



**19 de marzo de 2020**

**VERSIÓN ACTUALIZADA PREGUNTAS Y RESPUESTAS**  
**SITUACIÓN CORONAVIRUS**

**BAJAS**

**¿En qué situación estoy durante los periodos de aislamiento o contagio por coronavirus decretados por las autoridades sanitarias?**

Se consideran en Incapacidad Temporal asimilada a baja laboral por Accidente de Trabajo, aunque el parte de baja será como enfermedad común ya que quien lo extiende es el servicio público de salud. Esto será a los exclusivos efectos de la prestación económica de Seguridad Social.

**¿Pueden cobrar esta prestación también los autónomos y autónomas?**

Sí, se aplica tanto a las personas asalariadas como a las personas trabajadoras autónomas.

**¿Desde cuándo tiene efectos?**

A través del criterio 4/2020 sobre aplicación del Real decreto 6/2020 se reconoce la retroactividad para aquellos periodos de aislamiento o contagio que se hayan producido con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 6/2020, es decir con anterioridad al 10 de marzo.

**¿Y si mi empresa me manda a casa porque tengo síntomas?**

En aquellos casos sin diagnosticar en los cuales la empresa envía a la persona trabajadora a casa para realizar la cuarentena por prevención y seguir las instrucciones de las autoridades sanitarias (llamar al teléfono de atención sanitaria, etc.), no se considerará a la



persona trabajadora en situación de baja y por tanto la empresa, en la medida de lo posible, deberá:

- Exonerar de trabajar a la persona trabajadora mediante permiso retribuido documentado para evitar el contagio entre las personas trabajadoras de la plantilla, dada la existencia de una causa concreta temporal y justificada.
- Facilitar la adopción de medidas que permitan la realización del trabajo desde el domicilio (teletrabajo) de manera temporal debiendo alcanzarse un acuerdo y no pudiendo imponerse unilateralmente y, en todo caso, no puede suponer unas condiciones laborales inferiores. La empresa debe aportar todas las herramientas necesarias para el trabajo en casa.

En el momento que sea diagnosticado como positivo en coronavirus por las autoridades sanitarias la baja será por accidente de trabajo y se considerará desde el momento del inicio del aislamiento.

### **¿Quién emite los partes de baja y alta?**

Serán emitidos siempre por el médico del Servicio Andaluz de Salud (nunca por las Mutuas), tanto en los casos de aislamiento como de enfermedad por contagio. Para que el Médico de Atención Primaria pueda proceder a emitir un parte de baja laboral ya sea por aislamiento preventivo o por enfermedad, es preciso que éste sea indicado por parte de la Autoridad Sanitaria en Salud Pública.

### **¿Es necesario el parte de accidente de trabajo?**

Al tratarse de una situación asimilada a accidente de trabajo exclusivamente a los solos efectos de la prestación económica de incapacidad temporal, la empresa **NO TIENE QUE EMITIR** parte de accidente de trabajo en estas situaciones de IT por periodos de aislamiento o contagio por el virus COVID-19.



## **¿Cómo se tramitan las bajas laborales por contagio de coronavirus?**

Dado que la persona trabajadora se encuentra en aislamiento en la mayoría de los casos, no es necesario su desplazamiento al centro de salud. Tras llamar al número habilitado por la Junta de Andalucía, tras la visita de los médicos de urgencia a domicilio a las personas trabajadoras en aislamiento preventivo deberán comunicar por correo electrónico a los facultativos de Atención Preventiva y a la Inspección de Servicios Sanitarios qué personas trabajadoras pueden recibir la prestación para que se haga efectiva. Estas bajas las comunica el sistema público de salud al INSS y éste se encargará de la comunicación a la mutua a efecto de pagos.

## **¿Qué duración tiene la baja?**

Con carácter general la duración estimada será entre 5 y 30 días naturales (procesos de corta duración conforme al RD 625/2014) a criterio del médico. El parte de baja y los de confirmación podrán ser emitidos sin la presencia física de la persona trabajadora.

