo hasta la mitad de la duración de la jornada
- Menor de doce años por razones de guarda legal.
- Persona con discapacidad, desempeño o no una actividad retribuida.
- Familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, desempeño o no una actividad retribuida.
- Reducción desde la mitad hasta la totalidad de la duración de la jornada
- Menor a su cargo (como progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente) afectado por cáncer o cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera de la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud.
- Resto de supuestos y condiciones reconocidos y regulados por el Convenio específico de aplicación

En cualquiera de los casos, la reducción de la jornada llevará aparejada la reducción proporcional del salario ordinario, y además no se podrán trabajar horas extras.

Este derecho, regulado por el Estatuto de los Trabajadores y el resto de normas que atribuyan garantías, beneficios o especificaciones de cualquier naturaleza para este tipo de supuestos, se reconoce individualmente a la persona trabajadora, hombres y mujeres. Y su concreción horaria corresponde inicialmente a ésta, dentro de su jornada ordinaria, y aplicando los criterios establecidos por su Convenio de aplicación para estos supuestos, prestando especial atención a los parámetros que tenga re-

conocidos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Sin embargo, también en este derecho el empresario tiene reconocida legalmente, al respecto de lo que mencionábamos de las limitaciones impuestas al deber de cuidados, la capacidad de limitar el ejercicio simultáneo si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho sobre la misma persona necesitada de cuidados “por razones justificadas de funcionamiento de la empresa” (por ejemplo, el caso de una pareja con un familiar a su cargo que trabaje en la misma empresa). Con lo que una vez más, insistimos en la recomendación de aplicar el ejercicio de las competencias de información, consulta y asistencia de la Representación Legal de los Trabajadores y del Sindicato para evitar abusos en las limitaciones a la concreción de la reducción de la jornada. En este sentido, cabe recordar, además que las horas objeto de la reducción negociada, puesto que ni son prestadas ni remuneradas, no se adeudan al empresario, y por tanto éste no podrá exigir su devolución posterior.

La reducción especial de la jornada por deber de cuidados por circunstancias excepcionales relacionadas por el COVID-19 deberá ser comunicada al empresario con 24 horas de antelación, y podrá llegar excepcionalmente al 100% de la jornada si resultase necesario, sin que ello suponga la pérdida de derechos y garantías a efectos de aplicación establecidas en el ordenamiento vigente. El empresario habrá de comunicar la confirmación de la reducción temporal negociada por medio escrito y firmado, tanto al trabajador como a la RLT.

## **Afectación de los deberes de cuidado legalmente reconocidos**

Los y las trabajadoras que ya se encontraran disfrutando de una adaptación de jornada por conciliación, o de una reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares, o de alguno de los derechos de conciliación previstos en el ordenamiento laboral, incluidos todos los supuestos de cuidado directo expuestos en los anteriores apartados, que vieran de algún modo afectado el ejercicio de este derecho por el impacto del COVID-19, tienen reconocida la posibilidad por el Real-Decreto Ley de renunciar temporalmente a él o de que se modifiquen los términos en que se viniera disfrutando, siempre y cuando concurren las circunstancias excepcionales que señalábamos en el apartado de deberes de cuidado.

En este caso, la solicitud queda limitada al periodo excepcional de la crisis sanitaria y deberá acomodarse a las necesidades concretas de cuidado que deba dispensar el trabajador.

## **Otras alternativas ya contempladas en la legislación actual**

### **● Permiso retribuido**

Ciertamente es la medida más difícil de lograr en una negociación, puesto que supone no ir a trabajar durante todo el periodo de limitaciones impuestas para gestionar la crisis sanitaria y seguir cobrando el 100% del salario ordinario, pero sí tiene una defensa legal.

El amparo legal que se puede dar a esta medida viene recogido en el Estatuto de los trabajadores, en el artículo 37.3: “Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal (...). Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica”, entendiéndose en caso la norma legal en la que consta dicho deber el Real Decreto-Ley Real Decreto 463/2020 y el 465/2020 por los que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, que decretan el cierre de determinados locales al público, involucrando a los trabajadores afectados en el deber público, personal e inexcusable de evitar y contener la propagación del virus mediante la no prestación de su actividad laboral.

Teniendo en cuenta que buena parte de los y las trabajadoras afectadas por el cierre de estos locales y espacios son los empleados y empleadas de atención y servicios a un público masivo, que suelen desempeñar su trabajo en los grupos salariales más bajos y las condiciones laborales más duras y precarias, con un alto índice de enfermedades profesionales de tipo psicosocial, y que pertenecen a los sectores que se verán más golpeados y con mayor dificultad de recuperación en la crisis económica que devendrá a la crisis sanitaria, como son la hostelería y el entretenimiento, y, por tanto, quienes más verán peligrar su estabilidad laboral, más quedarán expuestos a un retroceso aún mayor de sus

derechos laborales, y mayores dificultades encontrarán para encontrar empleo si lo pierden, es justo considerar que quienes más habrán de sufrir la carga del sostenimiento del capitalismo sean quienes mayor protección reciban en sus salarios, ya insufriblemente bajos, manteniendo el 100% mientras dure la suspensión de sus lugares de trabajo, y exigiendo también con posterioridad a la crisis que se cree el blindaje legal y las ayudas necesarias para que ni puedan ser despedidas ni se puedan recortar más aún sus derechos.

## Interrupción de las actividades laborales no esenciales por decreto del Gobierno

Según decisión del Consejo de Ministros del 28 de Marzo, todas las actividades laborales consideradas no esenciales deberán ser suspendidas desde el lunes 30 de marzo, hasta el jueves 9 de abril, ambos inclusive. En consecuencia, los trabajadores y trabajadoras no tendrán que desplazarse a sus centros de trabajo, en cumplimiento de las medidas de confinamiento.

Se consideran como servicios esenciales, y por tanto exentas de esta interrupción de la actividad los centros, servicios y establecimientos sanitarios, que determine el Ministerio de Sanidad, así como los centros sociales de mayores, personas dependientes o personas con discapacidad, en los términos especificados por el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030.

La medida fijada por el gobierno a efectos de jornada laboral es el establecimiento de un permiso retribuido recuperable, y como tal se sigue recibiendo el 100% del salario con normalidad.

La parte de “recuperable”, implica que cuando termine la situación excepcional de emergencia sanitaria por el COVID-19 los y las trabajadoras afectadas por esta medida deberán recuperar las horas de trabajo no prestada, de forma paulatina y espaciada en el tiempo, y de acuerdo con la persona trabajadora.

A este respecto, las personas trabajadoras podrán escoger las modalidades de adaptación de la jornada de trabajo que referíamos en el apartado correspondiente de esta guía, así como las demás modalidades que vengan reconocidas en su convenio específico de aplicación, tales como bolsa de horas, distribución irregular de la jornada, etc. Y hay que tener en cuenta que en ningún caso esta devolución de horas podrá perjudicar lo dispuesto por el convenio y el Estatuto de los Trabajadores en materia de jornada máxima ordinaria, descanso entre jornadas y días de libranza, así como las modalidades de compensación a la persona trabajadora que tengan reguladas. Y del mismo modo, deberá hacerse siempre en cumplimiento de los derechos de información y consulta y competencias de la Representación Legal de los Trabajadores, a la que deberá remitirse copia de dichos acuerdos. Y en aquellas empresas donde existiera, sigue siendo recomendable acudir a la asesoría del sindicato de referencia.

## Advertencias legales

### ● Víctimas de violencia machista

Es necesario recordar que las circunstancias excepcionales en que vivimos de aislamiento por el COVID-19 no interrumpen en modo alguno las garantías, derechos y protección de las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, caso para el cual recomendamos encarecidamente consultar las recomendaciones recogidas en el capítulo específico de esta guía y de los servicios públicos destinados al efecto. A efectos únicamente de legislación laboral, recordamos que, según el Estatuto de los Trabajadores, las trabajadoras que sufran esta circunstancia tienen reconocido su derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo.

Del mismo modo, las trabajadoras que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en el centro o la localidad donde venían prestando su trabajo, tendrán también derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o de una categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. Para este procedimiento, la empresa estará obligada por ley a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se

podrían producir en el futuro. El traslado o el cambio del centro de trabajo, que generará además el acceso a los derechos previstos en materia de movilidad geográfica en la legislación laboral (artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores) y en el convenio de aplicación, tendrá una duración inicial de 6 meses, con reserva del puesto que viniera ocupando anteriormente. Pasado este plazo, la trabajadora podrá optar por regresar a su puesto de trabajo anterior o continuar en el nuevo, en cuyo caso desaparecerá la reserva del anterior.

Serán de aplicación también los términos específicos establecidos para este supuesto en los convenios colectivos, en los planes de igualdad de la empresa, y en las negociaciones entre la empresa y las trabajadoras afectadas.

## ● **Movilidad funcional**

Al respecto de la adaptación de la jornada de trabajo por deberes de cuidado, en el supuesto de los y las trabajadoras que negocien de forma temporal y excepcional un cambio de funciones, ha de tenerse en cuenta que, como establece la legislación laboral, habrá de realizarse siempre de acuerdo a las competencias y la formación precisas con las que cuenta el trabajador para el ejercicio de esta prestación laboral y con respeto a su dignidad.

Del mismo modo, la realización de funciones fuera del grupo profesional en que estuviera encuadrado su puesto, tanto inferiores como superiores, solo será posible si existen razones técnicas u organizativas que la justifiquen como consecuencia del COVID-19, y por el tiempo imprescindible para su atención, debiendo comunicar el empresario su decisión y las razones fundamentadas de ésta a los representantes legales de los trabajadores.

- En caso de realizar funciones correspondientes a un grupo salarial superior, se remunerarán de acuerdo a la retribución correspondiente a dicho grupo durante el periodo en que preste dichas funciones, de acuerdo a las tablas salariales marcadas por su convenio de aplicación, salvo que se negocie una remuneración superior con la empresa. Además, si se siguieran prestando estas funciones fuera del periodo del COVID-19, por un periodo superior a 6 meses durante un año, u 8 meses durante dos años, computadas además de forma acumulable, y si no hay impedimento impuesto por el convenio colectivo, podrá reclamarse el ascenso o la cobertura de la vacante correspondiente.
- En caso de realizar funciones correspondientes a un grupo salarial inferior, se mantendrá la retribución de origen que viniera percibiendo el trabajador.

En ambos casos, además, no cabrá por parte del empresario invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación a la realización de funciones habituales.

## ● **Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo**

Al respecto de los ajustes y modificaciones en la forma de prestación del trabajo de cualquier índole, como las señaladas en los apartados anteriores, pactadas entre los y las trabajadoras, directamente o a través de su RLT, y la empresa, es importante tener en consideración que, sin perder jamás de vista que siempre deberán tener un carácter excepcional y temporal, se trata de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, y como tales, deberán de atenerse a los límites y procedimientos señalados por la legislación laboral en interés de proteger los derechos y las condiciones de los y las trabajadoras y su capacidad de negociación, aún cuando se procedan de forma urgente.

Por ello, a fin de vigilar y evitar que se vulneren derechos que afecten a las condiciones de prestación del trabajo o a la percepción salarial, trabajadores y sus representantes sindicales habrán de prestar especial vigilancia a los siguientes criterios:

- Que existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción suficientemente probadas por la empresa como consecuencia del impacto del COVID-19 como para que ésta proponga a la plantilla y la RLT la aplicación de dichas modificaciones, aún cuando sea de forma excepcional y temporal.



- Que dichas modificaciones nunca podrán ser impuestas por el empresario, salvo que la autoridad laboral le reconozca la capacidad de aplicar una reducción de jornada por causa de fuerza mayor como consecuencia directa del COVID-19, y por tanto deberán siempre estar negociadas con el/los trabajador/es afectado/s y sus representantes sindicales, respetando los derechos de información y consulta y competencias de éstos que establece la legislación, desde la notificación de la propuesta hasta el cierre de la negociación y la puesta en práctica de los acuerdos que correspondan.
- Que habrá de tenerse en cuenta el número de trabajadores afectados por las modificaciones planteadas, a fin de determinar si se tratan de modificaciones sustanciales individuales o colectivas, y en caso de tratarse de estas últimas, se aplique el procedimiento de negociación colectiva con la representación sindical que garantice la continuidad de los derechos de los trabajadores, aún en el actual contexto de crisis sanitaria, en aplicación de lo dispuesto por los Convenios colectivos y el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. Los umbrales marcados por este último determinan que se considerará de carácter colectivo, y por tanto aplicables por negociación colectiva, cuando en un periodo de noventa días afecte al menos a:
  - ~ 10 trabajadores en las empresas de menos de 100 de trabajadores.
  - ~ El 10% de los trabajadores en empresas de 100 a 300 trabajadores.
  - ~ 30 trabajadores en las empresas de más de 300 trabajadores
- Que todos los acuerdos alcanzados deberán ser confirmados por notificación escrita, firmada por empresario y trabajador, y su RLT cuando corresponda, y aportando copias a estos dos últimos, donde consten los periodos afectados por la modificación, con fechas concretas de inicio y finalización, y los horarios de trabajo concretos de todo el periodo afectado, salvo que se pacte la aplicación de jornada flexible a instancia del trabajador.
- Que deberá seguir aplicándose la obligatoriedad del sistema de registro de jornada a fin de evitar fraudes en el cómputo y remuneración de las horas trabajadas, tal y como establece el Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo, de Medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, por el sistema que viniera aplicándose habitualmente o en la empresa, o, en caso de imposibilidad material, el que se negociase entre el empresario y la RLT, respetando siempre las garantías y derechos reconocidos a los trabajadores en dicha norma y en la legislación vigente en materia de protección de datos y de derechos digitales. Además, en el caso de los sistemas de registro que impliquen un contacto manual directo y comunitario de los trabajadores, habrán de aplicarse las medidas de prevención de contagios del COVID-19 declaradas por las Autoridades Sanitarias.
- Que ante cualquier duda sobre estos supuestos se consulte siempre a la Representación Legal de los Trabajadores y al servicio de asesoría del Sindicato de referencia, aportando la notificación del empresario si la hubiere, antes de iniciar cualquier negociación o firmar cualquier documento, y solicitar siempre que se crea necesario la presencia de un Delegado de personal o miembro del Comité de empresa en el caso de proceso de negociación individual.



# DOCUMENTO - GUÍA COVID-19

## TRABAJO DE CUIDADOS Y REDES DE SOLIDARIDAD

Pese a que con el estado de alarma se han clausurado muchos establecimientos y actividades comerciales que nos impiden trabajar, hay un trabajo que está siempre presente, los 365 días del año las 24 horas del día, y que está más patente que nunca durante el confinamiento: el trabajo de cuidados.

La situación del coronavirus acentúa la grave crisis de cuidados y de reproducción social, haciendo que las mujeres, por su mayor condición de pobreza, precariedad e invisibilidad, sufran con mayor virulencia los efectos de esta crisis del capitalismo.

En el periodo de “Estado de Alarma” las mujeres están asumiendo mucho más de lo ya habitual la condición de cuidadoras, acrecentándose las contradicciones del sistema capitalista y de un sistema de bienestar social incapaz de poner la vida y los cuidados en el centro.

Esta crisis de cuidados hace que el sostenimiento de la vida esté ahora en manos de los y las vecinas de los barrios que trabajan en las redes de solidaridad, en las manos de las mujeres de la limpieza de los centros sanitarios o en los y las auxiliares de las residencias de las personas mayores.

En estos momentos debemos hablar de la sostenibilidad de la vida, exigiendo que la economía se ponga al servicio de los cuidados y de lo común.

