



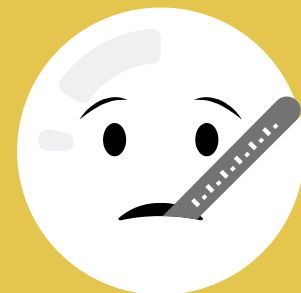
1

¿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](mailto:COVID19@CCOO.EUS) O VISITAR [NUESTRA WEB](#)

NOTA: CONTENIDO ACTUALIZADO

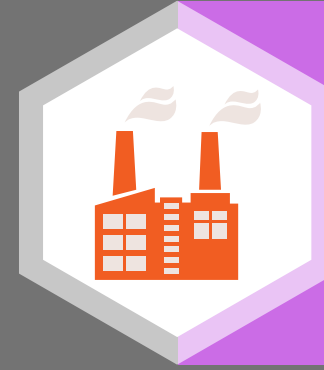
RD 8/2020 DE 17 DE MARZO SOBRE MEDIDAS URGENTES ANTE EL COVID-19



**¿QUÉ TE PUEDES  
ENCONTRAR EN TU  
EMPRESA?**

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

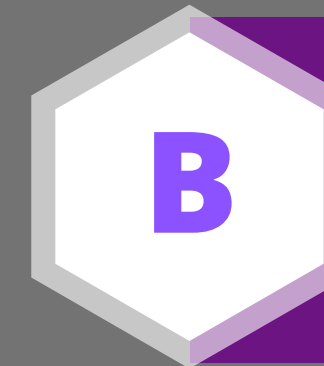
EL ERTE PUEDE SER DE  
PARALIZACIÓN TOTAL O  
PARCIAL (REDUCCIÓN DE LA  
JORNADA) DE LA ACTIVIDAD.



**¿DE QUÉ TIPO PUEDEN SER LOS  
ERTES?**



**POR FUERZA MAYOR**



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



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



## ERTE 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 urgencia 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 los trabajadores y trabajadoras (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.**



## ERTE POR FUERZA MAYOR

### ¿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 los trabajadores y trabajadoras podrán iniciar un procedimiento de ERTE por causas organizativas, productivas o técnicas.



## ERTE POR CAUSAS ORGANIZATIVAS, PRODUCTIVAS O TÉCNICAS

### ¿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 trabajadores y trabajadoras 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 3 personas trabajadoras de la propia empresa.
- Plazos negociación para la constitución de la comisión negociadora: no más de 5 días
- Periodo de consultas con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras: no más de 7 días
- Informe de Inspección (a solicitud de autoridad laboral): no más de 7 días

### ¿DESDE CUANDO TIENE EFECTOS?

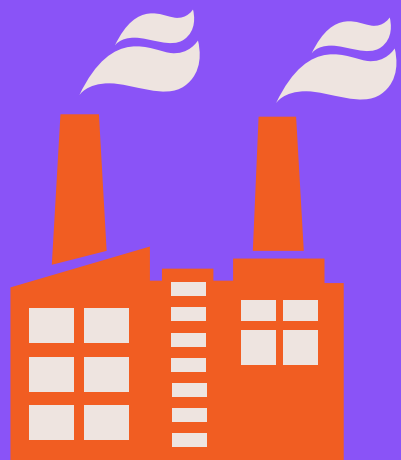
- **Con acuerdo**, los efectos de la medida se producen desde la fecha en la que la empresa comunique la adopción de la medida a la representación de los/as trabajadores/as.
- **Si no hay acuerdo**, la empresa puede adoptar este tipo de ERTE unilateralmente, si bien puede ser recurrido.

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  
LAS PERSONAS  
TRABAJADORAS  
DURANTE  
CUALQUIERA DE  
LOS  
2 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 BENEFICIARSE 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 HIJAS O HIJOS   | 1098,09 EUROS /MES |
| CON 1 HIJA O HIJO   | 1254,96 EUROS /MES |
| CON 2 HIJAS O HIJOS | 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.

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 QUIÉN  
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)

TIPO DE  
DERECHO

- DERECHO DE CONCILIACIÓN INDIVIDUAL DE CADA PERSONA TRABAJADORA

REQUISITO

- 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.



**CUIDADO DE  
PERSONAS  
DEPENDIENTES**

**EN QUÉ PODRÁ  
CONSISTIR LA  
ADAPTACIÓN  
DE JORNADA**

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

- 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
- 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)





## **CUIDADO DE PERSONAS DEPENDIENTES**

# **MEDIDAS DE APOYO FRENTE AL **CORONAVIRUS****

## **TODAS LAS PERSONAS TRABAJADORAS TENDRÁN DERECHO A REORGANIZAR O REDUCIR SU JORNADA LABORAL**

### **REDUCCIÓN DE JORNADA ESPECIAL**

#### **SOLICITUD**

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

#### **EN QUE PODRÁ CONSISTIR**

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

PODRÁ ALCANZAR EL CIENTO POR CIENTO 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 DE REDUCCIÓN DEL 100%**

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





## **CUIDADO DE PERSONAS DEPENDIENTES**

### **QUIENES YA TENÍAN UNA REDUCCIÓN DE JORNADA**

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

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.



## **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 consecuencias que pueda tener dicha medida, deberá denunciarlo ante la autoridad laboral 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 conllevar responsabilidades para la persona trabajadora si no se justifica el riesgo que alegamos o no es aceptada por la autoridad laboral.



## 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.

**¿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.



## 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.**

### ¿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.



## PREGUNTAS FRECUENTES

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

La empresa te tiene que incluir en el listado de los/as trabajadores/as afectados/as por el ERTE, pero no tendrá eficacia para ti y no podrás acceder al desempleo hasta que te den el alta médica o se termine la prestación. Mientras tanto se seguirá cobrando la prestación de Incapacidad Temporal o la que corresponda.

### ¿ME PUEDEN OBLIGAR A COGER VACACIONES?

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](#)



## 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.

