



1

¿QUÉ DEBES SABER?



2

¿QUÉ TE PUEDES
ENCONTRAR EN TU
EMPRESA?



3

SI ME DAN LA BAJA



4

CUIDADO DE
PERSONAS
DEPENDIENTES



5

PREGUNTAS
FRECUENTES



6

PERSONAL DE LA
ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA

CONSECUENCIAS DEL VIRUS COVID 19 EN EL ÁMBITO LABORAL

¿QUÉ DEBES SABER?

COMO CONSECUENCIA DE LA SITUACIÓN GENERADA POR EL VIRUS COVID-19 EN EL ÁMBITO LABORAL, MUCHAS EMPRESAS ESTÁN ADOPTANDO O ADOPTARÁN DIFERENTES MEDIDAS QUE NOS PUEDEN AFECTAR.

ESTE DOCUMENTO ES UNA PRIMERA RESPUESTA A LAS PREGUNTAS QUE NOS SURGEN. SI NECESITAS MÁS INFORMACIÓN, NO DUDES EN LLAMARNOS, ESCRIBIRNOS A COVID19@CCOO.EUS O VISITAR [NUESTRA WEB](#)

NOTA: CONTENIDO ACTUALIZADO

RD 8/2020 DE 17 DE MARZO SOBRE MEDIDAS URGENTES ANTE EL COVID-19



¿QUÉ TE PUEDES
ENCONTRAR EN TU
EMPRESA?



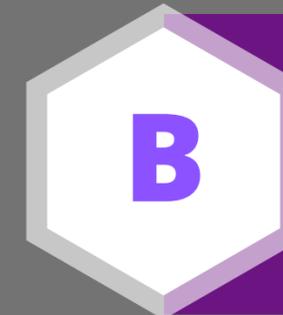
¿DE QUÉ TIPO PUEDEN SER LOS
ERTES?

LA EMPRESA PUEDE
PLANTEAR UN ERTE
(EXPEDIENTE DE REGULACIÓN
TEMPORAL DE EMPLEO)



POR FUERZA MAYOR

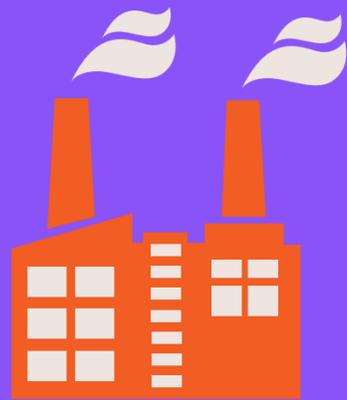
EL ERTE PUEDE SER DE
PARALIZACIÓN TOTAL O
PARCIAL (REDUCCIÓN DE LA
JORNADA) DE LA ACTIVIDAD.



POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS,
ORGANIZATIVAS O PRODUCTIVAS



TE EXPLICAMOS LAS DIFERENCIAS ENTRE LOS DOS TIPOS DE ERTE
(CAUSAS, REQUISITOS Y EFECTOS)



**POR FUERZA
MAYOR**

¿QUÉ CAUSAS QUE SE PUEDEN ALEGAR?

**DEBEN QUEDAR DEBIDAMENTE
ACREDITADAS**

HECHOS IMPREVISIBLES E INEVITABLES COMO SON LAS SUSPENSIONES O REDUCCIONES DE JORNADA QUE TENGAN CAUSA DIRECTA EN PÉRDIDAS DE ACTIVIDAD DERIVADA DE MEDIDAS GUBERNATIVAS, INCLUIDAS LA DECLARACIÓN DE ALARMA, QUE IMPLIQUEN:

- A) SUSPENSIÓN O CANCELACIÓN DE ACTIVIDADES
- B) CIERRE TEMPORAL DE LOCALES DE AFLUENCIA A PÚBLICO
- C) RESTRICCIONES DE TRANSPORTE PÚBLICO Y MERCANCÍAS
- D) FALTA DE SUMINISTROS QUE IMPIDAN GRAVEMENTE CONTINUAR CON EL DESARROLLO ORDINARIO DE LA ACTIVIDAD
- E) SITUACIONES DE URGENTES Y EXTRAORDINARIAS DEBIDAS AL CONTAGIO DE LA PLANTILLA
- F) ADOPCIÓN DE MEDIDAS DE AISLAMIENTO PREVENTIVO DECRETADOS POR LA AUTORIDAD LABORAL

¿QUÉ REQUISITOS TIENE QUE CUMPLIR LA EMPRESA?

LA EMPRESA DEBERÁ PRESENTAR ANTE LA AUTORIDAD LABORAL LA CORRESPONDIENTE **SOLICITUD**.
A LA MISMA LE ACOMPAÑARÁ UN **INFORME** QUE ESTABLEZCA LA RELACIÓN ENTRE LAS MEDIDAS PROPUESTAS POR LA EMPRESA Y LO DETERMINADO POR EL GOBIERNO.