## **¿Desde qué fecha se empieza a cobrar la prestación?**

Desde el día en que se determine el aislamiento o la enfermedad, con independencia de que el parte de baja se emita con posterioridad a esa fecha.

## **¿Qué requisitos se exigen?**

Es imprescindible encontrarse en situación de alta en la Seguridad Social en la fecha en la que se determine la enfermedad o el aislamiento. Si bien, no hace falta tener ningún periodo cotizado previamente.

## **¿Qué cuantía tiene la prestación?**

Será del 75% de la base reguladora (base de cotización por contingencias profesionales del mes anterior al hecho causante) y siempre a cargo del Sistema de Seguridad Social.



### **¿Se puede cobrar el sueldo íntegro?**

Sí, pero solo en el caso de que el convenio colectivo de referencia de la persona trabajadora incluya una cláusula por la que la empresa complementa la prestación en la cuantía que establezca o hasta sumar su sueldo completo.

### **¿La persona trabajadora cotiza durante el tiempo en el que está cobrando esta ayuda?**

Sí, a cargo de la empresa y de la persona trabajadora, en los mismos términos que en cualquier situación de incapacidad temporal.

### **¿Quién realiza la asistencia sanitaria?**

Toda la asistencia sanitaria la realiza el Sistema Andaluz de Salud.

## **OTRAS CUESTIONES LABORALES**

### **¿Qué ocurre si una persona trabajadora se niega a acudir al centro de trabajo por miedo al contagio, o a viajar o a realizar determinadas funciones de su puesto?**

No hay ninguna medida aprobada que regule estos casos, por lo que las personas trabajadoras están obligadas a cumplir con las directrices de la empresa.

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, 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.



Recomendamos que antes de adoptar esta medida llamen para asesoramiento del sindicato porque puede conllevar responsabilidades para la persona trabajadora.

### **¿Puede la empresa despedirme como consecuencia del coronavirus?**

Rotundamente NO. Esta situación, de naturaleza excepcional y temporal, no puede, bajo ningún concepto, ser considerada como causa que justifique acudir al despido procedente individual o colectivo. Las empresas sí podrán hacer un Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE), en el que la persona trabajadora no es despedida sino que deja de percibir su sueldo durante un tiempo determinado en el que se suspende la actividad de su empresa y cobra la prestación por desempleo hasta que recupera su puesto de trabajo.

### **Me han despedido, ¿Qué puedo hacer y a dónde puedo acudir?**

En primer lugar no firmar ningún papel de la empresa, o firmar un “NO CONFORME”, con la carta de despido y demás documentación ponte en contacto con tu sindicato provincial de CCOO donde te asesorarán. Puedes llamar al teléfono 954287755 donde te informarán.

Para tu tranquilidad decirte que todos los plazos procesales y administrativos se han suspendido durante lo que dure el estado de alarma por lo que no te caducarán los plazos para interponer demanda en el caso de que así lo decidieras.

### **¿Soy Fijo-Discontinuo y no me han llamado para reincorporarme, tengo derecho a prestación por desempleo?**

El tiempo de desempleo que hayan estado percibiendo las personas trabajadoras fijas discontinuas y los de temporada que no hayan podido incorporarse o se les haya interrumpido la actividad por consecuencia del Covid-19, podrán volver a percibir desempleo al terminar por un tiempo máximo de 90 días.



### **¿Pueden obligarme a teletrabajar?**

Las empresas no pueden obligar a sus trabajadores y trabajadoras a teletrabajar si no existe un acuerdo entre ambos. El teletrabajo se debe negociar con la representación sindical en las empresas, y en estos momentos de crisis sanitaria puede resultar una medida a tener en cuenta para evitar riesgos de contagio.

Tras el RDL 8/2020, se establece como prioritario para las empresas el trabajo a distancia frente a la cesación temporal o reducción de la actividad.