No todos los hogares están en las mismas condiciones para afrontar esta situación. Las personas mayores, con personas dependientes, hogares monomarentales, personas en situaciones muy precarizadas..., pueden necesitar apoyo comunitario para afrontar esta crisis. Debemos ser ejemplo frente al modelo individualista capitalista del “sálvese quien pueda”, con un compromiso responsable con la comunidad.

Es en contextos de crisis cuando se visibiliza la imposibilidad del sistema capitalista de resolver las necesidades de todas las personas. Son momentos en los que la autoorganización popular vive experiencias colectivas de empoderamiento y solidaridad que no pueden sorprendernos a las y los comunistas mirando hacia otro lado.

Es necesario pues que la militancia del Partido Comunista esté a la altura de las circunstancias, cumpliendo con todas las recomendaciones sanitarias, interviniendo ideológica y discursivamente sobre las consecuencias para nuestra clase de una gestión insuficiente de esta crisis y, además, organizándonos para paliar estas consecuencias desde la autoorganización, entendiendo que el afrontamiento de la crisis debe ser colectivo y comunitario.

El trabajo de cuidados debe de ser una responsabilidad colectiva. Es atender también a la situación de salud pública que vaya siendo comunicada por los profesionales médicos y sanitarios, sin desestimar los riesgos reales, pero sin caer en futuribles hipotéticos ni en alarmas desproporcionadas; mantener el rigor científico es fundamental en esos momentos.

Debemos reconocer y mostrar nuestro agradecimiento a todos y todas las trabajadoras que durante esta crisis siguen acudiendo a su puesto de trabajo por ser indispensable para la vida, el abastecimiento o la salud pública y a quienes, principalmente mujeres, realizan todos los cuidados en los hogares todos los días, ahora que son más visibles que nunca.

En la mayoría de los casos son las trabajadoras las solicitan estos permisos para poder atender a las tareas de cuidados. En la situación especial en la que nos encontramos, las consecuencias negativas van a ser mucho mayores en el ámbito profesional, como son: Limitación permanente en sus posibilidades de realización laboral; menor acceso a la participación social y política, desigualdad salarial (brecha que supone un 24% menos por el mismo trabajo), Pensiones más bajas, mayor riesgo de despido y perpetuación de los techos de cristal.

# DOCUMENTO - GUÍA COVID-19



Desde el Partido Comunista de Madrid y otros espacios sociales y vecinales hemos puesto en marcha distintas iniciativas de apoyo mutuo, cuidados y solidaridad con el propósito de ayudar a quienes no pueden encargarse de las tareas cotidianas. Os dejamos aquí los enlaces que nos han ido llegando animándote a que participes y que entre todos y todas ayudemos a quienes lo necesiten.

A continuación, os damos una relación de todos los lugares donde se han constituido redes de solidaridad. Si quieres contactar con alguna o si quieres crear una en tu zona ya que no aparece en el listado puedes ponerte en contacto con nosotras para darte la ayuda necesaria.

- Alcalá de Henares
- Alcorcón
- Aluche
- Aranjuez
- Arganzuela
- Barajas
- Barrio del Pilar
- Bellas Vistas
- Carabanchel
- Centro
- Chamberí
- Ciudad Lineal
- Collado Villalba
- Colonia del Manzanares
- Fuencarral
- Fuenlabrada
- Galapagar
- Getafe
- Nava - valle
- Guindalera
- Hortaleza
- La Concepción
- La Elipa
- Leganés
- Moratalaz
- Móstoles
- Prosperidad
- Rivas
- San Blas
- San Fermín
- Tetuán
- Usera
- Valdezarza
- Vallecas
- Vicálvaro
- Villaverde

En el Anexo 5, encontrarás los enlaces de algunas de éstas redes de solidaridad.

## DESPIDOS

Ante esta situación de alarma, pese a que el gobierno ha decretado algunas medidas con el fin de evitar los despidos, algunas empresas están comunicando a sus trabajadores y trabajadoras la finalización de su relación laboral por el impacto del COVID-19. Es importante conocer los distintos tipos de despidos que contempla la normativa laboral para poder solventar las dudas que nos puedan surgir.

### Despido Improcedente

Es la decisión unilateral de la empresa de rescindir la relación laboral sin que se cumplan los requisitos legales para poder hacerlo o bien saltándose la ley. El empresariado puede optar por abonar a la persona trabajadora la indemnización correspondiente o bien readmitirlo en su puesto de trabajo, a excepción de que sea representante sindical que tiene la posibilidad de elegir entre la readmisión y la indemnización sin perjuicio de percibir los salarios de tramitación.

Durante el periodo de alarma estará prohibido despedir por causas económicas u organizativas por la incidencia del COVID-19. En este caso, el despido sería improcedente, por lo que el trabajador debería denunciar, en cuyo caso la indemnización es de 45 días por año trabajado para contratos celebrados hasta febrero de 2012 y de 33 días por año trabajado con máximo de 24 mensualidades desde esa fecha en adelante.

### Despido objetivo

El o la empleadora puede rescindir el contrato por alguna de las siguientes causas: Por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa (no incluyendo el periodo de prueba), por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables y se le haya facilitado la formación necesaria, por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción o por la insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento del contrato de trabajo concertados con entidades sin ánimo de lucro.

La empresa debe acreditar las situaciones descritas, se percibe una indemnización 20 días por año trabajado con máximo de 12 mensualidades y puede cobrar el paro si reúne los requisitos para ello.

### Despido disciplinario

El o la empresaria decide extinguir el contrato de trabajo por incumplimiento grave y culpable del o la trabajadora y ha de demostrar el incumplimiento por parte de la persona trabajadora.

Este tipo de despido no conlleva indemnización, pero puede cobrar el paro si reúne los requisitos para ello.

### Despido nulo

Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador. También es despido nulo el despido de las trabajadoras embarazadas, durante la maternidad, paternidad, adopción, lactancia natural, riesgo durante el embarazo, el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en la ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, y durante la reincorporación de los trabajadores después de estas situaciones.

El reconocimiento de la nulidad del despido implica la readmisión inmediata del trabajador o la trabajadora, con el abono de los salarios dejados de percibir (salarios de tramitación)

## Despido colectivo

Es el tipo de despido que más va a producirse durante esta crisis que, entre otros, incluye los EREs y ERTEs por causas económicas, técnicas, organizativas y productivas y los de fuerza mayor.

Te recomendamos que leas el apartado de ERTEs por fuerza mayor que incluye esta guía para tener más información.

### ¿Pueden no renovarme el contrato por el Coronavirus?

La fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada previstas, no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido.

La suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, por las causas previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, referidas al confinamiento, restricciones a la movilidad o suspensión de la actividad, supondrá la interrupción del cómputo, tanto de la duración de estos contratos, como de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido, en cada una de estas modalidades contractuales, respecto de las personas trabajadoras afectadas por estas, es decir, según el último real decreto del día 28 de marzo, los y las trabajadoras temporales que presten servicio en una empresa afectada por la crisis sanitaria, su contrato queda en suspenso hasta la finalización de esta y puedan reincorporarse a su actividad, retomando, desde ese momento, la contabilidad del periodo de contratación.

### ¿Y si me despiden directamente en lugar de hacer un ERTE?

La causa del despido debe ser siempre justificada y atendiendo a la normativa laboral vigente. Si la empresa te despiden con motivo del Coronavirus es un despido improcedente que podría llegar a ser incluso despido nulo. En el caso de que te despidan durante este periodo te recomendamos que hables con tu sindicato para que te asesoren.

### ¿Me pueden despedir por ser positivo en Coronavirus?

Las personas con Coronavirus tienen derecho a baja médica por accidente de trabajo por lo que en el caso de que la empresa te despidan estando de baja puedes solicitar la nulidad del despido.

### ¿Y si me despiden estando en periodo de prueba?

Durante el periodo de prueba se puede rescindir la relación laboral por voluntad de cualquiera de las dos partes (tanto por parte de la empresa como por parte de la persona contratada) sin necesidad de alegar causa alguna y sin preaviso (a excepción de que se haya pactado con anterioridad). Por lo que si la empresa te indica que no has superado el periodo de prueba, por desgracia, está en su derecho.

No obstante, desde el Partido Comunista de Madrid apostamos porque a las personas que se encuentren en periodo de prueba se les incluya en el ERTE de igual manera que a los y las trabajadoras temporales, suspendiendo el periodo de prueba y reanudándose cuando termine el mismo.

### ¿Cuánto tiempo dispongo de plazo para reclamar contra mi despido si el Juzgado de lo Social está cerrado?

Normalmente en caso de despido o sanción dispones de 20 días hábiles para poder presentar la papeleta de conciliación. Sin embargo, la actividad de los Juzgados está ahora mismo paralizada, estando únicamente abierta para actuaciones judiciales que, de no practicarse, pudiera causar perjuicios irreparables.

En el caso de trámites no urgentes como la demanda por despido o sanción, queda contemplada la suspensión de los plazos procesales y la suspensión de plazos de prescripción y caducidad por lo que el cómputo de los mismos se reanudará, por el tiempo que reste, una vez que finalice el estado de alarma.

## ERTEs

Antes de entrar en materia, lo lógico es tener una perspectiva general de lo que es un ERTE y sobre todo, por causa de fuerza mayor.

Cabe destacar que, debido al gran número de apertura de Expedientes de este tipo, la administración, por no tener efectivos suficientes, deja en el silencio administrativo más tiempo del que por ley está marcado para la resolución de los mismos. Esta situación, no deja el ERTE en suspenso hasta que se resuelva, sino que las prestaciones que han de cobrar los afectados siguen adelante, al igual que la tramitación de los expedientes. Una vez “llegue el turno” a la resolución de cada empresa, se dará o no por bueno y se aplicaría, en caso de ser necesario, el régimen sancionador y reintegro de las prestaciones indebidas recogido en el Real Decreto del sábado 28 de marzo.

### ¿Qué es un ERTE por causa de fuerza mayor COVID - 19?

En los supuestos en que se decida por la empresa la puesta en marcha de suspensión de contratos o la reducción temporal de la jornada de trabajo que tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma que deriven en cierre de actividad, restricción del transporte, falta de suministro o situaciones urgentes y extraordinarias al contagio de plantilla que impidan llevar a cabo el desarrollo de la actividad, que impliquen suspensión o cancelación de actividades tendrán la consideración de provenientes de una situación de fuerza mayor.

### ¿Qué trabajadores o trabajadoras pueden resultar afectados por este ERTE de fuerza mayor excepcional?

Únicamente las personas trabajadoras cuyos contratos de trabajo estén directamente vinculados con la pérdida de actividad causada por la fuerza mayor. De precisar suspensión o reducción de jornada para toda la plantilla, la empresa deberá tramitar, además un ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y no por fuerza mayor, siguiendo el procedimiento ordinario establecido en el ET y en el RD 1483/2012, de 29 de octubre, con las peculiaridades incorporadas en el RD-Ley 8/2020 en el caso de que este ERTE por causa económica esté vinculado al COVID-19.

### ¿Cuál es el procedimiento?

1. Solicitud por parte de la empresa a la Autoridad Laboral competente (que será la determinada por el art. 25 del RD 1483/2012), a la que ha de acompañarse el informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19, así como, en su caso, de la correspondiente documentación acreditativa, debiendo comunicar su solicitud a las personas trabajadoras y trasladar el informe anterior y la documentación acreditativa, en caso de existir, a la representación de estas.
2. La existencia de fuerza mayor deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas.
3. Informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que es potestativo para la autoridad laboral (frente al carácter preceptivo que está establecido actualmente) y, de solicitarse se evaluará en el plazo improrrogable de cinco días.
4. La resolución de la autoridad laboral se dictará en el plazo de cinco días desde la solicitud (en vez de los 7 días establecidos con carácter general) y deberá limitarse a constatar la existencia.
5. Recibida la resolución, la decisión de suspender o reducir la jornada de trabajo corresponde a la empresa. El RD-Ley no dice nada sobre el traslado de dicha decisión a los representantes legales de los trabajadores y a la autoridad laboral, debiendo entenderse que dicho traslado es preciso.

6. La aplicación de medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada adoptadas por la empresa surtirán efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.
7. Los trabajadores pueden impugnar la decisión de la empresa.

## Tipos de ERTE

- **ERTE de SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO:** se suspenden el contrato de trabajo, sin tener que prestar servicios para la empresa durante el tiempo de duración del mismo. No se percibe salario y se percibe la prestación por desempleo.
- **ERTE de REDUCCIÓN DE JORNADA:** se reduce entre un 10 y un 70 % la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual. Se percibe prestación por desempleo por la parte de la jornada reducida.

## ¿Puede la empresa hacer un ERTE parcial, es decir que afecte sólo a una parte de la plantilla?

Si, la empresa puede decidir solicitar un ERTE solo para una parte de su plantilla, un ejemplo claro es Telepizza, al permitir el estado de alarma el reparto domiciliario, la empresa puede hacer un ERTE parcial que afecte a parte del personal que atendía en tiempo y continúe la prestación de servicios para los que están en cocina y repartidores

## ¿En qué situación quedan las trabajadoras y trabajadores?

En este supuesto de suspensión de contrato por razones de fuerza mayor, el trabajador se encuentra en situación legal de desempleo. El SEPE puede autorizar que el tiempo en el que se perciban las prestaciones por desempleo no se compute a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos. Igualmente, en esos supuestos, se puede autorizar que reciban prestaciones por desempleo aquellos trabajadores/as que carezcan de los períodos de cotización necesarios para tener derecho a ellas.

## ¿Qué pasa después del ERTE? ¿Me pueden despedir?

Cuando se reinicia la actividad laboral con la misma plantilla, se reinicia tu trabajo y el de todas tus compañeras y compañeros. Y NO, no te pueden despedir.

Otra cosa importante a tener en cuenta, es que los representantes legales de las trabajadoras y trabajadores (RLT), están velando y velarán por que se cumplan las especificaciones en relación a estas medidas tomadas excepcionalmente, que les podrás consultar cualquier duda que tengas sobre ellas.

## TRÁMITES EN EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL (SEPE)

Desde que se decretó el estado de alarma las oficinas de empleo permanecen cerradas, no obstante, el SEPE ha establecido una serie de medidas extraordinarias para que se puedan realizar todos los trámites sin necesidad de desplazarse físicamente a sus oficinas.

### Cómo renovar la demanda de empleo

Mientras se encuentre vigente el estado de alarma su demanda permanecerá de alta sin necesidad de renovarla. El SEPE va a realizar este trámite de manera automática y remitirá por correo electrónico preferentemente (o postal en su caso) al demandante dicha renovación.

### Cómo inscribirse como demandante de empleo

La inscripción como demandante de empleo se realizará de manera telemática a través de la web de la Comunidad de Madrid si se dispone de DNI electrónico o certificado digital.

No obstante, se va a inscribir de oficio a los demandantes que obtengan cita previa en el SEPE para solicitar la prestación por desempleo.

En caso de no disponer de las competencias digitales o no disponer de los recursos tecnológicos para ello, se puede remitir una solicitud de inscripción al correo electrónico institucional de la oficina de empleo a la que esté inscrito el demandante de empleo.

En el caso de menores de 30, se solicitará la inscripción en el Fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil de oficio por las Oficinas de Empleo

La Comunidad de Madrid ha habilitado una página web para agilizar los trámites del cobro del desempleo, tanto para trabajadores afectados por el ERTE, como para los que han sido despedidos.