LA EMPRESA DEBERÁ COMUNICAR A LA PLANTILLA LA SOLICITUD Y TRASLADAR EL INFORME Y LA DOCUMENTACIÓN ACREDITATIVA A LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS/OS TRABAJADORES/AS (CUANDO EXISTA)

CUANDO LO SOLICITE, LA AUTORIDAD LABORAL RECABARÁ INFORME DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN EL PLAZO DE 5 DÍAS

LA AUTORIDAD LABORAL EMITIRÁ **RESOLUCIÓN** EN EL PLAZO DE 5 DÍAS.

NO EXISTE NEGOCIACIÓN.

¿DESDE CUANDO TIENE EFECTOS?

SI SE ACEPTA, SURTIRÁ EFECTOS DESDE LA SOLICITUD Y EL ERTE DURARÁ LO QUE DETERMINE LA AUTORIDAD LABORAL

SI NO SE ACEPTA: EL PERIODO TRANSCURRIDO SE TIENE COMO TIEMPO EFECTIVO TRABAJADO Y LA EMPRESA Y LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS TRABAJADORAS/ES PODRÁN INICIAR UN PROCEDIMIENTO DE ERTE POR CAUSAS ORGANIZATIVAS, ECONÓMICAS, TÉCNICAS O PRODUCTIVAS.



**POR
CAUSAS
ECONÓMICAS,
TÉCNICAS,
ORGANIZATIVAS
O
PRODUCTIVAS**

¿QUÉ CAUSAS QUE SE PUEDEN ALEGAR?

CAÍDA PRECIPITADA Y REPENTINA DE CLIENTES, FACTURACIÓN O DE LA DEMANDA DE LA ACTIVIDAD.

¿QUÉ REQUISITOS TIENE QUE CUMPLIR LA EMPRESA?

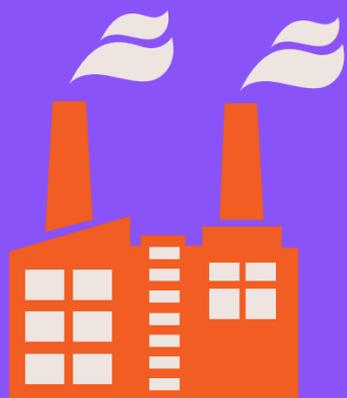
- LA EMPRESA COMUNICARÁ A LA REPRESENTACIÓN DE LOS/AS TRABAJADORES/AS POR ESCRITO EL INICIO DEL PERIODO DE CONSULTAS EN EL QUE SE ACOMPAÑARÁ LA DOCUMENTACIÓN CORRESPONDIENTE, SEGÚN LA CAUSA ALEGADA.
- DE FORMA SIMULTÁNEA SE COMUNICARÁ A LA AUTORIDAD LABORAL EL INICIO DEL PERIODO DE CONSULTAS.
- COMISIÓN NEGOCIADORA: SI NO EXISTE REPRESENTACIÓN, LA MISMA SE EJERCERÁ POR LOS SINDICATOS MÁS REPRESENTATIVOS DEL SECTOR AL QUE PERTENEZCA LA EMPRESA. SI NO SE CONFORMARA, LA COMISIÓN SE INTEGRARÁ POR TRES TRABAJADORES/AS DE LA PROPIA EMPRESA.
- PLAZOS NEGOCIACIÓN: CONSTITUCIÓN COMISIÓN NEGOCIADORA: NO MÁS DE 5 DÍAS
- PERIODO DE CONSULTAS CON LA RLT: NO MÁS DE 7 DÍAS
- INFORME DE INSPECCIÓN (A SOLICITUD DE AUTORIDAD LABORAL): NO MÁS DE 7 DÍAS

¿DESDE CUANDO TIENE EFECTOS?

CON ACUERDO, LOS EFECTOS DE LA MEDIDA SE PRODUCEN DESDE LA FECHA EN LA QUE LA EMPRESA COMUNIQUE LA ADOPCIÓN DE LA MEDIDA A LA REPRESENTACIÓN DE LOS/AS TRABAJADORES/AS.

SI NO HAY ACUERDO, LA EMPRESA PUEDE ADOPTAR ESTE TIPO DE ERTE UNILATERALMENTE, SI BIEN PUEDE SER RECURRIDO.

LA DURACIÓN DEL ERTE SERÁ LA QUE ACUERDEN LAS PARTES NEGOCIADORAS O LA QUE SEÑALE LA EMPRESA SI NO HAY ACUERDO.



**¿CUÁL ES LA
SITUACIÓN DE
LOS/AS
TRABAJADORES/
AS DURANTE
CUALQUIERA DE
LOS
DOS TIPOS DE
ERTE?**

EL CONTRATO DE TRABAJO SE CONSIDERA SUSPENDIDO.