### **¿Si teletrabajo la empresa tiene que evaluar los riesgos laborales en mi domicilio?**

Conforme al art. 5 del RDL 8/2020 se exime al empresario de la obligatoria evaluación previa de riesgos laborales del puesto de trabajo sustituyéndola por una mera autoevaluación voluntaria de la persona trabajadora.

### **¿Me pueden obligar a coger vacaciones?**

No, la empresa no puede. El artículo 38.2 del Estatuto de los Trabajadores establece que las vacaciones deben acordarse de mutuo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora. En algunos contratos se especifica que la empresa decide una parte de las vacaciones del empleado, pero debe notificarlas con al menos dos meses de antelación.

En caso de verte obligado/da, debes mostrar la disconformidad de forma escrita y, si aun así, si te obligan a cogerte vacaciones puedes demandar.

### **¿Qué debe hacer la empresa si existe un caso de coronavirus confirmado en el centro de trabajo?**

Sin perjuicio de que habrá que atender a las medidas por los respectivos servicios de prevención, podríamos encontrarnos ante una de las situaciones previstas por el art. 21 de la Ley de



Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), por la cual, la empresa deberá:

- **Informar** lo antes posible a todas las personas trabajadoras de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o que van a adoptarse.

- **Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias** para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, se pueda interrumpir la actividad y si es necesario, abandonar el lugar de trabajo.

Dicho esto, la empresa deberá contactar a la mayor celeridad con el Servicio Andaluz de Salud y seguir las instrucciones dados por éste, empezando por el aislamiento inmediato de las personas que hubiesen podido tener contacto estrecho con la persona trabajadora contagiada.

Por tanto, llegado este punto, se podría tener que proceder a paralizar la actividad laboral si así lo consideran los servicios sanitarios, sin perjuicio de que se puedan activar cuantas medidas permitan el desarrollo de la actividad laboral de manera alternativa (por ej. teletrabajo) o la adopción de medidas de suspensión temporal de la actividad.

### **¿Tiene mi empresa que suspender el comedor u office habilitado para la plantilla?**

No tiene porqué siempre que se extremen las recomendaciones de las autoridades sanitarias, es decir, guardar separación mínima de un metro, extremar las medidas de higiene y limpieza, etc. Como personas trabajadoras tenemos derecho a acudir al servicio de prevención para que nos informen cuáles deberían ser estas medidas.

### **¿Está la empresa obligada a contar con una persona de limpieza que se encargue diariamente de mantener la higiene en las instalaciones más allá de las precauciones que tome cada trabajador/a?**

La empresa deberá realizar las labores de limpieza como venía siendo habitual, si bien es recomendable reforzar la limpieza de



superficies, pasamanos, etc. Otra cuestión es si se confirma algún caso de contagio por coronavirus en el centro de trabajo, que consecuentemente se necesitará la limpieza en profundidad del espacio de trabajo donde haya permanecido la persona contagiada.

### **¿Qué sucede si mi empresa suspende o paraliza la actividad como consecuencia del coronavirus?**

La ley de prevención de riesgos laborales permite la posibilidad de paralizar la actividad laboral si existiera un riesgo grave e inminente para la salud de las personas trabajadoras, como puede ser el posible contagio entre la plantilla.

Otra situación es que la empresa lo decida como consecuencia de una reducción o suspensión de su actividad productiva como consecuencia de los efectos del coronavirus (problemas con los suministros, descenso de la demanda, imposibilidad de prestar servicios, disminución de la actividad por parte de empresas clientes, etc.).

En estos casos la empresa o puede plantear el teletrabajo o puede plantear un ERTE para reducir la jornada o suspender contratos, siendo siempre una medida temporal y con arreglo a los procedimientos establecidos.

## **ERTES**

### **¿Qué es un ERTE y en qué se diferencia de un ERE?**

Un ERTE es una suspensión de los contratos de carácter temporal, aunque también se puede traducir en una reducción de la jornada. Lo regula el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores. Por su parte, el expediente de regulación de empleo o ERE está definido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores (ET) como “despido colectivo”.