<https://www.comunidad.madrid/tramites-rapidos-desempleo/>

### ¿Cómo he de apuntarme al paro si me he visto afectado/a por un ERTE?

El trámite se realiza de manera automática desde el SEPE y el trabajador o la trabajadora no tiene que hacer ningún trámite adicional. La empresa ha de facilitar los datos de las personas trabajadoras que están afectadas por el ERTE y el SEPE se encarga de todas las gestiones incluyendo la prestación por desempleo.

### ¿Tengo derecho a la prestación por desempleo si no me despiden con un ERTE?

Los y las trabajadoras despedidas tienen derecho a paro o prestación por desempleo con independencia del tipo de despido que se haya aplicado siempre y cuando cumplan con los requisitos de cotización ordinarios.



## VIOLENCIA MACHISTA

Hablamos de violencia machista y de malestares de género cuando nos referimos al sufrimiento que tenemos las mujeres por el hecho de serlo. Por asumir el rol en el que nos coloca el patriarcado y por la violencia que la alianza patriarcado-capital ejerce contra nosotras.

En estos momentos de confinamiento, la violencia machista se presenta como uno de los grandes problemas sin resolver del patriarcado.

La situación de confinamiento con el maltratador hace que esta violencia se pueda manifestar con más virulencia sobre la mujer.

Es importante que, si escuchamos alguna situación de violencia machista o sospechamos que puedan estar agrediendo a alguna mujer llamemos de inmediato a los teléfonos de emergencia.

### ¿A dónde puedo dirigirme para recibir información ante una situación de violencia machista?

El teléfono 016 es un teléfono gratuito que tienes a tu disposición las 24 horas del día los 365 días del año donde podrás recibir información general y asesoramiento, incluyendo asesoría jurídica.

Este número de teléfono no aparece en el registro de llamadas, se presta en 52 idiomas, está adaptado para mujeres con discapacidad y dispone de un servicio de interpretación visual.

Si no puedes llamar por teléfono, también puedes contactar a través de correo electrónico en la dirección [016-online@mscbs.es](mailto:016-online@mscbs.es)

El Ministerio de Igualdad también ha puesto a disposición un servicio de Whatsapp que presta apoyo psicológico inmediato para ayudar en estos momentos más difíciles. Para ello, has de escribir a los números de teléfono 682916136 o al 682508507

### ¿Y si me encuentro en una situación de emergencia?

En el caso de que te encuentres en una situación de emergencia o sientes que estáis en peligro tu o los tuyos debes llamar al 112, al 091 (Policía Nacional) o al 062 (Guardia Civil).

En el caso de que no puedas realizar una llamada puedes descargar la aplicación ALERTCOPS que envía una señal de alerta a la policía con tu ubicación.

### ¿Me pueden sancionar si salgo a la calle ante una situación de peligro?

No, en situaciones de peligro o emergencia puedes salir a la calle. Siempre que la causa esté justificada puedes dirigirte a cualquiera de los recursos policiales, judiciales o de otros disponibles sin que te puedan sancionar por incumplir las restricciones de movimiento instauradas por el estado de alarma.

Si te ves en una situación de peligro y no puedes abandonar tu domicilio lo mejor es que encuentres un lugar donde resguardarte y llames a los teléfonos de emergencia 112, 091 ó 062 o activar la señal de alarma a través de la app ALERTCOPS.

### ¿Dónde puedo alojarme en el caso de que no tenga domicilio o no sea seguro??

Los centros de emergencia y de acogida han sido declarados servicios esenciales por lo que se puede acudir a ellos en el caso de que sea necesario. Cuando pidas ayuda de emergencia debes hacer constar la necesidad de alojamiento temporal seguro.

Os dejamos un listado de los centros de emergencia y de acogida en la Comunidad de Madrid.



# DOCUMENTO - GUÍA COVID-19

## ¿Qué puedo hacer si mi agresor está incumpliendo la orden de alejamiento?

Si tu maltratador está incumpliendo la orden de alejamiento o bien la prohibición de comunicación debes dirigirte a tu abogado o abogada o al agente policial que lleva el seguimiento de tu caso.

El quebrantamiento de la orden de alejamiento es un delito y puedes denunciarlo ya que los juzgados de violencia de género siguen en activo.

## ¿Continúa en activo el servicio ATEMPRO?

ATEMPRO es el Servicio Telefónico de Atención y Protección para las víctimas de violencia de género. Consiste en la entrega de un dispositivo móvil que permite a las víctimas de violencia de género entrar en contacto en cualquier momento con un Centro atendido por personal especializado en violencia de género. Este servicio, va a seguir en activo durante el estado de alarma.

Si necesitas más información puedes contactar con el 016 o el teléfono 900 22 22 92.

## VIVIENDA

El precio de la vivienda en Madrid supera los umbrales de endeudamiento que puede soportar un grueso importante de la población. En los últimos años hemos vivido una subida sin precedentes que hace muy difícil el pago de estos precios por parte de las familias trabajadoras y de la ciudadanía madrileña en general.

A causa de la crisis del coronavirus, muchas de esas familias van a ver más difícil si cabe poder hacer frente el pago de las cuotas. En el Real Decreto, el gobierno ha contemplado la moratoria del préstamo hipotecario y del pago del alquiler para las familias vulnerables, además de una opción de quita de la renta del alquiler a la que pueden optar grandes propietarios, medidas insuficientes que descargan el peso de la crisis en las y los trabajadores.

### Hipotecas<sup>3</sup>

Las siguientes medidas tienen su base normativa en el Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19. Y Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19

Moratoria de deuda hipotecaria para adquisición de vivienda habitual: arts. 7-16.

#### Ámbito de aplicación

- Contratos de préstamo garantizados con hipoteca inmobiliaria sobre:
  - ~ Vivienda habitual.
  - ~ Inmuebles donde empresarios y profesionales desarrollen su actividad económica (véase el local de un autónomo).
  - ~ Vivienda que, teniendo alquilada, se haya dejado de percibir la renta arrendaticia desde la entrada en vigor del Estado de alarma hasta un mes después de su finalización. (Esto debería permitir acuerdos casero-inquilino).
- Deudor que concurra en la vulnerabilidad económica del artículo 16 del último RDL.
- Extensivo a fiadores y avalistas del deudor principal, respecto de su vivienda habitual.
- Extensivo a préstamos sin garantía hipotecaria ante entidades financieras (con mayor razón si están destinados a pagar rentas y gastos de vivienda)

#### Situación de vulnerabilidad económica

Se han de cumplir TODOS los requisitos siguientes:

1. Nueva situación de desempleo/ERTE, o empresarios/profesionales con pérdida sustancial de ventas/ingresos de mínimo el 40%.
2. Ingresos unidad familiar no superen el mes anterior a la moratoria:
  - Carácter general: 3 IPREM mensual = 1.613,52€.
  - +0,1 x hijo a cargo = 53,78€.

---

3 Texto publicado por la Plataforma de Afectados por la Hipoteca (PAH)



# DOCUMENTO - GUÍA COVID-19

- +0,15 x hijo a cargo para familias monoparentales = 80,68€.
  - +0,1 x mayor de 65 años = 53,78€.
  - Unidad familiar con persona con discapacidad > 33%: 4 IPREM = 2.151,36€.
  - Deudor hipotecario con parálisis cerebral, enfermedad mental, discapacidad intelectual, todas > 33%; discapacidad física o sensorial > 65%, enfermedad grave que incapacite al deudor o su cuidador para trabajar: 5 IPREM = 2.689,20€.
3. Cuota hipotecaria + gastos + suministros > 35% ingresos netos de la unidad familiar. Se entenderá por «gastos y suministros básicos» el importe del coste de los suministros de electricidad, gas, gasoil para calefacción, agua corriente, de los servicios de telecomunicación fija y móvil y las contribuciones a la comunidad de propietarios. Siempre que sean sobre la vivienda habitual (no aplica a tu local o arrendamiento).
4. Alteración significativa de las circunstancias económicas de la unidad familiar a causa de la emergencia sanitaria: el esfuerzo de la carga hipotecaria se haya multiplicado mínimo 1,3.

## Fiadores, avalistas e hipotecantes no deudores

Si son vulnerables, podrán exigir que el banco agote el patrimonio del deudor principal antes de reclamarles la deuda a ellos. No excluye la aplicación del Código de Buenas Prácticas al deudor principal.

## Acreditación de las condiciones de vulnerabilidad

**IMPORTANTE:** Si no puedes aportar alguno de los documentos aquí requeridos, bastará con una Declaración Responsable que incluya la justificación expresa de los motivos relacionados con las consecuencias de la crisis del COVID-19 que te impiden tal aportación. ¡Que no te pongan trabas en el banco! PERO tras la finalización del estado de alarma prorrogado, dispones de UN MES para la aportación de los documentos que no hubieses facilitado.

- Desempleo: certificado de prestaciones con la cuantía mensual percibida.
- Cese de actividad: certificado expedido por Hacienda o la CCAA.
- Número de personas que viven en la vivienda:
  - ~ Libro de familia o certificado de pareja de hecho.
  - ~ Certificado de empadronamiento actual y que abarque los 6 meses anteriores.
  - ~ Declaración de discapacidad, dependencia o incapacidad permanente (si es el caso).
- Titularidad de los bienes:
  - ~ Nota simple de todos los miembros de la unidad familiar.
  - ~ Escrituras de la compraventa y la hipoteca de la vivienda u otro préstamo.
  - ~ En caso de hipotecas de inmuebles alquilados, además debe aportarse el contrato de arrendamiento.

## Declaración responsable indicando que se cumplen los requisitos del RDL.

### Solicitud y concesión

- Desde el 19 de marzo, hasta 1 MES después del fin del estado de Alarma. Eso es, si no hay una

modificación para ampliar su vigencia, el 12 de mayo de 2020.

- Una vez realizada la solicitud, el banco deberá implementarla automáticamente en el plazo máximo de 15 días.
- NO es necesaria la firma de un acuerdo privado ni de novación hipotecaria, ni el consentimiento de otros acreedores intermedios. Pero pasado el estado de alarma, esta ampliación del plazo inicial SÍ se tendrá que formalizar en Escritura Pública. Los gastos de este trámite correrán a cargo del banco acreedor.

## Efectos

- Suspensión de la deuda hipotecaria durante TRES MESES (este plazo lo puede prorrogar el Consejo de Ministros). No se puede exigir el pago ni total ni parcial (es decir, no se podrá exigir el pago de cualquier otro concepto que integre la cuota hipotecaria: amortización del capital, pago de intereses. No se devengarán intereses). PERO la cantidad que se debe se mantiene igual, ¡no es una condonación!
- Inaplicación de la cláusula de vencimiento anticipado durante la moratoria (de hecho, por ley no se puede aplicar hasta pasadas 12 cuotas de impago).

## Consecuencias de aplicación indebida

- Si un deudor hipotecario se beneficia de las medidas sin cumplir con los requisitos será responsable de daños y perjuicios, así como otros gastos de aplicación de las medidas. El importe de esta indemnización no podrá ser inferior al beneficio que haya obtenido.
- También será responsable el deudor que busque situarse o mantenerse en las condiciones de vulnerabilidad a propósito para ser beneficiario de las medidas.

Si cumples con los requisitos, deberás acudir o contactar con tu banco para solicitar que activen el mecanismo y aportar la documentación requerida. Ten en cuenta que, aunque durante el confinamiento pueda bastar una declaración responsable, algunos de los documentos deberás pedirlos a Hacienda o tu Ayuntamiento

## **Alquileres**

Muchas trabajadoras verán interrumpidos sus ingresos el tiempo que dure la cuarentena, lo que se añadirá a la dificultad que ya había antes de la epidemia para hacer frente a los alquileres. Las medidas concretas aprobadas por parte del Ejecutivo en el RD ley 11/2020 para establecer un marco legal que permita hacer frente a esta situación, van dirigidas a las unidades familiares entendidas como vulnerables, y se basan en la moratoria de los pagos, y el reembolso a los caseros facilitando a los inquilinos créditos bancarios avalados por el Estado.

Los grandes propietarios de vivienda deberían ser obligados a ceder el uso y la propiedad de los inmuebles que tengan vacíos, cuyo único objetivo es la especulación y el control al alza de los precios del alquiler.

El Ejecutivo sí ha instado a los propietarios a considerar la situación en la que nos encontramos en cuanto a los alquileres se refiere, haciéndoles un llamado a la responsabilidad social, por lo que varias asesorías y grupos de vivienda han compartido un modelo para solicitar a los caseros el aplazamiento del pago del alquiler este mes.

Este es el enlace al documento que puedes presentar a tu casero o casera

[4https://caescooperativa.es/wp-content/uploads/2020/03/SOLICITUD-REVISI%C3%93N-SUSPENSI%C3%93N-ALQUILER.docx](https://caescooperativa.es/wp-content/uploads/2020/03/SOLICITUD-REVISI%C3%93N-SUSPENSI%C3%93N-ALQUILER.docx)

## Desahucios

Se suspende el procedimiento de desahucio desde el 1 de abril hasta 6 meses después de las personas arrendatarias que acrediten ante el Juzgado que se encuentran en situación de vulnerabilidad social o económica como consecuencia del COVID-19 cuando no dispongan de alternativa habitacional para sí o para las personas con las que conviva.

- Las personas arrendadoras también pueden acogerse a esta suspensión acreditando de igual manera la situación de vulnerabilidad social o económica como consecuencia del COVID-19 ante el Juzgado.

## Programa de ayuda a las víctimas de violencia de género, personas objeto de desahucio de su vivienda habitual, personas sin hogar y otras personas especialmente vulnerables

Tiene por objeto facilitar una solución habitacional inmediata a las personas víctimas de violencia de género, a las personas objeto de desahucio de su vivienda habitual, a las personas sin hogar y a otras personas especialmente vulnerables.

## Prórroga de contrato

Si el contrato (tras la prórroga obligatoria según el artículo 9.1 de la LAU) finaliza en el período desde que se decreta estado de alarma (14 de marzo) hasta dos meses después de fin del estado de alarma, el inquilino puede solicitar prórroga del contrato de 6 meses en las mismas condiciones, que deberá ser aceptada por el casero.

## Moratoria

**Si tu casero es un propietario de menos de 10 viviendas o de 1.500 metros cuadrados equivalentes:**

1. Negociar con tu casero. El artículo 8:1. “solicitar de la persona arrendadora (si no es “gran tenedor o tenedor público”), en el plazo de un mes desde la entrada en vigor de este Real decreto Ley (entre 31 de marzo y 30 de abril), el aplazamiento temporal y extraordinario en el pago de la renta”, siempre que no haya otro acuerdo -a mejor- previo voluntario. Una vez solicitado al arrendador, éste “comunicará a la persona arrendataria, en el plazo máximo de 7 días laborables, las condiciones de aplazamiento o de fraccionamiento aplazado de la deuda que acepta o, en su defecto, las posibles alternativas que plantea en relación con las mismas”.
2. Si el arrendador no acepta ningún acuerdo puedes endeudarte pidiendo un crédito bancario avalado por el Estado.

Créditos bancarios a interés cero y pago durante seis años (prorrogable con justificación a diez años) por un máximo de seis meses de renta.

**Si tu casero es un gran propietario (persona física o jurídica que sea titular de más de diez inmuebles urbanos, excluyendo garajes y trasteros, o una superficie construida de más de 1.500 m<sup>2</sup> o una entidad pública), habrá una “aplicación automática de la moratoria de la deuda arrendaticia en caso de grandes tenedores y empresas o entidades públicas de vivienda”. Por ella:**

- Pedir al arrendador un aplazamiento de pago: la persona arrendataria en “vulnerabilidad sobrevenida” podrá solicitar de la persona arrendadora en el plazo de un mes desde la entrada en vigor de este real decreto ley (entre el 31 de marzo y el 30 de abril) el aplazamiento temporal y extraordinario en el pago de la renta, si no ha habido un acuerdo previo entre ambas partes.