DERECHO A LA PRESTACIÓN DE DESEMPLEO, AÚN SIN PERIODO DE CARENCIA. ES DECIR, AUNQUE NO TENGAN EL PERIODO MÍNIMO DE COTIZACIÓN PARA SER BENEFICIARIO/A DE LA PRESTACIÓN.

ADEMÁS, EL TIEMPO QUE RECIBEN ESTA PRESTACIÓN DE FORMA EXTRAORDINARIA, NO SE COMPUTARÁ, DE MANERA QUE SE CONSERVE DE FORMA ÍNTEGRA EL DERECHO A DESEMPLEO GENERADO ANTES DE EMPEZAR LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO.

LA DURACIÓN DE LA PRESTACIÓN SE EXTENDERÁ HASTA LA FINALIZACIÓN DEL PERIODO DE SUSPENSIÓN DEL CONTRATO O REDUCCIÓN DE JORNADA DE TRABAJO.





**¿CUÁL ES LA
CUANTÍA DE LA
PRESTACIÓN POR
DESEMPLEO EN
ESTOS CASOS?**

BASE DE COTIZACIÓN DE LOS ÚLTIMOS 180 DÍAS O, EN SU DEFECTO, EL PERIODO DE TIEMPO INFERIOR INMEDIATAMENTE ANTERIOR TRABAJADO EN LA EMPRESA AFECTADA POR EL ERTE.

LA CUANTÍA A PERCIBIR SERÁ DURANTE LOS 180 PRIMEROS DÍAS EL 70 % DE LA BASE REGULADORA, SIENDO EL 50% EL RESTO DE LOS DÍAS, APLICANDO LOS SIGUIENTES TOPES:

SIN HIJOS/AS 1098,09 EUROS /MES
CON 1 HIJO/A 1254,96 EUROS /MES
CON 2 HIJOS/AS 1411,83 EUROS /MES



SI ME DAN LA BAJA
POR EL COVID 19 O ME
OBLIGAN AL
AISLAMIENTO POR
PRESCRIPCIÓN
MÉDICA, ¿QUÉ
DERECHOS TENGO?

EL GOBIERNO HA DICTADO UN REAL DECRETO-LEY 5/2020 DE 10 DE MARZO POR LA QUE ASIMILA A ACCIDENTE DE TRABAJO PARA LA PRESTACIÓN ECONÓMICA DE INCAPACIDAD TEMPORAL LOS PERIODOS DE AISLAMIENTO O CONTAGIO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS PROVOCADO POR EL VIRUS COVID-19.

EL DÍA DEL HECHO CAUSANTE SE DEBE PERCIBIR EL SALARIO ÍNTEGRO, A PARTIR DEL SIGUIENTE DÍA SE RECONOCE UNA PRESTACIÓN DEL 75% DE LA BASE REGULADORA.

EN LOS CASOS EN QUE LA MEJORA VOLUNTARIA POR CONTINGENCIAS PROFESIONALES ESTÉ REGULADA EN EL CONVENIO COLECTIVO, CABRÍA EL RECONOCIMIENTO DE COMPLEMENTOS A CARGO DE LA EMPRESA EN LA CUANTÍA Y EN LOS TÉRMINOS ESTABLECIDOS.

SE APLICARÁ CON EFECTOS RETROACTIVOS PARA LOS PERIODOS DE AISLAMIENTO O CONTAGIO PRODUCIDOS A LA ENTRADA EN VIGOR DEL RD 6/2020, ES DECIR, ANTES DEL 12 DE MARZO

¿QUÉ REQUISITOS TENGO QUE CUMPLIR?

TANTO EN LA SITUACIÓN DE AISLAMIENTO COMO EN EL CONTAGIO DE LA ENFERMEDAD SE NECESITARÁ UN PARTE DE BAJA Y NO ES NECESARIO ATENER PERIODO DE CARENCIA PREVIO.