Si te ves afectado por alguno de ellos contacta para asesoramiento con el sindicato.

## ¿Cuáles son las causas de un ERTE?

Los ERTEs se pueden alegar por:

- Causas **económicas**, **técnicas**, como son los cambios en los métodos de producción; causas **organizativas**, cuando se producen como consecuencia de cambios en los sistemas y métodos de trabajo del personal o el modo de organizar la producción; y causas **productivas**, como el caso en que se dan variaciones en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende comercializar. En estos casos, se deberá realizar un periodo de negociaciones con la representación sindical de un mínimo de 15 días.
- Por causa de **fuerza mayor**; Se entiende por fuerza mayor: los incendios, terremotos, inundaciones o a cualquier otra causa que dimanen de un hecho externo ajeno a la actividad de la empresa, siendo esa situación imprevisible e inevitable. Conforme al nuevo RD **podrían acogerse las empresas que tengan pérdidas por causa directa derivadas de las medidas adoptadas por el gobierno, esto es:**
  - **Se vean obligadas a suspender o cancelar sus actividades, por cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público y de la movilidad de personas o mercancías.**
  - **Tengan falta de suministros que impidan gravemente continuar con la actividad.**
  - **Y en situaciones urgentes y extraordinarias debidas el contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria, que queden debidamente acreditados.** En estos procedimientos no es necesario desarrollar el periodo de consultas **pero la representación sindical ostenta la condición de parte interesada en la totalidad de la tramitación del procedimiento.**



## **¿Qué es más beneficioso para un trabajador/a en relación al coronavirus, que su empresa aplique un ERTE o que le den la baja por accidente de trabajo?**

La actual regulación sobre las bajas asimiladas a accidente de trabajo solo valen para los casos de aislamiento o contagio por coronavirus decretadas por las autoridades sanitarias, es decir, para cuando te obligan a aislarte o estás enfermo. El ERTE, por otro lado, es una medida que pone la empresa ante una situación de crisis que afecta a su actividad, y se traduce en una suspensión de contrato por motivos de fuerza mayor. No es que se pueda elegir entre uno u otro.

Independientemente, la baja no consume paro y el ERTE sí. No son dos opciones. Responde a dos casuísticas distintas.

## **¿Cuál es el procedimiento en los ERTE,s por fuerza mayor que tengan pérdidas por causa directa derivadas de las medidas adoptadas por el gobierno como consecuencia del COVID-19?**

- Se inicia mediante solicitud de la empresa, dirigida a la Autoridad laboral, acompañando informe relativo a vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19 y la documentación acreditativa de la situación y simultánea comunicación a la representación legal de las personas trabajadoras (RLT), **quienes ostentarán la condición de parte interesada en la totalidad de la tramitación del procedimiento.** En los casos de empresas con más de un centro, los comités intercentros también tendrán competencias para ello.

Cuando la empresa tenga más de un centro de trabajo, esta podrá presentarlo centro a centro y en este caso será conforme al apartado anterior, o podrá presentar un solo expediente por todos los centros en cuyo caso ha de entenderse que, la condición de parte interesada también podrá realizarse con los sindicatos más representativos, incluidos los representativos sectoriales que tengan representación en las RLT. Cuando no exista RLT en las empresas afectadas, serán los sindicatos más representativos o una comisión nombrada por las personas trabajadoras.

La autoridad laboral **podrá** solicitar informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que lo emitirá en el plazo



improrrogable de 5 días (en el supuesto de que recabe informe de la Inspección de Trabajo, entendemos que este plazo debe de ser suspensivo). **Por tanto la RLT deberá dirigirse como parte interesada a la autoridad laboral para exponer su informe sobre el procedimiento.**

- Resolución de la Autoridad Laboral, que será expedida en el plazo de 5 días y deberá limitarse, en su caso, a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa.
- Comunicación de la empresa a la representación legal de las personas trabajadoras.