- El arrendador podrá contestar, en el plazo máximo de 7 días laborables, con:
  - ~ Una reducción del 50% de la renta durante el tiempo que dure el estado de alarma decretado por el Gobierno.
  - ~ Una moratoria en el pago de la renta que se aplicará de manera automática.

Si el arrendador opta por la segunda opción, la moratoria aplazaría el pago mediante el fraccionamiento de las cuotas durante al menos tres años, que se contarán a partir del momento en el que se supere la situación de Alarma, aunque siempre dentro del plazo de vigencia del contrato o cualquiera de sus prórrogas. La persona arrendataria no tendrá ningún tipo de penalización y las cantidades aplazadas serán devueltas a la persona arrendadora sin intereses.

Igual que antes, la persona arrendataria puede endeudarse pidiendo un crédito bancario avalado por el Estado, a interés cero, y a pagar en 6 años (prorrogable con justificación a 10).

Ambas, reducción o moratoria, a gusto del arrendador, se aplicarán durante el estado de alarma y a un máximo posible de cuatro meses más, prorrogables uno a uno, si aquel plazo fuera insuficiente en relación con la situación de vulnerabilidad sobrevenida.

## Unidad familiar

Es la compuesta por la persona que adeuda la renta arrendaticia, su cónyuge no separado legalmente o pareja de hecho inscrita y los hijos, con independencia de su edad, que residan en la vivienda, incluyendo los vinculados por una relación de tutela, guarda o acogimiento familiar y su cónyuge no separado legalmente o pareja de hecho inscrita, que residan en la vivienda.

## Vulnerabilidad

Tres condicionantes a cumplir:

1. Que el arrendatario/a pase a estar en situación de desempleo, Expediente Temporal de Regulación de Empleo (ERTE), o haya reducido su jornada por motivo de cuidados.
2. Los ingresos de la unidad familiar en el mes anterior a la entrada en vigor del Estado de Alarma por debajo de IPREMx3:
  - Valor IPREM general: 537.84 €
  - + 0.1 x hijo a cargo familia NO monoparental (0.1 IPREM = 53,78): 1 hijo 591.62€; 2 hijos 645.4€; etc.
  - + 0.15 x hijo a cargo SI familia monoparental (0.15 IPREM = 80.67): 1 hijo 618.51€; 2 hijos 699.192€ etc.
3. Que la renta arrendaticia, más los gastos y suministros básicos<sup>5</sup>, resulte superior o igual al 35 por cien de los ingresos netos que perciba el conjunto de los miembros de la unidad familiar.

No se considerará situación de vulnerabilidad cuando la persona arrendataria o cualquiera de las personas que componen la unidad familiar que habita aquella sea propietaria o usufructuaria de alguna vivienda en España.

## Acreditar situación de vulnerabilidad

Presentando los siguientes documentos:

---

<sup>5</sup> Suministros de electricidad, gas, gasoil para calefacción, agua corriente, de los servicios de telecomunicación fija y móvil, y las posibles contribuciones a la comunidad de propietarios.

- Situación de desempleo: certificado expedido por la entidad gestora de las prestaciones, en el que figure la cuantía mensual percibida en concepto de prestaciones o subsidios por desempleo.

[https://sede.sepe.gob.es/contenidosSede/generico.do?pagina=/sede\\_virtual/sv00C.html](https://sede.sepe.gob.es/contenidosSede/generico.do?pagina=/sede_virtual/sv00C.html)

- Cese de actividad (autónomos): certificado expedido por la Agencia Estatal de la Administración Tributaria o el órgano competente de la Comunidad Autónoma, en su caso, sobre la base de la declaración de cese de actividad declarada por el interesado.

<https://www.sepe.es/HomeSepe/autonomos/cese-actividad.html>

- Número de personas que habitan en la vivienda habitual: Libro de familia o documento acreditativo de pareja de hecho y certificado de empadronamiento.
- Titularidad de los bienes: nota simple del servicio de índices del Registro de la Propiedad de todos los miembros de la unidad familiar.

<https://www.registradores.org/>

Si la persona solicitante no pudiese aportar alguno de los documentos requeridos podrá sustituirlo mediante una declaración responsable que incluya la justificación expresa de los motivos, relacionados con las consecuencias de la crisis del COVID-19, que le impiden tal aportación.

Tras la finalización del estado de alarma y sus prórrogas dispondrá del plazo de un mes para la aportación de los documentos que no hubiese facilitado.

## **Programa de ayudas al pago del alquiler**

Se pone a disposición el “Programa de ayudas para contribuir a minimizar el impacto económico y social del COVID-19 en los alquileres de vivienda habitual» cuyo objeto será la concesión de ayudas, mediante adjudicación directa, a las personas arrendatarias que se encuentren en situación de vulnerabilidad que tengan problemas para hacer frente al pago total o parcial del alquiler a causa del COVID-19.

El programa consiste en una ayuda para las personas que tengan dificultad en la devolución de las cuotas de las ayudas transitorias de financiación contraídas por hogares vulnerables.

La cuantía será de hasta 900 euros al mes y de hasta el 100% de la cuota e intereses del préstamo.



## CRÉDITOS DE FINANCIACIÓN NO HIPOTECARIA

Desde el Partido Comunista de Madrid pusimos de manifiesto en anteriores versiones de esta guía la necesidad de incluir medidas con relación a los créditos de consumo debido a la dificultad que iba a suponer para ciudadanía el hacer frente a estos pagos. Como novedad, en el último RD aprobado por el Ejecutivo, vemos que se incluye una suspensión de los créditos no hipotecarios similar a la que ya se había aprobado para los préstamos hipotecarios para las personas que se encuentren en situación de vulnerabilidad.

La suspensión de las obligaciones contractuales de los préstamos o créditos sin garantía hipotecaria no requerirá acuerdo entre las partes ni novación contractual, tendrá una duración de tres meses ampliables mediante Acuerdo del Consejo de Ministros y surtirá efecto desde la solicitud del deudor al acreedor acompañada de la documentación requerida a través de cualquier medio.

Hay que tener en cuenta que, en el caso de los créditos no hipotecarios (incluidos las tarjetas de crédito) el importe de las cuotas mensuales cuyo pago quedó suspendido se requerirá al finalizar el periodo de suspensión, por lo que la solicitud de esta medida no implica facilidades a la hora de abonar los pagos más allá de atrasarlos y es muy probable que te pasen todas las cuotas de golpe cuando acabe el periodo de la suspensión.

Teniendo en cuenta que las personas que tienen en vigor préstamos de tarjetas bancarias son, probablemente, personas con recursos más limitados, es importante que el Ejecutivo se reúna con las entidades bancarias y den alternativas de pago para poder abonar las cuotas aplazadas con facilidad..

### Efectos de la suspensión

Durante la vigencia de la suspensión:

- El acreedor no podrá exigir el pago de la cuota, ni de ninguno de los conceptos que la integran (amortización del capital o pago de intereses), ni íntegramente, ni parcialmente.
- No se devengarán ningún tipo de intereses, ni ordinarios, ni de demora.

La fecha del vencimiento acordada en el contrato se ampliará, como consecuencia de la suspensión, por el tiempo de duración de esta.

### Fiadores y avalistas

Los fiadores y avalistas que no puedan cumplir con las obligaciones derivadas de los contratos podrán solicitar la suspensión de las mismas hasta un mes después de la vigencia del estado de alarma presentando la misma documentación que a la persona titular del crédito.

### Supuesto de vulnerabilidad

- Que el potencial beneficiario pase a estar en situación de desempleo o, en caso de ser empresario o profesional, sufra una pérdida sustancial de sus ingresos o una caída sustancial en su facturación de al menos un 40%.
- Que el conjunto de los ingresos de los miembros de la unidad familiar no supere en el mes anterior a la solicitud de la moratoria con carácter general:
  - ~ Tres veces el valor IPREM (3x 537.84€)
  - ~ 0.1 x hijo a cargo familia NO monoparental (0.1 IPREM = 53,78): 1 hijo 591.62€; 2 hijos 645.4€; etc.

~ 015 x hijo a cargo SI familia monoparental (0.15 IPREM = 80.67): 1 hijo 618.51€; 2 hijos 699.192€ etc.

- Que la renta arrendaticia, más los gastos y suministros básicos<sup>6</sup>, resulte superior o igual al 35 por cien de los ingresos netos que perciba el conjunto de los miembros de la unidad familiar.
- Que el esfuerzo de acceso a la vivienda de la unidad familiar se haya multiplicado por al menos 1,3 veces.
- Si la persona física fuera beneficiaria a su vez de la moratoria de deuda hipotecaria para la adquisición de vivienda habitual establecida en el artículo 7 del RD 8/2020, de 17 de marzo, no se tendrá en cuenta su aplicación a efectos del cálculo del esfuerzo de acceso a la vivienda de la unidad familiar, para la suspensión de las obligaciones derivadas de los créditos o préstamos sin garantía hipotecaria.
- Que no tenga contratado un préstamo hipotecario, pero tenga que hacer frente a un pago periódico de la renta del alquiler o bien de cualquier tipo de financiación sin garantía hipotecaria frente a una entidad financiera, o a ambas simultáneamente, se sustituirá el importe de la cuota hipotecaria por la suma total de dichos importes.

## Acreditación de la situación

Presentando los siguientes documentos:

1. Situación de desempleo: certificado expedido por la entidad gestora de las prestaciones, en el que figure la cuantía mensual percibida en concepto de prestaciones o subsidios por desempleo
2. Cese de actividad (autónomos): certificado expedido por la Agencia Estatal de la Administración Tributaria o el órgano competente de la Comunidad Autónoma, en su caso, sobre la base de la declaración de cese de actividad declarada por el interesado
3. Número de personas que habitan en la vivienda habitual: Libro de familia o documento acreditativo de pareja de hecho y certificado de empadronamiento.
4. Titularidad de los bienes: nota simple del servicio de índices del Registro de la Propiedad de todos los miembros de la unidad familiar.

Si la persona solicitante no pudiese aportar alguno de los documentos requeridos podrá sustituirlo mediante una declaración responsable que incluya la justificación expresa de los motivos, relacionados con las consecuencias de la crisis del COVID-19, que le impiden tal aportación.

Tras la finalización del estado de alarma y sus prórrogas dispondrá del plazo de un mes para la aportación de los documentos que no hubiese facilitado.

---

<sup>6</sup> Suministros de electricidad, gas, gasoil para calefacción, agua corriente, de los servicios de telecomunicación fija y móvil, y las posibles contribuciones a la comunidad de propietarios.

## SUMINISTROS BÁSICOS

Los bienes de primera necesidad deberían estar garantizados por el Estado, más si cabe en esta situación en la que el consumo de estos se ve incrementado debido al confinamiento, y no debería recaer el coste de los mismos sobre las y los trabajadores.

Garantizar los bienes de primera necesidad no puede depender de las necesidades del mercado, esta situación que atravesamos nos debe ayudar a entender lo prioritario que es nacionalizar estos recursos para planificar y organizar su producción y distribución, y someter al interés general lo que ahora está sometido a intereses particulares de rentabilidad.

El Real Decreto aprobado por el Ejecutivo recoge que las empresas suministradoras de gas, luz y agua no podrán suspender el suministro en caso de impago a los titulares del mismo en las siguientes situaciones:

- Persona sola o unidad sin hijos: ingresos conjuntos igual o menores a 11279,38€
- Un menor en unidad familiar: ingresos conjuntos igual o menores a 15039,18€
- Dos menores en unidad familiar: ingresos conjuntos igual o menores a 18798,98€
- En posesión de título de familia numerosa
- Pensionistas o unidad con todos los miembros que tengan ingresos siendo pensionistas por jubilación o incapacidad, percibiendo la cuantía mínima de esas pensiones

Además, hay empresas suministradoras de luz y gas que ofrecen, al menos en su propaganda, la posibilidad de aplazar el pago y fraccionarlo en 12 meses sin coste adicional, dejando la aplicación de esta posibilidad a expensas de la negociación particular del cliente con la empresa.

La medida anunciada por el gobierno no se trata de una quita, sino de una moratoria de un mes en el pago de los suministros para los consumidores que acrediten ser consumidores vulnerables.

### ¿Cómo puedo acreditar que soy un consumidor o consumidora vulnerable?

El RD 897/2017, de 6 de octubre indica que tiene consideración de consumidor vulnerable el titular de un punto de suministro de electricidad en su vivienda habitual que, siendo persona física, esté acogido al precio voluntario para el pequeño consumidor (PVPC) y cumpla los requisitos incluidos en este apartado.

### ¿Me pueden cortar los suministros básicos por no pagar?

Tal y como indica el RD 897/2017, las empresas suministradoras no podrán cortar el suministro a los consumidores mientras dure el estado de alarma. Sin embargo, no hace mención alguna a cuando termine esta situación y será el propio consumidor el que deba negociar con su compañía el modo del pago de la deuda generada y si cortan o no los suministros.

### Ahora mismo no soy consumidor o consumidora vulnerable ¿Cómo puedo acreditar la situación?

Debes informar a la empresa comercializadora y acreditar la situación y a los Servicios Sociales una vez que acabe el estado de alarma para beneficiarte de los bonos sociales.

## SANIDAD PÚBLICA

### Atención Primaria y Hospitalaria

Según informaba el Observatorio Madrileño de Salud el 30 de enero de este año, poco más de un mes antes de la llegada del COVID-19, la situación de la Atención Primaria ya se encontraba en una situación crítica como consecuencia de las políticas de los sucesivos gobiernos del PP de la Comunidad de Madrid, debido a la asfixia presupuestaria a la que se ha visto sometida desde 2008, cuyo presupuesto anual no se vio superado hasta el año pasado, independientemente del crecimiento que ha experimentado la población en la Comunidad durante estos años. Como consecuencia de todos estos años de carencias inducidas en la Sanidad Pública madrileña:

### Atención Primaria

Madrid es la región que menos dinero destina a la Sanidad en relación al PIB per capita.

Madrid es la región que tiene la ratio más alta de ciudadanos por profesional (2000 pacientes asignados por profesional), lo que ha venido alargando el tiempo de espera más cada año (un 17% de las consultas con el médico de familia tiene una línea de demora de más de una semana).

Los tiempos dedicados a la asistencia sanitaria de los pacientes se han ido reduciendo cada vez más.

También se han ido reduciendo cada vez más las jornadas de trabajo de los profesionales para ahorrar en salarios, rompiendo la línea de la continuidad asistencial y poniendo en peligro su salud, ya que si el paciente no puede acudir por una cita ordinaria pasa a ser atendido siempre como urgencia o sin cita y no puede ser atendido por su médico de cabecera a menos que logre forzar un hueco o aprovechar una inasistencia.

Como consecuencia del aumento de la población, ha crecido el número de urgencias (un 14% en los últimos años), pero no se ha visto compensado con nuevos centros o aumento del personal. De hecho, se han ido reduciendo (en más de 4.000 profesionales) o reconvirtiendo las plantillas.

Los profesionales vienen denunciando durante todo este periodo la obsolescencia de las infraestructuras de los centros de salud pública. Tampoco se les ha dotado de mecanismos de participación en la política sanitaria autonómica, pues ni cuentan con Consejos de Salud de zona básica ni se ha aplicado en materia de salud la Ley de Buen Gobierno.

Pérdida del control sobre las citaciones de especialistas y pruebas diagnósticas realizadas en centros privados.