¿QUIÉN TE DA LA BAJA Y LA ASISTENCIA SANITARIA?
EL SERVICIO PÚBLICO DE SALUD O EL MÉDICO O MÉDICA DE CABECERA



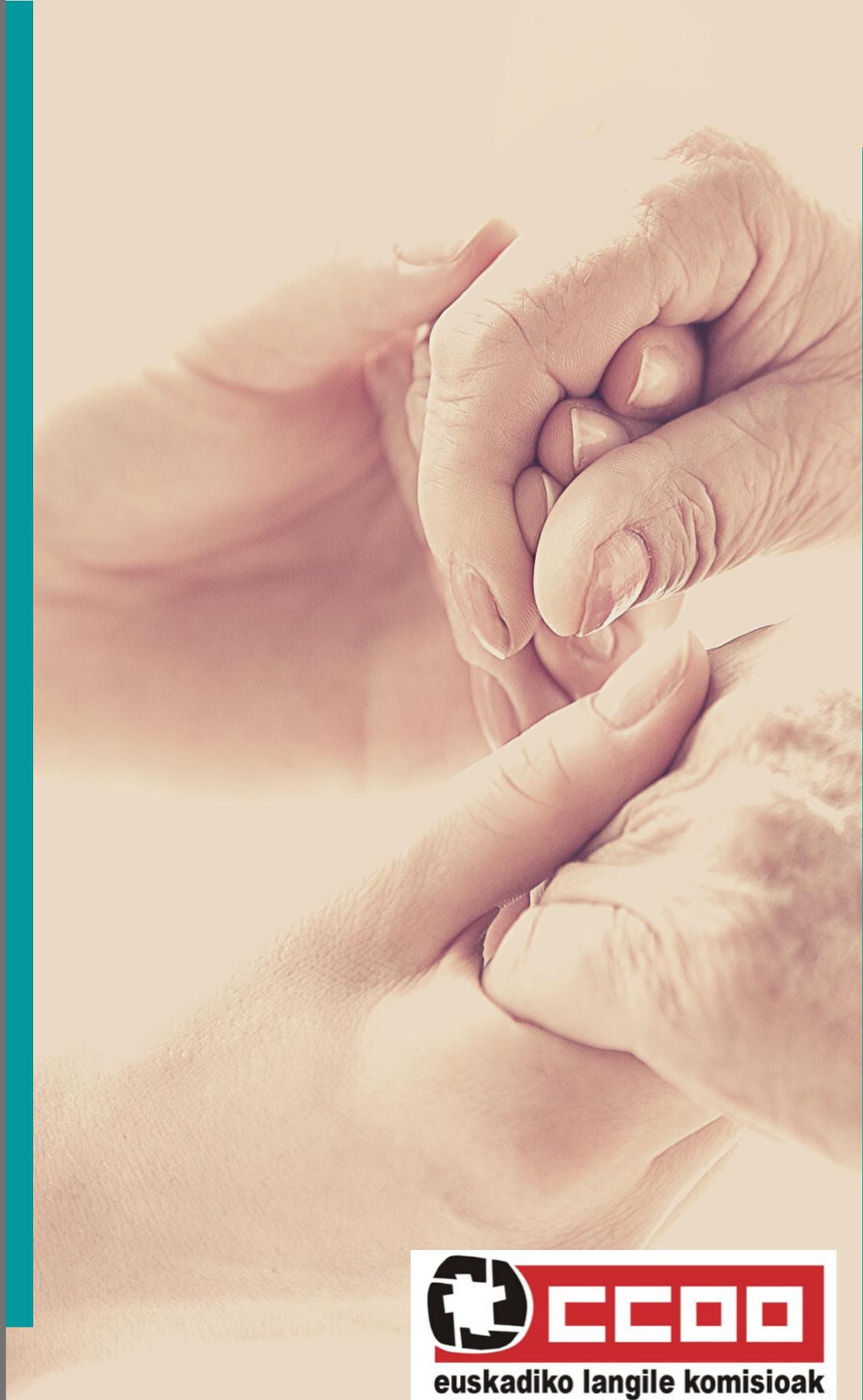
CUIDADO DE PERSONAS DEPENDIENTES

¿QUÉ HAGO CON LAS PERSONAS DEPENDIENTES A MI CARGO?

HAY QUE REMITIRSE AL ÚLTIMO RD 8/2020 Y LO QUE RECOGE EN CUANTO A LOS DERECHOS DERIVADOS DE LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR, HABLAMOS DE LA ADAPTACIÓN Y REDUCCIÓN DE LA JORNADA.

EMPRESAS Y PERSONA TRABAJADORA DEBERÁN HACER LO POSIBLE PARA LLEGAR A UN ACUERDO.

TAMBIÉN SE PODRÁN NEGOCIAR OTRAS MEDIDAS COMO PUEDEN SER PERMISOS RETRIBUIDOS, DISFRUTE DE LA BOLSA DE HORAS Y TELETRABAJO.