**Solo serán de aplicación a los expedientes presentados a partir del día 18 de marzo de 2020 y conforme a la disposición adicional sexta las empresas que se acojan a las mismas están obligadas a garantizar el empleo durante seis meses.**

**¿Cuál es el procedimiento en los ERTE,s por causa económica, técnica, organizativa o de producción por causa directa derivadas de las medidas adoptadas por el gobierno como consecuencia del COVID-19?**

- La iniciativa de la empresa debe estar fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, y debe ser comunicada previamente a la autoridad laboral, por escrito a la RLT, ó en su defecto a los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a efectos de constituir una **“comisión representativa”**, en el plazo máximo improrrogable de **5 días**. El número máximo de miembros de la comisión negociadora será el imprescindible para garantizar la representación y proporcionalidad de los citados sindicatos. De no conformarse la comisión representativa anterior, dicha comisión estará integrada por 3 personas trabajadoras de la propia empresa, elegidos conforme a lo recogido en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores (elegidos democráticamente por mayoría).
- El periodo de consultas con la RLT o la “comisión representativa” no deberá exceder del plazo máximo de 7 días.



- El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuya solicitud será potestativa para la autoridad laboral, se evacuará en el plazo improrrogable de 7 días (en el supuesto de que recabe informe de la Inspección de Trabajo, entendemos que este plazo debe de ser suspensivo).
- Transcurrido el período de consultas, la empresa comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo. Si existe acuerdo, trasladará una copia del mismo. En caso contrario, remitirá a la autoridad laboral y a la RLT la decisión final adoptada.

La decisión final de la empresa puede impugnarse bien individualmente por las personas trabajadoras afectadas, bien colectivamente por la RLT, así como por la autoridad laboral cuando el acuerdo alcanzado se ha hecho mediante fraude, dolo, coacción o abuso de derecho, iniciándose el cómputo de los plazos para ejercitar la reclamación, cuando se deje sin efecto el estado de alarma, estando los plazos procesales suspendidos en virtud del RD que lo decreta.

**Solo serán de aplicación a los expedientes presentados a partir del día 18 de marzo de 2020 y conforme a la disposición adicional sexta las empresas que se acojan a las mismas están obligadas a garantizar el empleo durante seis meses.**

### **¿Si soy temporal deben incluirme en el ERTE?**

No existe en la actual normativa ningún tipo de regla o criterio que sirva para determinar qué trabajadores pueden ser incluidos en un ERE o ERTE. En este sentido la normativa únicamente obliga a la empresa a que en el escrito de comunicación de apertura del período de consultas, consigne los siguientes extremos:

- Especificación de las causas que justifican el procedimiento.
- Número y clasificación profesional de las trabajadoras y trabajadores afectados.
- Número y clasificación profesional de las personas trabajadoras empleadas de forma habitual en el último año.



- Período previsto para la ejecución de las medidas.
- Criterios tenidos en cuenta para la designación de las personas trabajadoras afectadas.

Para garantizar el retorno al puesto de trabajo tras la aplicación del ERTE, desde CCOO exigimos que **debe afectar a toda la plantilla**, tanto fijos como temporales, a tiempo completo o parcial.

### **¿Tengo que acudir a los servicios de empleo para tramitar el desempleo?**

El SEPE (antiguo INEM) en el que hay que tramitar la prestación por desempleo ha prohibido recurrir a sus oficinas y la única posibilidad de tramitación es de forma virtual: <http://www.sepe.es> .

En estos momentos de crisis sanitaria y restricciones a la movilidad **NO se tendrán en cuenta los plazos establecidos** para solicitar las prestaciones, de forma que no perjudique ningún derecho, es decir la presentación de las solicitudes de acta inicial o reanudación de la prestación y el subsidio por desempleo realizada fuera de los plazos no implicará que se reduzca la duración del derecho a la prestación correspondiente.

En los casos de ERTE por coronavirus el SEPE tramitará de oficio la prestación por desempleo, luego las personas trabajadoras no tendrán que solicitarlo.