El aumento de las privatizaciones ha conllevado un aumento de las desigualdades, ya que quienes contaban con mayores recursos económicos para poder permitírselo han ido acudiendo a las consultas de la sanidad y los seguros privados (un 26% más entre 2010 y 2018), engordando este sector.

La Comunidad de Madrid es la región con mayor grado de privatización de la atención sanitaria (31 puntos del total).

A la debilitada situación de los recursos de Atención Primaria, se suma ahora la decisión de Comunidad de Madrid de cerrar 54 dispositivos de Atención Primaria. Una decisión que afecta a uno de los recursos fundamentales en el control de los pacientes con COVID-19 que permiten la observación domiciliaria, ayudando a que solo aquellos en que es imprescindible sean atendidos en el hospital.

El cierre de los centros de salud va a suponer inevitablemente un aumento del colapso de las urgencias hospitalarias ante la imposibilidad de, con unos profesionales desbordados, dar respuesta a los pacientes.

Atención primaria hace el seguimiento de pacientes crónicos y frágiles que sin estar infectados por

COVID-19 requieren de citas telefónicas y presenciales en domicilio. Es fundamental intentar evitar la descompensación de patologías crónicas y que así los pacientes no requieran atención hospitalaria. Así mismo la coordinación con trabajo social de atención primaria es un arma importante para el cuidado de pacientes socialmente vulnerables que están en especial riesgo en esta crisis (personas enfermas y dependientes, ancianos solos, personas sin recursos económicos, personas con diversidad funcional...).

## Hospitales

- 2.966 camas de hospitales menos
- 3.207 profesionales menos trabajando en los hospitales
- 50 hospitales privados frente a 33 hospitales públicos
- Plantas de hospitales cerradas
- UCIs equipadas fuera de servicio
- 14 puntos de inversión por debajo de la media per capita
- El 40% de la maquinaria de alta tecnología está sin renovar

Todo ello, siendo capaz de mantener, pese a todo a base de un sobreesfuerzo y sacrificio evitables, el reconocimiento internacional por su calidad asistencial y de la mayoría de la población, que prefiere la asistencia en la Sanidad Pública. No hay más que asomarse a los balcones a las 20:00 para confirmar este hecho.

En esta situación de destrucción sistemática del servicio público más esencial, y que satisface una de las necesidades más humanas, que es la salud, en los intentos del capital de transformarlo en una mercancía más de la que sacar riqueza, la patronal madrileña ya ha sacado más que demasiados beneficios a costa del alto precio que ahora estamos pagando de falta de previsión y provisión de medios técnicos, infraestructura, material y personal para hacer frente al embate del COVID-19.

Profesionales de la salud, a través de las asociaciones profesionales, los sindicatos y las plataformas y movimientos de trabajadores en lucha señalan las mismas dificultades:

Falta de equipos de protección individual para profesionales y pacientes, y dificultades de adquisición mediante compra por el desabastecimiento del mercado (circunstancia por la que se evidencian tanto la falta de previsión política y económica ante el acercamiento del virus, como la incapacidad del libre mercado de satisfacer las necesidades básicas de la población en momentos de crisis).

Carga de trabajo imposible de absorber sin saturación y sin retrasar la atención, lo que merma su capacidad para dar atención médica a los enfermos tanto por el COVID-19 como por otras enfermedades, y que tan solo son capaces de sostener a costa de desgaste físico y mental.

Doblaje de turnos de los profesionales, eliminación de permisos, contratación de personal jubilado o de estudiantes aún no cualificados.

Siguen aumentando los casos de profesionales de la salud infectados en la prestación de su asistencia.

Con todo lo ocurrido, y que sigue ocurriendo, no solo queda demostrada por la experiencia del momento presente la necesidad de reconstruir en la región y en todo el país un sistema de Sanidad pública, universal y gratuita, fuertemente dotada de los medios económicos, técnicos y humanos necesarios para hacer frente tanto a las contingencias sanitarias ordinarias como al caso emergente del COVID-19, lo que sin duda hubiera salvado y habrá de salvar muchas vidas en todo el tejido social, sino de protegerla además de las injerencias del mercado para que esta situación tan extrema al que nos ha



# DOCUMENTO - GUÍA COVID-19

Llevado el impacto de la epidemia no vuelva a suceder, y vivamos protegidos por un escudo sanitario del pueblo y para el pueblo, preparado para hacer frente al brote o la mutación de cualquier nueva amenaza para nuestra salud.

## Residencias de mayores y ayuda a domicilio

Claramente es denunciable e inhumana la situación de los mayores y dependientes que fallecen en este contexto de aislamiento por el COVID-19 sin la compañía y el amparo de sus seres queridos, y es evidente la necesidad de puesta en práctica urgente de todos los procedimientos económicos, sociales y sanitarios necesarios para que ésto deje de ser así. La situación vivida en las residencias de la comunidad de Madrid es una de las caras más crueles del modelo neoliberal para abordar los cuidados a los colectivos más vulnerables. A pesar de ser uno de los colectivos de riesgo, la dejadez por parte del gobierno regional ha sido manifiesta con la población mayor de nuestra región. ¿De qué sirve cerrar los centros de día de mayores si hasta que no ha llegado esta situación límite ni se han preocupado por la situación en las 425 residencias en las que atienden a 48.768 personas ancianas?

También se observan circunstancias preocupantes y peligrosas en el ámbito del trabajo en residencias de mayores y dependientes y en la ayuda a domicilio, dejando a trabajadores y usuarios expuestos a incumplimientos graves de los protocolos de prevención contra el COVID-19 de forma continua por falta de provisión de equipos de protección contra el virus, según advierte la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Madrid y las propias trabajadoras, que denuncian además la mala adaptación de los protocolos sanitarios por parte de las autoridades y la falta de pruebas de COVID-19 al personal sanitario y de atención que presta sus servicios tanto en centros residenciales como en domicilios. En muchas residencias no hay médicos y como en otros sectores, sus profesionales no han contado ni con mascarillas protectoras. Ahora nos encontramos con un sistema sanitario al límite y los centros de mayores, que no son el lugar más óptimo para atender a las personas contagiadas, desbordados.

Del mismo modo, también ha dejado a las personas residentes en los centros donde se estaban detectando situaciones de mala praxis vulnerables y desprotegidos ante sus supuestos cuidadores, ya que la suspensión de los plazos de administrativos ha suspendido las actuaciones que estaban en proceso, como denuncias presentadas contra las empresas, inspecciones de trabajo y asistencia de los servicios de prevención.

El abandono de este servicio viene de lejos. Las denuncias por falta de personal, carencia de materiales o por las deficiencias existentes en estos centros han sido una constante en nuestra región en los últimos años.

Desde 2015 han sido sancionadas el 70% de las residencias públicas por incumplir pliegos o quebrar la ley en materia de falta de higiene, descuido en la asistencia, escasez de personal o hacinamiento.

No es un problema de las residencias, sino del modelo de gestión que mercantiliza nuestros derechos y la propia vida. Residencias de gestión 100% pública que recuperen la dignidad de quien nos ha dado tanto.

## Sanidad Privada y COVID-19

Las declaraciones repetidas por los sucesivos gobiernos de la Comunidad de Madrid en defensa de la sanidad privada frente a la pública, de la que presumían una supuesta “mayor eficacia”, si ya estaban desmentidas por las evidencias materiales de la derivación de casos graves a la Sanidad pública o por los retrasos en el retorno de los resultados de análisis realizados en los laboratorios privatizados, por citar algunos casos frecuentes, con la incapacidad inicial de los centros sanitarios privados de dar respuesta eficaz y competente a los casos de contagio de COVID-19 que llegaron en las primeras semanas, y de librarse del afán de lucro de sus empresarios para priorizar el objetivo social sobre el económico, el peso de esa evidencia ahora es abrumador.

También es abrumadora en este sentido la evidencia de la complicidad que los empresarios de la sanidad privada tienen en las filas del PP del Gobierno de la región, como fue el caso infame en 2014

del plan de privatización de seis hospitales de la sanidad pública madrileña encabezado por Javier Fernández Lasquetty cuando fue consejero de Sanidad, que desató una movilización popular de rechazo en las calles que culminó con la paralización cautelar del proyecto por decisión judicial y la dimisión del ex-consejero, y que ahora volvemos a tener de vuelta en el poder ocupando la Consejería de Hacienda en la administración de Isabel Díaz Ayuso. O también la entrada a dedo a la gerencia de los hospitales públicos madrileños de cargos salientes de gobiernos del PP de todo el país y de gerentes afines.

Y, más recientemente, como ha sido en esta crisis sanitaria el hecho de que, a día 17 de marzo, las organizaciones sindicales aún tuvieran que reclamar a esta administración que se dispusiera inmediatamente de las 6.000 camas que estaban disponibles en los hospitales privados para atender a los enfermos antes de enviarlos a hoteles, cuando el real-decreto de medidas urgentes que habilitaba a las administraciones de la Sanidad pública a disponer de la gestión y los recursos de los centros privados para sumarlos a los suyos, y hacer frente común al COVID-19, había sido emitido el día 14.

Y esto, al mismo tiempo que tampoco se habían habilitado las camas y espacios cerrados ni se habían terminado de preparar las UCI desequipadas en los hospitales públicos a falta de medidas del gobierno al respecto, y que mientras la Sanidad pública precarizada se saturaba con 4.871 casos confirmados de COVID-19, 340 de ingresos en UCI y 355 fallecidos, la privada solo había dado ingreso a 102 de estos casos teniendo disponibles un total de 6.000 camas, y estaba cobrando a los pacientes que llegaban de las colas de los públicos a hacerse el test para detectar el virus facturas en torno a los 300€.

Estos datos demuestran el maltrato sistemático del PP a la sanidad pública, convirtiendo a Madrid en punta de lanza de la privatización sanitaria, cuya inversión han triplicado en los últimos 4 años.

Denunciamos la infrautilización de instalaciones sanitarias con espacios vacíos y cerrados construidos en la época de Esperanza Aguirre teniendo que montar un hospital de campaña en IFEMA así como la actitud de las empresas sanitarias que intentan hacer negocio con esta crisis de salud pública cobrando los test para conocer si padecemos coronavirus, cierra centros sanitarios y manda a sus trabajadores y trabajadoras a casa.

Ante la situación actual, exigimos al Gobierno de la Comunidad de Madrid la intervención inmediata de la sanidad privada para poner sus recursos al servicio de la pública, tal y como establece el estado de alarma.

## TRABAJADORAS Y TRABAJADORES AUTÓNOMOS

El Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo y el Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, incluyen también una serie de medidas enfocadas a ayudar a los y las trabajadoras autónomas que se vean afectadas por el cierre de sus negocios debido a la declaración del estado de alarma o cuya facturación este mes caiga un 75% respecto a la media mensual del semestre anterior.

### Exoneración en el pago de cuotas a la Seguridad Social

En el caso de empresas que hayan aplicado un ERTE, ya sea de suspensión o de reducción de jornada, autorizados en base a fuerza mayor, la Tesorería General de la Seguridad Social exonerará a la empresa del abono de la aportación empresarial, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta, mientras dure el período de suspensión de contratos o reducción de jornada autorizado en base a dicha causa cuando la empresa, a 29 de febrero de 2020, tuviera menos de 50 trabajadores en situación de alta en la Seguridad Social.

Si la empresa tuviera 50 trabajadores o más, en situación de alta en la Seguridad Social, la exoneración de la obligación de cotizar alcanzará al 75 % de la aportación empresarial

### Prestación por cese de actividad (paro)

Los requisitos para poder percibir esta prestación son:

- Estar afiliado y de alta en la Seguridad Social en la fecha de declaración del estado de alarma.
- Estar al corriente de los pagos y obligaciones con la Seguridad Social.
- Que la actividad se haya suspendido o se haya visto reducida su facturación en un 75%

Esta prestación consiste en el 70% de la base reguladora (promedio bases de cotización de los últimos 12 meses), y su duración es de 1 mes, que se puede prorrogar hasta el fin del estado de alarma. En el caso de que no tenga 12 meses cotizados por esta contingencia será el 70% de la base mínima de cotización del RETA.

### Nuevas medidas incluidas en RD del 1 de abril

#### Bono social:

Las trabajadoras y trabajadores autónomos tendrán derecho a acogerse al bono social de electricidad cuando adquieran la consideración de consumidor vulnerable en los siguientes términos:

- El titular del punto de suministro, o alguno de los miembros de su unidad familiar, profesionales por cuenta propia o autónomos, tienen derecho a la prestación por cese total de actividad profesional o por haber visto su facturación en el mes anterior al que se solicita el bono social reducida en, al menos, un 75 por ciento en relación con el promedio de facturación del semestre anterior.

Para poder acreditar esta situación, deberán remitir al email del comercializador de referencia el modelo de solicitud definido en los Anexos junto con la siguiente documentación acreditativa:

- Copia del NIF o NIE del titular del punto de suministro y, en caso de que forme parte de una unidad familiar, copia del NIF o NIE de cada uno de los miembros para los que dicho documento sea obligatorio.



- Certificado de empadronamiento en vigor, individual o conjunto, del titular de punto de suministro o de todos los miembros de la unidad familiar.
- Libro de familia, en el caso de que exista unidad familiar.
- Cuando el trabajador autónomo se encuentre en el supuesto de cese de actividad, la acreditación se realizará mediante certificado expedido por la Agencia Estatal de la Administración Tributaria o el órgano competente de la Comunidad Autónoma, en su caso, sobre la base de la declaración de cese de actividad declarada por el interesado.

La condición de consumidor vulnerable se extinguirá cuando dejen de concurrir las circunstancias referidas, estando obligado el consumidor a comunicar este hecho al comercializador de referencia y en ningún caso podrá ser superior a 6 meses.

## **Garantía de suministro**

Mientras esté en vigor el estado de alarma, no podrá suspenderse el suministro de energía eléctrica, productos derivados del petróleo, incluidos los gases manufacturados y los gases licuados del petróleo, gas natural y agua a los consumidores personas físicas en su vivienda habitual, por motivos distintos a la seguridad del suministro.

El periodo durante el que esté en vigor el estado de alarma no computará a efectos de los plazos comprendidos entre el requerimiento fehaciente del pago y la suspensión del suministro por impago establecidos en la normativa vigente o en los contratos de suministro en su caso.

## **Moratoria en las cotizaciones a la Seguridad Social**

Se aprueba la posibilidad de solicitar moratorias de seis meses sin intereses sobre el pago a la Seguridad Social cuyo periodo de devengo esté comprendido entre los meses de mayo y julio de 2020, siempre que las actividades que realicen no se hayan suspendido con ocasión del estado de alarma.

Las solicitudes deberán presentarse a través del Sistema RED o por los medios electrónicos disponibles en la sede electrónica de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social (SEDESS) dentro de los 10 primeros días naturales de los plazos reglamentarios de ingreso.

No será de aplicación para quienes ya hayan obtenido exenciones de pago incluidas en el RD del 17 de marzo como consecuencia de los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por fuerza mayor.

## **Aplazamiento de deudas con la Seguridad Social**

Siempre que no tuvieran otro aplazamiento en vigor, podrán solicitar el aplazamiento en el pago de sus deudas con la Seguridad Social cuyo plazo reglamentario de ingreso tenga lugar entre los meses de abril y junio de 2020 aplicándose un interés del 0,5%.

## **Flexibilización de los contratos de suministros**

Como novedad incluida en este RD, las personas trabajadoras por cuenta ajena podrán suspender temporalmente sus contratos de suministro o modificar sus modalidades de contratos sin ningún tipo de penalización; asimismo, se les posibilita el cambio de peaje de acceso y el ajuste de la potencia contratada al alza o a la baja, sin coste alguno.