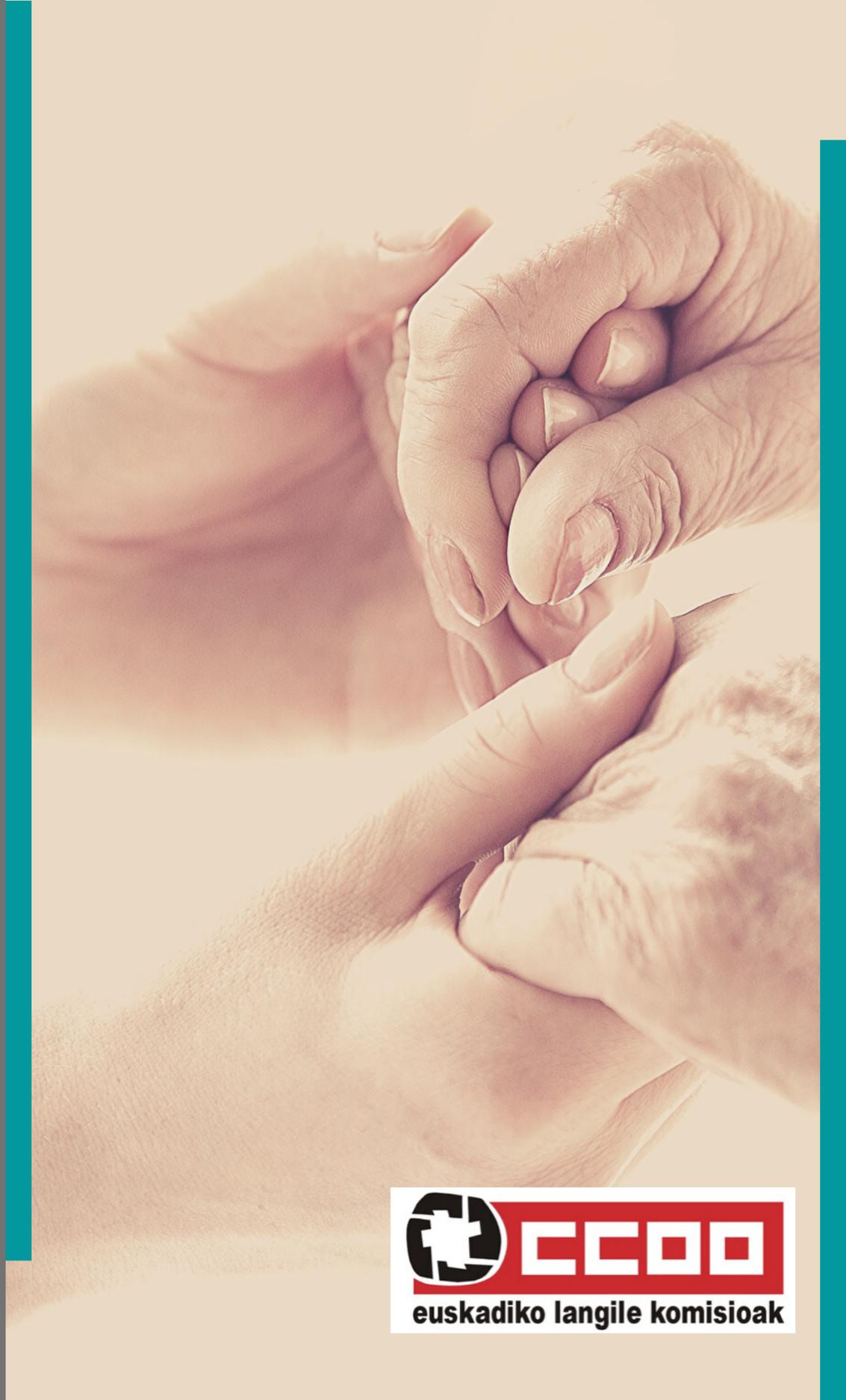




CUIDADO DE PERSONAS DEPENDIENTES

ADAPTACIÓN DE JORNADA Y REDUCCIÓN DE JORNADA COMO CONSECUENCIA DEL **CORONAVIRUS**

POR QUIEN PUEDO SOLICITAR ESTAS MEDIDAS	POR CÓNYUGE O PAREJA DE HECHO FAMILIARES POR CONSANGUINIDAD HASTA EL SEGUNDO GRADO (HIJOS/AS, PADRES Y MADRES, ABUELOS/AS, HERMANOS/AS Y NIETOS/AS)
QUE TIPO DE DERECHO ES	DERECHO DE CONCILIACIÓN INDIVIDUAL DE CADA PERSONA TRABAJADORA
REQUISITOS	ACREDITAR DEBERES DE CUIDADO A FAMILIARES QUE POR RAZONES DE EDAD, ENFERMEDAD O DISCAPACIDAD NECESITEN CUIDADO PERSONAL Y DIRECTO COMO CONSECUENCIA DEL COVID 19.
EN QUÉ CASOS?	CUANDO LA NECESIDAD VENGA COMO CONSECUENCIA DE UNA DECISIÓN ADOPTADA POR LAS AUTORIDADES RELACIONADA CON EL COVID 19, POR EJEMPLO, CIERRES DE CENTROS EDUCATIVOS U OTROS CENTROS QUE DISPENSARAN CUIDADOS. CUANDO POR RAZONES RELACIONADAS CON EL COVID 19 DEBA AUSENTARSE LA PERSONA QUE HASTA ESE MOMENTO EJERCÍA EL CUIDADO.