Una vez concluido el estado de alarma, podrán solicitar una nueva modificación sin coste adicional ni penalización.

## SOLIDARIDAD CON QUIENES SIGUEN TRABAJANDO

Durante estos días de confinamiento, no podemos olvidarnos de quienes siguen en pie, saliendo a la calle, exponiéndose y exponiendo a sus familias, velando por que todo funcione. Por todo ello, tenemos que agradecer su gran esfuerzo y procurar que su exposición al COVID-19 sea la menor posible. Facilitar su trabajo, en la medida de nuestras posibilidades, también está en nuestra mano. A continuación, te dejamos algunas ideas importantes a tener en cuenta para relacionarnos con los diferentes profesionales que están realizando su labor.

- **Personal de Call Center:** su labor puede ser ejercida mediante el teletrabajo. Desarrollan su actividad laboral en plataformas diáfanas con gran riesgo contagio ya que están muy cerca entre sí los distintos puestos de trabajo. Salvo casos muy excepcionales, a nuestro juicio, no es una actividad esencial, por lo que, lo mejor que podemos hacer, es no llamar.
- **Personal de Limpieza Viaria:** No tirar muebles ni objetos de gran tamaño, intentar no tirar residuos en las papeleras de vías públicas, es mejor esperar a llegar a casa y tirarlo en nuestro cubo de casa.
- **Personal de caja en grandes almacenes:** mantener la distancia de seguridad, mantener la calma y no pagar el estrés generado estos días con los y las trabajadoras
- **Personal Sanitario:** Están trabajando turnos imposibles, sin EPIs y con un estrés tremendo. Lo mejor que podemos hacer para facilitar la actividad de este colectivo es, a parte del homenaje diario que agradecen y anima, procurar realizar una actividad diaria sana y sin riesgo de accidentes domésticos para no tener que acudir a las Urgencias. La clave está en no distraer de la pandemia actual.
- **Personal de Reparto y Correos:** En la responsabilidad de todas y todos, está evitar pedir artículos a domicilio innecesarios. No es el momento de compras masivas por internet. Los operadores logísticos, en estos momentos, cumplen una función fundamental en el suministro de bienes esenciales.
- **Reparto de comida preparada a domicilio:** Consideramos que no es un servicio básico, procuremos no hacer uso de él.
- **Transporte de Viajeros:** Se considera un servicio esencial, principalmente, para poder hacer llegar a los y las trabajadoras, cuya actividad es fundamental en esta situación, a sus puestos de trabajo. No es concebible, usar el transporte colectivo de viajeros para cualquier otra actividad que no sea ir a trabajar. Entrar por la puerta trasera, es la mejor medida para proteger a las conductoras y conductores.

Actualmente hay muchas más personas en activo permitiendo que todo funcione: Personal veterinario, farmacéuticos y farmacéuticas, personal de gasolineras, transportistas, trabajadores y trabajadoras del campo y conserveras, sindicalistas, y muchos más. Agradecámoselo de la mejor manera posible, hagamos su trabajo más fácil.

## PROPUESTAS POLÍTICAS DEL PCM

Desde el Partido Comunista de Madrid, consideramos que la implantación de otra serie de medidas, a fin de proteger a la mayor cantidad de gente posible, debería ser urgente contemplarlas y velar por que sean cumplidas. Hemos dividido estas medidas en varios grupos según su campo de actuación: laborales, servicios públicos, sociales, educación e infancia, y económicas y de consumo.

### LABORALES

- Formación en prevención de riesgos laborales específica de COVID-19 de forma telemática o presencial obligatoria en todas las empresas públicas y privadas.
- Que las empresas permitan a sus trabajadores y trabajadoras poder higienizar de forma frecuente sus manos con agua y jabón, no siendo computable el tiempo empleado al tiempo de su descanso ordinario con el fin de evitar los contagios. En las empresas que no sea posible lavarse las manos con agua y jabón, la empresa deberá proporcionar botellas individuales de soluciones higienizantes alcohólicas.
- Que las empresas que vayan a recibir ayudas económicas por parte del gobierno complementen el 30% del salario de los y las trabajadoras de sus empresas afectadas por ERTES.
- Proporcionar la dotación necesaria de EPIs tanto a los y las trabajadoras sanitarias de centros de salud y hospitales, como a personal de residencias, limpiadores y limpiadoras y cualquier colectivo que por su trabajo esté expuesto.
- Paralizar la actividad de cualquier empresa que no pueda garantizar la salud de sus trabajadores y trabajadoras incluyendo el sector público.
- Que los trabajadores y trabajadoras que tuvieran su contrato en periodo de prueba sean incluidas en los ERTES por fuerza mayor a causa del COVID-19, obtengan la misma suspensión de cómputo de duración de su contrato, y sean protegidas de la misma manera.
- Que se sigan concretando medidas urgentes para hacer frente al impacto económico y social por el COVID-19 para los sectores que saldrán más golpeados y tendrán más dificultad de recuperación económica como la hostelería, entretenimiento, cultura, pequeño comercio, turismo, por ejemplo.
- Y que cuando se haga no sea para recortar derechos, como ha sido el caso de las trabajadoras y trabajadores temporales de espectáculos y audiovisuales, sino para proteger o mejorar el acceso a ellos.
- Que las personas trabajadoras que más habrán de sufrir la carga del sostenimiento del sistema capitalista sean quienes más protección reciban del erario público, que nos pertenece a todos y todas.
- Que la finalización de campaña durante el estado de alarma, en el caso de trabajadores y trabajadoras de obra y servicio y eventuales, sea considerada nula aunque se despida a todas las personas adscritas a esa campaña. En estos casos no se debe despedir, sino incluirlos en un ERTE<sup>7</sup>.
- Que se amplíe el subsidio de desempleo excepcional por fin de contrato temporal hasta el 1 de noviembre, se suba la cuantía al 70% de la base reguladora, y se complemente con actividades de formación, reciclaje y ampliación de conocimientos dentro de sus unidades de competencia a cargo del SEPE y financiada con fondos públicos.
- Que se disponga la ampliación de la prestación extraordinaria por desempleo a causa de un ERTE de las trabajadoras y trabajadores fijos-discontinuos a todo el periodo de suspensión o

7 Ya en vigor.

reducción de la jornada hasta la fecha final de las posibles prórrogas del estado de alarma, en caso de que éstas duren más de 90 días.

- Que se estimule la bolsa pública de empleo y sea dotada de fondos y competencias hasta convertirse en la primera fuerza de recolocación de empleados en paro a nivel nacional, para impedir que las ETTs y las empresas con mala praxis contractual se aprovechen de las trabajadoras y trabajadores precarios que queden en situación de desempleo y/o de vulnerabilidad económica a consecuencia del impacto del COVID-19.
- Que se amplíe el compromiso requerido a las empresas de mantener la plantilla para poder acceder al beneficio de las medias económicas extraordinarias decretadas por el gobierno hasta el 13 de marzo de 2021, y se precisen los requisitos a favor del mantenimiento de la misma plantilla, y las mismas condiciones laborales y salariales, sin perjuicio de los incrementos indicados por la subida del IPC y los convenios colectivos.

## SERVICIOS PÚBLICOS

- El transporte público debe de ser gratuito para evitar el contagio. En los autobuses se debería de entrar por las puertas traseras para proteger al o la conductora. La tarjeta de abono transportes o de crédito/débito se pone en contacto en el mismo aparato de lectura. Si la persona anterior a mí está infectada puede transferir el virus a la tarjeta del siguiente usuario y por ende a esa persona.
- Atención de urgencia a todas las personas que se encuentran en Residencias de Ancianos por parte de la Sanidad Pública. Al ser personas que pertenecen al grupo de riesgos del COVID-19 su atención debe ser prioritaria.
- Las personas que estén de baja médica de larga duración por alguna causa ajena del Coronavirus, podrá solicitar el envío del parte de confirmación por medios electrónicos, principalmente para quienes pertenezcan a grupos de riesgo.<sup>8</sup>
- Las personas que estén de baja médica de larga duración por alguna causa ajena del Coronavirus, podrá solicitar el envío del parte de confirmación por medios electrónicos, principalmente para quienes pertenezcan a grupos de riesgo.
- Las residencias que cuidan de nuestras y nuestros mayores han de ser públicas y garantizar unas condiciones sanitarias y de vida dignas. También deberán serlo todos los albergues para personas en situación de pobreza, sin techo o en exclusión social, incluidas su gestión y plantilla, compuesta por verdaderos profesionales del sector.
- Aceleración de los trámites de asignación de alternativa habitacional con garantías públicas y asegurando la dignidad y necesidades de las personas afectadas.
- Deberán de reanudarse las Inspecciones que se encontraban en curso a las residencias de mayores, así como establecer un régimen de inspecciones rutinarias realizadas por funcionarios públicos, dotados de todos los equipos de protección individual y protocolos de prevención de contagios necesarios, de que cumplan todas las garantías necesarias de cuidados, alimentación y dignidad de los y las residentes para compensar la imposibilidad de vigilancia directa de sus familiares a causa del aislamiento preventivo.
- Refuerzos de personal en las residencias.
- Instalación obligatoria de equipos de videoconferencia en las residencias (un PC estable con conexión a internet, webcam y micrófono no supone un derroche de presupuesto para estos centros) y calendario de visitas virtuales para que los familiares puedan comunicarse con sus mayores.
- Contratación urgente y con garantías laborales de todos los profesionales sanitarios que se en-

8 Ya en vigor.

contraran en situación de demanda de empleo o en listas de espera en las bolsas públicas.

- Establecimiento de un programa urgente de repatriación de profesionales sanitarios residentes en el extranjero, en los mismos términos de buena praxis contractual, que quieran volver a España voluntariamente a prestar asistencia médica en los centros públicos de salud. Así como establecimiento de alojamiento hotelero para dichos profesionales que forzosamente no dispusieran de él en la localidad a la que fueran destinados.
- Recorte de todos los gastos del Ejército, a excepción de los destinados directamente a la lucha contra el COVID-19 y a los gastos esenciales de mantenimiento de infraestructuras y salarios del personal, y redirección del ahorro acumulado a la Sanidad Pública.
- Una vez superemos la pandemia del COVID-19, convocatoria de una Comisión Nacional de Salud, integrada por representantes experimentados de todos los sectores profesionales de la salud pública y la investigación médica, con los siguientes objetivos:
  - ~ Elaborar un estudio del impacto y tratamiento del virus, los obstáculos creados por la situación de partida en que se encontraba la sanidad pública en todos sus niveles asistenciales.
  - ~ Crear un informe que especifique por cada provincia cuáles deben ser los niveles óptimos de personal y capacidad material de atención que deben tener los centros de salud, ambulatorios y hospitales para dar una cobertura óptima a toda la población. Y que dicho informe sea trasladado a un real decreto de obligatorio cumplimiento para todas las administraciones públicas estatales, autonómicas, provinciales y locales, que se revise con periodicidad anual o bianual.
  - ~ Crear un protocolo integral de emergencia contra futuras pandemias.

## SOCIALES

- Seguimiento de las personas mayores que se encuentran solas en su domicilio por parte de los ayuntamientos.
- Servicio a domicilio de alimentos y medicinas a los colectivos de riesgo y personas infectadas que están solas por parte del Gobierno de la Comunidad de Madrid.
- Habilitar desde la Comunidad de Madrid un número de teléfono de atención psicológica gratuita para familiares de personas fallecidas por coronavirus para que les ayuden a superar el duelo.
- Garantizar todos los suministros básicos a toda la ciudadanía. Las medidas adoptadas consisten en la moratoria de pago para los consumidores acreditados como “consumidores vulnerables” y el aumento del tiempo del bono social. Todos los suministros básicos deben ser gratuitos para toda la ciudadanía mientras dure el estado de alarma.
- Moratoria de la cuota de alquiler para personas vulnerables. Son precisamente las personas que se encuentran en alquiler quienes, por lo general, se encuentran en una peor situación. El o la casera cuyo inquilino/a se haya acogido a la moratoria del alquiler podrá acogerse a la moratoria hipotecaria aunque no cumpla los requisitos económicos.
- Condonación de deuda hipotecaria, arrendataria y de gastos esenciales a los consumidores vulnerables durante la vigencia del estado de alarma y sus prórrogas.
- Suspensión de los desahucios hipotecarios o arrendatarios de la vivienda habitual e inadmisión de nuevos procesos hasta que se ejecuten los planes anunciados de vivienda pública y sea asignada alternativa habitacional.
- Que se simplifiquen los trámites de solicitud de las distintas ayudas sociales, económicas y laborales (prestaciones, subsidios, moratorias, bonos sociales) dirigidas a las capas más humildes de la clase trabajadora y se recopilen en un solo programa de auxilio social, telemático y presencial



# DOCUMENTO - GUÍA COVID-19

en el domicilio, a cargo de los servicios públicos de salud y asistencia social, con participación directa y voto decisivo de los agentes sociales de las distintas organizaciones, plataformas, colectivos y asociaciones vecinales dedicadas a este fin.

## EDUCACIÓN E INFANCIA

- Rescindir el acuerdo entre la Comunidad de Madrid y las empresas Telepizza y Rodilla para repartir comida a los y las niñas de familias perceptores de RMI de la Comunidad de Madrid que se acogen al precio reducido en el comedor. Esta comida no es ni saludable ni lo suficientemente variada para el correcto desarrollo físico e intelectual durante la infancia y crea desigualdad sobre quienes sí que se pueden permitir una dieta equilibrada.
- Que sea el propio servicio de comedor escolar de cada centro escolar el que se encargue de proporcionar los menús a los y las niñas menos favorecidas, o que al abrir un comedor escolar por zona, o que en su defecto se le entregue a las familias un cheque comedor de 5 euros al día que pueda ser utilizado también en los supermercados.
- Incluir medidas que acaben con la brecha digital, social y económica en la enseñanza. Existen muchos niños y niñas en la Comunidad de Madrid que no disponen de los medios digitales necesarios para poder seguir el curriculum docente durante el periodo de confinamiento. Además las familias con menos recursos están en una situación que no favorece el estudio y tienen más dificultades para ayudar a sus hijos con las tareas escolares. Proponemos que la CAM proporcione los medios tecnológicos (ordenador, acceso a internet...) al alumnado que lo necesite, así como al profesorado, y tome medidas posteriores para paliar los efectos de este periodo de enseñanza no presencial.