MEDIDAS DE APOYO FRENTE AL **CORONAVIRUS**
TODAS LAS PERSONAS TRABAJADORAS
TENDRÁN DERECHO A REORGANIZAR O REDUCIR SU
JORNADA LABORAL



CUIDADO DE
PERSONAS
DEPENDIENTES

ADAPTACIÓN DE
JORNADA

EN QUE PODRÁ
CONSISTIR

CAMBIO DE TURNOS

ALTERACIÓN DE HORARIO

HORARIO FLEXIBLE

JORNADA PARTIDA O CONTINUADA

CAMBIO DE CENTRO DE TRABAJO

CAMBIO DE FUNCIONES

CAMBIO EN LA FORMA DE PRESTACIÓN DEL TRABAJO, INCLUYENDO LA PRESTACIÓN DE TRABAJO A DISTANCIA, O EN CUALQUIER OTRO CAMBIO DE CONDICIONES QUE ESTUVIERA DISPONIBLE EN LA EMPRESA O QUE PUEDA IMPLEMENTARSE DE MODO RAZONABLE Y PROPORCIONADO, TENIENDO EN CUENTA EL CARÁCTER EXCEPCIONAL DE LAS MEDIDAS CONTEMPLADAS.

MEDIDAS DE APOYO FRENTE AL **CORONAVIRUS**
TODAS LAS PERSONAS TRABAJADORAS
TENDRÁN DERECHO A REORGANIZAR O REDUCIR SU
JORNADA LABORAL



CUIDADO DE
PERSONAS
DEPENDIENTES

REDUCCIÓN DE
JORNADA
ESPECIAL

ESTA REDUCCIÓN ESPECIAL SE REGIRÁ POR LO ESTABLECIDO EN LOS ARTÍCULOS 37.6 Y 37.7 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES CON LAS SIGUIENTES ESPECIFICIDADES:

SOLICITUD

LA REDUCCIÓN DE JORNADA ESPECIAL DEBERÁ SER COMUNICADA A LA EMPRESA CON 24 HORAS DE ANTELACIÓN Y CONLLEVARÁ UNA REDUCCIÓN PROPORCIONAL DEL SALARIO.

EN QUE PODRÁ
CONSISTIR

PODRÁ ALCANZAR EL CIEN POR CIEN DE LA JORNADA SI RESULTARA NECESARIO.

TE PODRÁS ACOGER A ESTA FIGURA AUNQUE EL FAMILIAR OBJETO DE CUIDADO DESEMPEÑE UNA ACTIVIDAD RETRIBUIDA

EN EL CASO
DEL 100%

EL DERECHO DE LA PERSONA TRABAJADORA DEBERÁ ESTAR JUSTIFICADO Y SER RAZONABLE Y PROPORCIONADO EN ATENCIÓN A LA SITUACIÓN DE LA EMPRESA.



MEDIDAS DE APOYO FRENTE AL **CORONAVIRUS**
TODAS LAS PERSONAS TRABAJADORAS
TENDRÁN DERECHO A REORGANIZAR O REDUCIR SU
JORNADA LABORAL



CUIDADO DE
PERSONAS
DEPENDIENTES

QUIENES YA
TENÍAN
UNA
REDUCCIÓN DE
JORNADA

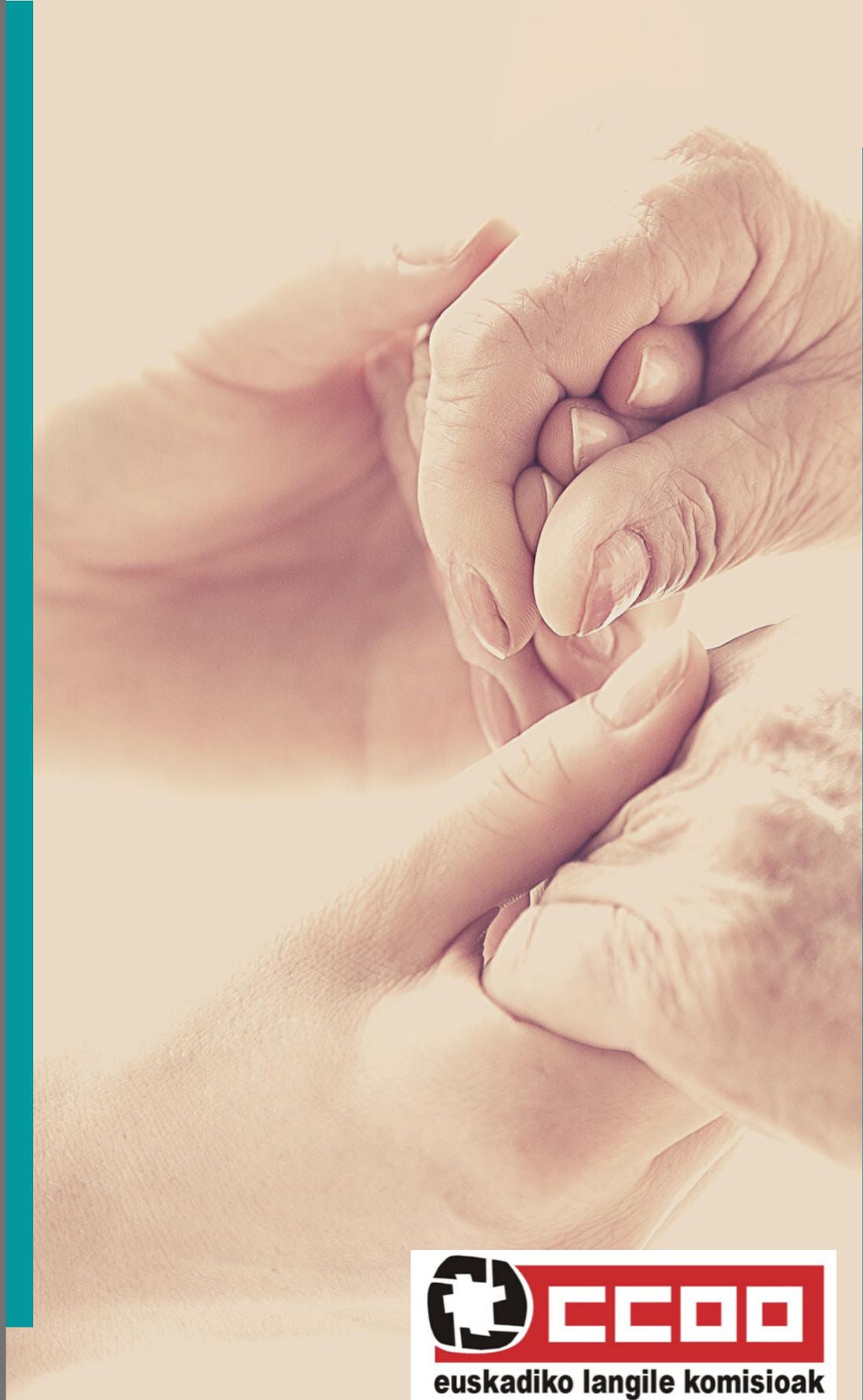
EN EL CASO DE QUE LA PERSONA TRABAJADORA SE ENCONTRARA DISFRUTANDO YA DE UNA ADAPTACIÓN DE SU JORNADA POR CONCILIACIÓN, O REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE MENORES O FAMILIARES:

PODRÁ RENUNCIAR TEMPORALMENTE O TENDRÁ DERECHO A QUE SE MODIFIQUE LOS TÉRMINOS DE SU DISFRUTE.

LA SOLICITUD DEBERÁ LIMITARSE AL PERIODO EXCEPCIONAL DE DURACIÓN DE LA CRISIS SANITARIA.

DEBERÁ ACOMODARSE A LAS NECESIDADES CONCRETAS DE CUIDADO QUE SE DEBEN DISPENSAR Y A LAS NECESIDADES DE ORGANIZACIÓN DE LA EMPRESA.

SE PRESUME QUE LA SOLICITUD ESTÁ JUSTIFICADA, ES RAZONABLE Y PROPORCIONADA SALVO PRUEBA EN CONTRARIO.





5

PREGUNTAS
FRECUENTES

¿QUÉ OCURRE SI UNA
PERSONA TRABAJADORA SE
NIEGA A ACUDIR AL
CENTRO DE TRABAJO POR
MIEDO AL CONTAGIO?

EN PRINCIPIO, TENEMOS LA OBLIGACIÓN DE ACUDIR AL CENTRO DE TRABAJO DADO QUE NO HAY NINGUNA NORMA QUE NOS EXIMA DE IR A TRABAJAR.

POR TANTO, EN EL CASO DE NEGARSE LA PERSONA TRABAJADORA SE EXPONE A LA POSIBILIDAD DE QUE LA EMPRESA PUEDA APLICAR EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO ESTABLECIDO EN SU CONVENIO COLECTIVO.

EN EL SOLO CASO DE QUE EXISTA PELIGRO GRAVE, INMINENTE E INEVITABLE, POR EJEMPLO, POR FALTA DE EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL, ANTE UN RIESGO REAL DE CONTAGIO, LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES ESTABLECE QUE LAS PERSONAS TRABAJADORAS PODRÁN INTERRUMPIR SU ACTIVIDAD Y, SI FUERA NECESARIO, ABANDONAR DE INMEDIATO EL LUGAR DE TRABAJO, INCLUSO DESOBEDECIENDO UNA ORDEN EMPRESARIAL.

EN ESE CASO, Y DADAS LAS CONSECUENCIA QUE PUEDA TENER DICHA MEDIDA, DEBERÁ DENUNCIARLO ANTE LA AUTORIDAD LABORAL (INSPECCIÓN DE TRABAJO) Y A LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES QUE PUEDEN ACORDAR POR MAYORÍA LA PARALIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD.

NO OBSTANTE, RECOMENDAMOS, QUE ANTES DE ADOPTAR ESTA MEDIDA, LLAMEN PARA ASESORAMIENTO DEL SINDICATO PORQUE PUEDE ONLLEVAR RESPONSABILIDADES PARA LA PERSONA TRABAJADORA SI NO SE JUSTIFICA EL RIESGO QUE ALEGAMOS.