## ECONÓMICAS Y DE CONSUMO

- Condonación de las cuotas de los préstamos personales y créditos no hipotecarios para las familias afectadas económicamente por el coronavirus durante el tiempo que dure el Estado de Alarma.
- Limitar el número máximo de artículos del mismo tipo que puedes llevarte por persona en los supermercados
- Ampliación de la suspensión de actualización de los precios máximos de los gases licuados del petróleo y el gas natural decretada por el gobierno a la electricidad y el agua de consumo doméstico, y ampliación del plazo de suspensión hasta el 1 de enero de 2021.
- Ampliación del programa de ayudas públicas a las personas en situación de vulnerabilidad económica en materia de arrendamientos a los gastos de consumo de suministros básicos.
- Obligar a las entidades financieras que acuerden los plazos de devolución con los clientes de las moratorias correspondientes a los pagos de las tarjetas de crédito evitando que puedan pasar de golpe la deuda una vez que finalice el estado de alarma

## BIBLIOGRAFÍA

**FSC-CCOO Madrid. Guía Básica de Información Laboral por el Coronavirus.**

<https://madrid.ccoo.es/ba0205799749ab0d44ea2ce2893836c7000045.pdf>

**CCOO e ISTAS-CCOO. Teletrabajar por fuerza mayor, pero de la forma más saludable posible.**

<https://www.ccoo.es//14b11f40e5c328dc3a212dc917fea16f000001.pdf>

**Centro de Coordinación de Alertas y Emergencias Sanitarias. Actualización N° 64. Enfermedad por el coronavirus (COVID-19).**

[https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov-China/documentos/Actualizacion\\_64\\_COVID-19.pdf](https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov-China/documentos/Actualizacion_64_COVID-19.pdf)

**Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.**

<https://www.boe.es/eli/es/lo/1985/08/02/11/con>

**Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.**

<https://www.boe.es/eli/es/l/1995/11/08/31/con>

**Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.**

<https://www.boe.es/eli/es/l/2011/10/10/36/con>

**Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.**

<https://www.boe.es/eli/es/rd/2020/03/14/463>

**Real Decreto 465/2020, de 17 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.**

<https://www.boe.es/eli/es/rd/2020/03/17/465>

**Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.**

<https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/03/17/8/con>

**Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19.**

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-4152>

**Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19.**

<https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/03/17/8/con>



# DOCUMENTO - GUÍA COVID-19

Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-4208>

Real Decreto-ley 12/2020, de 31 de marzo, de medidas urgentes en materia de protección y asistencia a las víctimas de violencia de género.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-4209>

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

<https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>

Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo.

<https://www.boe.es/eli/es/rd/1997/05/12/664/con>

Real Decreto 897/2017, de 6 de octubre, por el que se regula la figura del consumidor vulnerable, el bono social y otras medidas de protección para los consumidores domésticos de energía eléctrica.

<https://www.boe.es/eli/es/rd/2017/10/06/897/con>

Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.

<https://www.boe.es/eli/es/rdl/2019/03/08/8/con>

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

<https://www.boe.es/eli/es/lo/2018/12/05/3/con>

Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

<https://www.boe.es/eli/es/lo/1999/12/13/15/con>

Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

<https://www.boe.es/eli/es/rd/2011/11/14/1620/con>

Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

<https://www.boe.es/eli/es/lo/2001/12/21/6/con>

CCOO Industria. ¿Sabes qué medidas pueden aplicarte ante la situación del Coronavirus? Aquí están todas las respuestas.

[https://industria.ccoo.es/noticia:467026--\\_SABES\\_QUE\\_MEDIDAS\\_PUEDEN\\_APLICARTE\\_ANTE\\_LA\\_SITUACION\\_DEL\\_CORONAVIRUS\\_e\\_AQUI\\_ESTAN\\_TODAS\\_LAS\\_RESPUESTAS](https://industria.ccoo.es/noticia:467026--_SABES_QUE_MEDIDAS_PUEDEN_APLICARTE_ANTE_LA_SITUACION_DEL_CORONAVIRUS_e_AQUI_ESTAN_TODAS_LAS_RESPUESTAS)



## CCOO Madrid. Preguntas laborales frecuentes sobre el COVID-19.

[https://madrid.ccoo.es/noticia:459875--Preguntas\\_laborales\\_frecuentes\\_sobre\\_el\\_COVID\\_19&opc\\_id=e73d39918a28f859eee353b906e5d019](https://madrid.ccoo.es/noticia:459875--Preguntas_laborales_frecuentes_sobre_el_COVID_19&opc_id=e73d39918a28f859eee353b906e5d019)

## CCOO Madrid. Qué debes saber si tu empresa aplica un ERTE por causa de fuerza mayor.

[https://madrid.ccoo.es/noticia:459624--Que\\_debes\\_saber\\_si\\_tu\\_empresa\\_aplica\\_un\\_ERTE\\_por\\_causa\\_de\\_fuerza\\_mayor&opc\\_id=e73d39918a28f859eee353b906e5d019](https://madrid.ccoo.es/noticia:459624--Que_debes_saber_si_tu_empresa_aplica_un_ERTE_por_causa_de_fuerza_mayor&opc_id=e73d39918a28f859eee353b906e5d019)

## FSC-CCOO Madrid. Toda la información sobre prestaciones y desempleo durante el Estado de Alarma.

[https://madrid.fsc.ccoo.es/noticia:460100--Toda\\_la\\_informacion\\_sobre\\_prestaciones\\_y\\_desempleo\\_durante\\_el\\_estado\\_de\\_alarma&opc\\_id=e5990742af48f3a979bfbd60f9a5a186](https://madrid.fsc.ccoo.es/noticia:460100--Toda_la_informacion_sobre_prestaciones_y_desempleo_durante_el_estado_de_alarma&opc_id=e5990742af48f3a979bfbd60f9a5a186)

## Guía de actuación para mujeres que estén sufriendo violencia de género en situación de permanencia domiciliar derivada del estado de alarma por COVID-19

<http://www.violenciagenero.igualdad.gob.es/informacionUtil/covid19/home.htm>

## CCOO Madrid. Información para Empleadas de Hogar

[https://madrid.ccoo.es/noticia:473034--Informacion\\_para\\_Empleadas\\_de\\_Hogar&opc\\_id=e73d39918a28f859eee353b906e5d019](https://madrid.ccoo.es/noticia:473034--Informacion_para_Empleadas_de_Hogar&opc_id=e73d39918a28f859eee353b906e5d019)

## ENLACES

**CCOO Industria. ¿Sabes qué medidas pueden aplicarte ante la situación del Coronavirus? Aquí están todas las respuestas.**

[https://industria.ccoo.es/noticia:467026-- SABES\\_QUE\\_MEDIDAS\\_PUEDEN\\_APLICARTE ANTE LA SITUACION DEL CORONAVIRUS\\_e\\_AQUI\\_ESTAN\\_TODAS\\_LAS\\_RESPUESTAS](https://industria.ccoo.es/noticia:467026--SABES_QUE_MEDIDAS_PUEDEN_APLICARTE_ANTE_LA_SITUACION_DEL_CORONAVIRUS_e_AQUI_ESTAN_TODAS_LAS_RESPUESTAS)

**CCOO Madrid. Preguntas laborales frecuentes sobre el COVID-19.**

[https://madrid.ccoo.es/noticia:459875--Preguntas\\_laborales\\_frecuentes\\_sobre\\_el\\_COVID\\_19&opc\\_id=e73d39918a28f859eee353b906e5d019](https://madrid.ccoo.es/noticia:459875--Preguntas_laborales_frecuentes_sobre_el_COVID_19&opc_id=e73d39918a28f859eee353b906e5d019)

**CCOO Madrid. Qué debes saber si tu empresa aplica un ERTE por causa de fuerza mayor.**

[https://madrid.ccoo.es/noticia:459624--Que\\_debes\\_saber\\_si\\_tu\\_empresa\\_aplica\\_un\\_ERTE\\_por\\_causa\\_de\\_fuerza\\_mayor&opc\\_id=e73d39918a28f859eee353b906e5d019](https://madrid.ccoo.es/noticia:459624--Que_debes_saber_si_tu_empresa_aplica_un_ERTE_por_causa_de_fuerza_mayor&opc_id=e73d39918a28f859eee353b906e5d019)

**FSC-CCOO Madrid. Toda la información sobre prestaciones y desempleo durante el Estado de Alarma.**

[https://madrid.fsc.ccoo.es/noticia:460100--Toda\\_la\\_informacion\\_sobre\\_prestaciones\\_y\\_desempleo\\_durante\\_el\\_estado\\_de\\_alarma&opc\\_id=e5990742af48f3a979bfb60f9a5a186](https://madrid.fsc.ccoo.es/noticia:460100--Toda_la_informacion_sobre_prestaciones_y_desempleo_durante_el_estado_de_alarma&opc_id=e5990742af48f3a979bfb60f9a5a186)

**CCOO Sanidad Madrid. Coronavirus. La sanidad privada en Madrid solo acogía anoche a 102 pacientes afectados por el COVID19.**

[https://sanidad.ccoo.es/sanidadmadrid/noticia:467058--Coronavirus\\_La\\_sanidad\\_privada\\_en\\_Madrid\\_solo\\_acogia\\_anoche\\_a\\_102\\_pacientes\\_afectados\\_por\\_el\\_COVID19&opc\\_id=c196995ccdf43f450e2c6a099942ef2d](https://sanidad.ccoo.es/sanidadmadrid/noticia:467058--Coronavirus_La_sanidad_privada_en_Madrid_solo_acogia_anoche_a_102_pacientes_afectados_por_el_COVID19&opc_id=c196995ccdf43f450e2c6a099942ef2d)

**CCOO Sanidad Madrid. CCOO solicita por carta al ministro de Sanidad una regulación común para el trabajo en residencias de mayores y ayuda a domicilio.**

[https://sanidad.ccoo.es/sanidadmadrid/noticia:471088--CCOO\\_solicita\\_por\\_carta\\_al\\_ministro\\_de\\_Sanidad\\_una\\_regulacion\\_comun\\_para\\_el\\_trabajo\\_en\\_residencias\\_de\\_mayores\\_y\\_ayuda\\_a\\_domicilio&opc\\_id=c196995ccdf43f450e2c6a099942ef2d](https://sanidad.ccoo.es/sanidadmadrid/noticia:471088--CCOO_solicita_por_carta_al_ministro_de_Sanidad_una_regulacion_comun_para_el_trabajo_en_residencias_de_mayores_y_ayuda_a_domicilio&opc_id=c196995ccdf43f450e2c6a099942ef2d)

**Cadena Ser. Un hospital privado ofrece pruebas de coronavirus a 300 euros.**

[https://cadenaser.com/ser/2020/03/11/sociedad/1583916237\\_982230.html](https://cadenaser.com/ser/2020/03/11/sociedad/1583916237_982230.html)

**Coronavirus: España tiene 5.400 sanitarios infectados, un 40% más en un día. Redacción Médica**

<https://www.redaccionmedica.com/secciones/sanidad-hoy/coronavirus-espana-tiene-5-400-sanitarios-infectados-40-mas-un-dia-5936>

**eldiario.es. Ayuso mantiene cinco hospitales descabezados por no desarrollar una ley de 2017 para evitar los dedazos**

[https://www.eldiario.es/madrid/Ayuso-descabezados-hospitales-desarrollar-despolitizacion\\_0\\_994250941.html](https://www.eldiario.es/madrid/Ayuso-descabezados-hospitales-desarrollar-despolitizacion_0_994250941.html)

**Guía de actuación para mujeres que estén sufriendo violencia de género en situación de permanencia domiciliaria derivada del estado de alarma por COVID-19**

<http://www.violenciagenero.igualdad.gob.es/informacionUtil/covid19/home.htm>

**Observatorio Madrileño de Salud. Manifiesto por la atención primaria de salud en la Comunidad de Madrid.**

<https://sanidad.ccoo.es//bbe2ea21d83573dbc575ed65b4fba0fb000045.pdf>

**Público. Ayuso recupera a Lasquetty, el 'cerebro' de la fallida privatización sanitaria madrileña.**

<https://www.publico.es/politica/lasquetty-ayuso-recupera-lasquetty-cerebro-fallida-privatizacion-sanitaria-madrilena.html>

**Público. El Ejército encuentra cadáveres de ancianos en las habitaciones de varias residencias del país.**

<https://www.publico.es/sociedad/ejercito-encuentra-cadaveres-ancianos-habitaciones-varias-residencias-del-pais.html>

## ANEXO 1

### ESTABLECIMIENTOS QUE DEBEN CERRAR -

#### **Culturales**

- Museos.
- Archivos.
- Bibliotecas.
- Monumentos.
- Espectáculos públicos.

#### Esparcimiento y diversión:

- Café-espectáculo.
- Circos.
- Locales de exhibiciones.
- Salas de fiestas.
- Restaurante-espectáculo.
- Otros locales o instalaciones asimilables a los mencionados.
- Culturales y artísticos:
  - Auditorios.
  - Cines.
  - Plazas, recintos e instalaciones taurinas.
  - Otros recintos e instalaciones:
    - Pabellones de Congresos.
    - Salas de conciertos.
    - Salas de conferencias.
    - Salas de exposiciones.
    - Salas multiuso.
    - Teatros.

#### **Deportivos**

- Locales o recintos cerrados.
- Campos de fútbol, rugby, béisbol y asimilables.

- Campos de baloncesto, balonmano, balonvolea y asimilables.
- Campos de tiro al plato, de pichón y asimilables.
- Galerías de tiro.
- Pistas de tenis y asimilables.
- Pistas de patinaje, hockey sobre hielo, sobre patines y asimilables.
- Piscinas.
- Locales de boxeo, lucha, judo y asimilables.
- Circuitos permanentes de motocicletas, automóviles y asimilables.
- Velódromos.
- Hipódromos, canódromos y asimilables.
- Frontones, trinquetes, pistas de squash y asimilables.
- Polideportivos.
- Bolerías y asimilables.
- Salones de billar y asimilables.
- Gimnasios.
- Pistas de atletismo.
- Estadios.
- Otros locales, instalaciones o actividades asimilables a los mencionados.

## **Actividades recreativas**

- Discotecas y salas de baile.
- Salas de juventud.
- Deportivo-recreativas:
  - Locales o recintos, sin espectadores, destinados a la práctica deportivo-recreativa de uso público, en cualquiera de sus modalidades.

## **Juegos y apuestas:**

- Casinos.
- Establecimientos de juegos colectivos de dinero y de azar.
- Salones de juego.
- Salones recreativos.
- Rifas y tómbolas.

- Otros locales e instalaciones asimilables a los de actividad recreativa de Juegos y apuestas conforme a lo que establezca la normativa sectorial en materia de juego.
- Locales específicos de apuestas.

## **Culturales y de ocio**

- Parques de atracciones, ferias y asimilables.
- Parques acuáticos.
- Casetas de feria.
- Parques zoológicos.
- Parques recreativos infantiles.
- Recintos abiertos y vías públicas:
- Verbenas, desfiles y fiestas populares o manifestaciones folclóricas.

## **Bares especiales**

- Bares de copas sin actuaciones musicales en directo.
- Bares de copas con actuaciones musicales en directo.

## **De hostelería y restauración:**

- Tabernas y bodegas.
- Cafeterías, bares, café-bares y asimilables.
- Chocolaterías, heladerías, salones de té, croissanteries y asimilables.
- Restaurantes, autoservicios de restauración y asimilables.
- Bares-restaurante.
- Bares y restaurantes de hoteles, excepto para dar servicio a sus huéspedes.
- Salones de banquetes.
- Terrazas.

## ANEXO 2

### CERTIFICADO DE ASISTENCIA AL PUESTO DE TRABAJO

D. \_\_\_\_\_, con DNI \_\_\_\_\_, en  
calidad de \_\_\_\_\_ de la empresa \_\_\_\_\_  
con CIF. \_\_\_\_\_

CERTIFICA:

El/la trabajador/a D./D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_

titular del DNI \_\_\_\_\_, presta servicios en nuestra empresa estando

su centro de trabajo ubicado en \_\_\_\_\_, por lo que debe desplazarse desde su domicilio particular a su lugar de trabajo para cumplir las obligaciones laborales propias.

Con relación a las limitaciones anunciadas el 14 de marzo de 2020 por el Gobierno de España respecto a la circulación de personas, debido a la crisis sanitaria producida por la expansión del Covid-19, el centro de trabajo permanece abierto durante el periodo de Estado de Alarma decretado por el Gobierno por no ser empresa obligada al cierre.