5

PREGUNTAS
FRECUENTES

TENGO SÍNTOMAS Y DECIDO QUEDARME
EN CASA HASTA QUE ME VISITE
EL MÉDICO PARA QUE ME DIAGNOSTIQUE
SI ESTOY O NO CONTAGIADO, ¿QUÉ
DERECHOS Y
OBLIGACIONES TENGO?

EN PRINCIPIO NO SE PUEDE AFIRMAR QUE ESTÉS
EN UNA SITUACIÓN DE AISLAMIENTO O DE BAJA
POR CONTAGIO HASTA QUE NO EXISTA UN
DIAGNÓSTICO MÉDICO NI UN PARTE DE BAJA.

DEBERÁS DE INFORMAR INMEDIATAMENTE A LA
EMPRESA DE TU SITUACIÓN Y, SI EL DIAGNÓSTICO
ES POSITIVO, DEBERÁS AVISAR A LA EMPRESA
PARA QUE ADOpte LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD
PERTINENTES CON EL RESTO DE COMPAÑEROS Y
COMPAÑERAS.



5

PREGUNTAS
FRECUENTES

¿QUÉ SUCEDE SI ALGUIEN DE MI
ENTORNO FAMILIAR MÁS CERCANO
(CONTACTO HABITUAL) TIENE SÍNTOMAS
DE CONTAGIO, DEBO ACUDIR A
TRABAJAR?

NO ESTÁS EN UNA SITUACIÓN DE AISLAMIENTO
HASTA QUE LAS AUTORIDADES SANITARIAS
DIAGNOSTIQUEN QUE TU FAMILIAR HA DADO
POSITIVO.

POR ELLO, DEBERÁS DE INFORMAR A LA
EMPRESA DE TU SITUACIÓN. SI NO DA POSITIVO,
DEBERÁS DE INCORPORARTE A LA MAYOR
BREVEDAD POSIBLE A TU CENTRO DE TRABAJO.



5

PREGUNTAS
FRECUENTES

¿Y SOBRE EL TELETRABAJO?

EL REAL DECRETO MARCA EL CARÁCTER
PREFERENTE DEL TRABAJO A DISTANCIA.

ES PRIORITARIO FRENTE A LA CESACIÓN TEMPORAL
O REDUCCIÓN DE LA ACTIVIDAD

SI EL TELETRABAJO ES TÉCNICA Y
RAZONABLEMENTE POSIBLE Y SI EL ESFUERZO DE
ADAPTACIÓN NECESARIO RESULTA
PROPORCIONADO, LA EMPRESA DEBE
IMPLEMENTARLO.



5

PREGUNTAS
FRECUENTES

¿DEBE INFORMAR LA EMPRESA AL
CONJUNTO DE LA PLANTILLA SOBRE
LAS
MEDIDAS DE PROTECCIÓN ANTE EL
CORONAVIRUS?

EL ARTÍCULO 14 Y EL 22 DE LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (LPRL) INSTA A LAS EMPRESAS A VELAR POR LA SEGURIDAD Y LA SALUD DE SUS TRABAJADORES PARA QUE SE PUEDAN GARANTIZAR UNAS CONDICIONES DE TRABAJO SEGURAS.

ES IMPORTANTE Y NECESARIO QUE SE RECUERDE A LAS PERSONAS TRABAJADORAS LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL SANITARIAS RECOMENDADAS MEDIANTE CARTELERÍA VISIBLE EN LOS CENTROS DE TRABAJO.



5

PREGUNTAS
FRECUENTES

¿EN QUÉ SITUACIÓN ESTOY SI LA
EMPRESA APLICA UN ERTE Y
ESTOY DE BAJA ANTERIORMENTE?

¿ME PUEDEN OBLIGAR A
COGER VACACIONES?

UNA VEZ TE DEN EL ALTA MÉDICA
DEBEN DE INCLUIRTE EN EL ERTE.

EL ARTÍCULO 38.2 DEL ESTATUTO DE LOS
TRABAJADORES SEÑALA QUE EL PERIODO
VACACIONAL DEBERÁ FIJARSE DE COMÚN
ACUERDO, DEBIÉNDOSE REALIZAR CON LA
ANTELACIÓN QUE SE INDICA O SEGÚN CONVENIO.
POR LO TANTO, SI SE DESEA DESTINAR
VACACIONES DURANTE ESTOS TIEMPOS DE
CARÁCTER TEMPORAL, SERÁ NECESARIO UN
ACUERDO ENTRE AMBAS PARTES.

[PINCHA AQUÍ PARA MÁS PREGUNTAS](#)



6

PERSONAL DE LA
ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA

SEGÚN LA ADMINISTRACIÓN EN LA QUE TRABAJES LAS MEDIDAS A IMPLEMENTAR, DE MOMENTO, SON DIFERENTES.

COMO CON EL RESTO DE APARTADOS, ESTATE ATENTA/O A UNA PRÓXIMA ACTUALIZACIÓN Y CONSULTA CON TU SECCIÓN SINDICAL.