Fdo: \_\_\_\_\_

## ANEXO 3

### CENTROS DE EMERGENCIA

#### **Centro de Emergencia nº 1**

Teléfono 91-877.17.20 (Centro Asesor) Fax: 91-877.17.21 (Centro Asesor)

Vías de acceso: Policía Local, Servicios Sociales, SITADE, Centro Asesor de la Mujer, DGM y Puntos Municipales del Observatorio Regional de la Violencia de Género

#### **Centro de Emergencia nº 2**

Teléfonos 91-654.31.99 ó 91 (Centro Asesor) Fax: 91-654.88.84

Vías de acceso Servicios sociales, Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, SITADE, DGM y Puntos Municipales del Observatorio Regional de la Violencia de Género.

#### **Centro de Emergencia nº 3**

Teléfono 91-851.97.45 (Concejalía Mujer) Fax: 91-851.07.26 (Concejalía)

Vías de acceso Concejalía de la Mujer y Mayores, Centro Coordinador de Emergencias de la Cruz Roja, SITADE, Policía Local/Guardia Civil, DGM y Puntos Municipales del Observatorio Regional de la Violencia de Género

#### **Centro de Emergencia nº 4**

Teléfono 91-248.93.00 (Centro Asesor) Fax: 91-248.93.02 (Centro Asesor)

Vías de acceso Servicios sociales, Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, SITADE, DGM, y Puntos Municipales del Observatorio Regional de la Violencia de Género.

#### **Centro de Emergencia nº 5**

Teléfonos 91-664.76.26/10 (Concejalía Mujer) Fax: 91-664.09.98 (Concejalía)

Vías de acceso Servicios Sociales, Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, SITADE, DGM y Puntos Municipales del Observatorio Regional de la Violencia de Género

#### **Centro de Emergencia nº 6**

Teléfono 628017150

Vías de acceso Servicios sociales, Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, SITADE, DGM y Puntos Municipales del Observatorio Regional de la Violencia de Género.

### CENTROS DE ACOGIDA

#### **Centro de Acogida nº 1**

Teléfono 91-720.62.66 Fax: 91-720.62.44

Vías de acceso DGM con derivación de Servicios Sociales Municipales y Centros de Emergencia.



## **Centro de Acogida nº 2**

Teléfono 91-720.62.71 Fax: 91-720.62.44

Vías de acceso DGM con derivación de Servicios Sociales Municipales y Centros de Emergencia.

## **Centro de Acogida nº 3**

Teléfono 91-720.62.66 Fax: 91-720.62.44

Vías de acceso DGM con derivación de Servicios Sociales Municipales y Centros de Emergencia.

## **Centro de Acogida nº 4**

Teléfono 91-720.62.71 Fax: 91-720.62.44

Vías de acceso DGM con derivación de Servicios Sociales Municipales y Centros de Emergencia.

## **Centro de Acogida nº 5**

Teléfono 628017150

Vías de acceso DGM con derivación de Servicios Sociales Municipales y Centros de Emergencia



# DOCUMENTO - GUÍA COVID-19

## ANEXO 4

### SOLICITUD DE REVISIÓN O SUSPENSIÓN DEL PAGO DE ALQUILER POR SITUACIÓN DE EXCEPCIONALIDAD PROVOCADA POR EL COVID-19

A la atención de \_\_\_\_\_.

Dirección: \_\_\_\_\_

Código Postal: \_\_\_\_\_ Tfno.: \_\_\_\_\_

Email: \_\_\_\_\_

Nombre: \_\_\_\_\_

Tfno.: \_\_\_\_\_ Email: \_\_\_\_\_

En la localidad de \_\_\_\_\_, a día \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2020.

En relación al contrato de alquiler/arrendamiento firmado con usted sobre la vivienda sita en la calle \_\_\_\_\_

Debido a la situación de excepcionalidad provocada por la expansión del virus Covid-19 y las medidas de restricción de movimientos y actividades derivadas del Estado de Alarma declarado por el Gobierno el pasado 14 de marzo de 2020, los ingresos con que disponíamos para hacer frente a los gastos mensuales se han visto reducidos de forma sobrevenida, trastocándose drásticamente el contexto social y económico en que se desarrollaba este contrato.

En concreto, la renta disponible antes de la emergencia sanitaria y el Estado de Alarma era aproximadamente de \_\_\_\_\_ € mensuales.

Sin embargo, desde el pasado día \_\_\_\_\_ se han producido las siguientes alteraciones (enumerar las circunstancias profesionales o de ingresos que han cambiado a la baja):

1 \_\_\_\_\_

2 \_\_\_\_\_

Como consecuencia de lo anterior, los ingresos disponibles en la actualidad para hacer frente a los gastos mensuales son de \_\_\_\_\_ € mensuales.

En caso de resultar necesario, es posible facilitarle la documentación acreditativa de todo ello.

En consecuencia, dadas estas circunstancias sobrevenidas y absolutamente imprevisibles, y apelando a la responsabilidad social que todas las personas y entidades debemos asumir para compartir los esfuerzos que conlleva superar la situación de emergencia sanitaria, social y económica solicito la

\_\_\_\_\_ (REVISIÓN / SUSPENSIÓN indicar lo que proceda) de la renta mensual del contrato de arrendamiento, de forma que la renta a abonar mientras se mantenga esta situación excepcional quede fijada temporalmente en \_\_\_\_\_ €.

Esperando su comprensión, reciba un saludo cordial.

Firmado: \_\_\_\_\_

## ANEXO 5

### REDES SOCIALES

- **Twitter:** <https://twitter.com/SomosTribuVK>
- **Facebook:** <https://www.facebook.com/somostribuvk/>
- **Instagram:** <https://instagram.com/somostribuvk>
- **Correo:** [somostribuvk@gmail.com](mailto:somostribuvk@gmail.com)

### GRUPOS por barrios/zonas/temas:

- **VALLECAS**

CUIDADOS VILLA DE VALLEKAS

<https://chat.whatsapp.com/EpbKj2s6jS90aahN3dW6PE>

CUIDADOS PUENTE DE VALLEKAS

<https://chat.whatsapp.com/CZgq1RymRPJIX9gCOmC6Xy>

NUEVA NUMANCIA

<https://chat.whatsapp.com/ImznaEU4uZEKK3KoRQHPP1>

SAN DIEGO

<https://chat.whatsapp.com/KV0XiqGtPNuLV5iqCQPca4>

CARLOTA y PEÑA PRIETA

<https://chat.whatsapp.com/HYjuhShM24ultnTgQ99o5C>

BUENOS AIRES, PALOMERAS

<https://chat.whatsapp.com/H60q1rpgXB1LjT9c9pR695>

NIÑXS VALLEKAS

*Grupo de coordinación de cuidados y apoyo a los más pekes de VALLEKAS*

<https://chat.whatsapp.com/Eh4ragHkoBs5HCJCESbTH7>

CREATIVIDAD VALLEKAS

*Grupo de creatividad de VALLEKAS Para iniciativas individuales, concursos de dibujo y todo lo que se nos ocurra para animar/nos....*

<https://chat.whatsapp.com/BgYYzZhbALgLax8rAgXOBh>

- **CHAMBERÍ**

CUIDADOS CHAMBERÍ

<https://chat.whatsapp.com/BCvwEAKQ5IOkD7bTZzswxE>



# DOCUMENTO - GUÍA COVID-19

- **CENTRO**

CUIDADOS CENTRO

<https://chat.whatsapp.com/lsdRi4PfjCU9psizIEbo2v>

- **LATINA**

CUIDADOS LATINA

<https://chat.whatsapp.com/L4pjnIWIB0HHMKHO7f4Ev3>

- **VICÁLVARO, MORATALAZ**

CUIDADOS VICALVARO

<https://chat.whatsapp.com/JvHaNbwBeCv0ym253zmF1h>

- **SAN BLAS, CIUDAD LINEAL**

CUIDADOS SAN BLAS Y CIUDAD LINEAL

<https://chat.whatsapp.com/Ci71mUiO7DcK3fXkvPjGxb>

- **ELIPA**

Asociación Vecinal La Nueva Elipa

*Hemos visto necesario hacer un banco de ayuda.*

*¿Cómo funciona? Si quieres ofrecer ayuda o si necesitas esta ayuda, llámanos o escríbenos para generar ese banco.*

*Información que necesitamos: lugar donde puedes ayudar o donde necesitas la ayuda y un teléfono de contacto.*

*La asociación será la que ponga en contacto a las personas entre ellas.*

*¿Qué tipo de ayuda? Si eres mayor o estás aislada para subir la compra, medicinas... etc (respetando las medidas de salud indicadas por los expertos), si no puedes conseguir algún producto, etc*

*Teléfono: 722233425*

- **VALDEZARZA**

RED VECINAL DE CUIDADOS

WhatsApp de difusión GENERAL: <https://chat.whatsapp.com/F5fZ38OhPfiDpAXKKgzO1M>

- **RED CIUDADANA DE AUTOAYUDA CONTRA EL #COVID19**

<https://actua.frenalacurva.net/>

## ANEXO 6

MODELO DE SOLICITUD DEL BONO SOCIAL PARA TRABAJADORES POR CUENTA AJENA AFECTADOS POR ERES Y/O TRABAJADORES AUTÓNOMOS QUE HAYAN VISTO AFECTADA SU ACTIVIDAD COMO CONSECUENCIA DEL COVID-19

Datos de la Empresa  
Comercializadora  
de Referencia

Espacio reservado para el registro de entrada de  
la solicitud en la empresa comercializadora o de  
referencia

### DATOS DEL TITULAR DEL SUMINISTRO

Apellidos y nombre: \_\_\_\_\_

NIF o NIE: \_\_\_\_\_

Dirección del punto de suministro: \_\_\_\_\_

Dirección de correo electrónico a efectos de notificación: \_\_\_\_\_

Municipio: \_\_\_\_\_ Código Postal: \_\_\_\_\_

Provincia: \_\_\_\_\_

Teléfonos de contacto: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Alternativamente, dirección de correo postal a efectos de notificación: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Código Universal de Punto de Suministro, CUPS (dato que figura en la factura o que puede ser solido al distribuidor): \_\_\_\_\_

De conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, le informamos de que todos los datos facilitados tendrán carácter confidencial. Los datos recogidos se utilizarán con la finalidad de aplicar el bono social regulado en el Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, y el resto de normativa de aplicación al bono social.

Asimismo, para la utilización de dichos datos, le comunicamos que los mismos quedarán incorporados y serán tratados en los ficheros denominados:

.....(incorporar nombre de los ficheros).... inscritos ante la Agencia Española de Protección de Datos, titularidad de ...(nombre del responsable de los ficheros).....

De la misma manera, ...(nombre del responsable de los ficheros).... se compromete a tratar de forma confidencial los datos de carácter personal facilitados y a no comunicar o ceder dicha información a terceros.

En cumplimiento de la normativa vigente, se garantiza que se han adoptado las medidas técnicas y organizativas necesarias para mantener el nivel de seguridad requerido, en atención a la naturaleza de los datos personales tratados.

También le informamos de la posibilidad que tiene de ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición de sus datos de carácter personal a través de la dirección de correo electrónico ...(dirección de correo electrónico de la empresa a estos efectos).... , acompañando copia de DNI.....

## **SOLICITA:**

La aplicación del bono social al suministro del Código Universal de Punto de Suministro citado.

## **A TAL EFECTO DECLARA:**

- Que el suministro para el que solicita bono social está destinado a la vivienda habitual del titular.
- Que el titular es persona física.
- Que el titular está acogido al precio voluntario para el pequeño consumidor (PVPC) o, en caso de no estarlo, que acepta la formalización de un contrato con la comercializadora de referencia acogido a PVPC<sup>1</sup>.

Marcar si procede:

- Que forma parte de la unidad familiar<sup>2</sup> integrada por los siguientes miembros (nombre y NIF o NIE de cada uno de los miembros para los que dicho documento sea obligatorio).

---

1 La aplicación del bono social conlleva tener un contrato de suministro con el comercializador de referencia a PVPC. El PVPC está regulado en el Real Decreto 216/2014, de 28 de marzo, por el que se establece la metodología de cálculo de los precios voluntarios para el pequeño consumidor de energía eléctrica y su régimen jurídico de contratación.

2 Se entiende por unidad familiar, a los solos efectos de la aplicación del bono social en la factura de energía eléctrica, la constituida conforme a lo dispuesto en la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio, cualquiera de las siguientes modalidades.

<sup>a</sup> La integrada por los cónyuges no separados legalmente y, si los hubiera:

Los hijos menores, con excepción de los que, con el consentimiento de los padres, vivan independientes de éstos.

Los hijos mayores de edad incapacitados judicialmente sujetos a patria potestad prorrogada o rehabilitada.

**Espacio reservado para nombre y NIF o NIE del titular  
o de los miembros de la unidad familiar.**

Marque, en su caso:

- Que el titular del punto de suministro o, en su caso, algún miembro de la unidad familiar, trabajador por cuenta ajena, está acogido a un Expediente de Regulación de Empleo (ERE), que tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, autorizado por la autoridad laboral.
- Que el titular del punto de suministro o alguno de los miembros de su unidad familiar, trabajadores por cuenta propia o autónomos, tienen derecho a la prestación por cese total de actividad profesional o por haber visto su facturación en el mes anterior al que se solicita el bono social reducida en, al menos, un 75 por ciento en relación con el promedio de facturación del semestre anterior, en los términos establecidos en el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

## **PARA ACREDITAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS, APORTA:**

- Copia del NIF o NIE del titular del punto de suministro y, en caso de que forme parte de una unidad familiar, copia del NIF o NIE de cada uno de los miembros para los que dicho documento sea obligatorio.
- Certificado de empadronamiento en vigor, individual o conjunto, del titular de punto de suministro o de todos los miembros de la unidad familiar.
- Libro de familia, en el caso de que exista unidad familiar<sup>3</sup>.
- En el caso definido en la letra a) del apartado 1 del artículo 28 del Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, para el titular del suministro o el miembro de la unidad familiar afectado:
  - ~ Acuerdo del ERE.
  - ~ Resolución de la autoridad laboral en referencia al ERE
  - ~ Documento que acredite la relación del trabajador por cuenta ajena y la empresa que lleva a cabo el ERE, en su caso.
- En el caso definido en la letra b) del apartado 1 del Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, el trabajador autónomo deberá acreditar su condición conforme el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

<sup>3</sup> En los casos de separación legal, o cuando no existiera vínculo matrimonial, la formada por el padre o la madre y todos los hijos que convivan con uno u otro y que reúnan los requisitos a que se refiere la regla 1ª. Nadie podrá formar parte de dos unidades familiares al mismo tiempo



# DOCUMENTO - GUÍA COVID-19

En particular, cuando el trabajador autónomo se encuentre en el supuesto de cese de actividad, la acreditación se realizará mediante certificado expedido por la Agencia Estatal de la Administración Tributaria o el órgano competente de la Comunidad Autónoma, en su caso, sobre la base de la declaración de cese de actividad declarada por el interesado.

(Espacio reservado para nombre, NIF o NIE y firma del titular y de los miembros de la unidad familiar que se encuentren en las circunstancias de las letras a) o

b) del apartado 1 del artículo 28 del Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo).

**En el caso de que las circunstancias anteriores se alteren antes del plazo de 6 meses establecido en el apartado 3 del artículo 28 del Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, el consumidor deberá comunicarlo a su comercializadora de referencia. En cualquier caso, el consumidor puede solicitar el bono social en virtud de lo regulado en el Real Decreto 897/2017, de 6 de octubre.**

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_

Firma del titular del suministro y, en su caso, firma de los miembros de la unidad familiar.



# **ANOTACIONES**