### **En los ERTEs por causa del coronavirus ¿Tengo condiciones especiales?**

El SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal):

- Reconocerá la prestación por desempleo aunque carezcan del período de ocupación cotizada mínimo necesario para ello.
- Las personas trabajadoras no consumirán el tiempo de desempleo derivado de esta situación a los efectos de los períodos máximos de percepción establecidos.

Igualmente se reconoce un nuevo derecho a la prestación contributiva por desempleo, con las siguientes especialidades respecto a la cuantía y duración:



a) La base reguladora de la prestación será la resultante de computar el promedio de las bases de los últimos 180 días cotizados o, en su defecto, del período de tiempo inferior, inmediatamente anterior a la situación legal de desempleo, trabajados al amparo de la relación laboral afectada por las circunstancias extraordinarias que han originado directamente la suspensión del contrato o la reducción de la jornada de trabajo.

b) La duración de la prestación se extenderá hasta la finalización del período de suspensión del contrato de trabajo o de reducción temporal de la jornada de trabajo de las que trae causa.

**Si me aplican un ERTE por causa del coronavirus ¿Cuánto voy a cobrar de paro?**

## CUANTÍA DE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

EL IMPORTE A PERCIBIR SERÁ:

Primero 180 días    70% de la base reguladora  
A Partir del día    50% base reguladora

La base reguladora se calcula en función de la media de la base de cotización por accidente de trabajo, enfermedad profesional o desempleo (este dato debe reflejarse en la nómina) de los últimos 180 días de ocupación

## TOPE MÁXIMO Y MÍNIMO ESTABLECIDO

Situación Familiar		Fórmula Cuantía %(IPREM+1/6 IPREM)	Cuantía 2020 €/mes
Mínimo	Sin Hijos	80%	501,98 €
	Con Hijos	107%	671,40 €
Máximo	Sin Hijos	175%	1.098,09 €
	Con 1 Hijo	200%	1.254,96 €
	Con 2 o más Hijos	225%	1.411,83 €





## **¿Qué pasa si me aplican un ERTE y estoy de baja o de vacaciones?**

Si estas de baja y te incluyen en el ERTE, solo te afectará cuando vuelvas a estar de alta.

Si estas de vacaciones cuando aplican el ERTE, dejas de disfrutarlas y comienzan a aplicarte el ERTE.

Mientras se está de ERTE no se genera ni vacaciones, ni la parte proporcional de las pagas extras.

## **Cuando la empresa me comunica que se inicia el ERTE por causa del coronavirus ¿tengo que solicitar el desempleo en el SEPE?**

NO, el SEPE de oficio tramitará la prestación de las personas trabajadoras afectadas por un ERTE de estas características. Por tanto la persona trabajadora no tendrá que solicitarlo telemáticamente al SEPE.

## **RESTRICCIONES ESTADO DE ALARMA**

### **¿Para qué puedo salir en el actual estado de alarma?**

Solo está permitida la movilidad para ir al trabajo, hacer la compra en un supermercado o tienda de alimentación, echar gasolina, acudir al estanco o para ir a entidades financieras y de seguros. También puedo acudir a quioscos de prensa, librerías, papelerías, farmacias, lavanderías, droguerías, ópticas y tiendas de productos ortopédicos, así como los establecimientos especializados en equipos tecnológicos y de telecomunicaciones o comida para mascotas podrán abrir al público.

Tras la modificación del RDL 8/2020 que se realiza por el RD 465/2020 de fecha 18 de marzo también puedo acudir a clínicas y centros veterinarios.

Se puede igualmente sacar a animales de compañía pero exclusivamente para la realización de sus necesidades.



Están también justificados los desplazamientos para la asistencia y cuidado a mayores, menores, dependientes, personas con discapacidad o personas especialmente vulnerables, así como por causa de fuerza mayor o situación de necesidad.

### **¿Puedo ir con mis hijos/as a la compra o farmacia?**

Sí, tras la modificación del RDL 8/2020 que se realiza por el RD 465/2020 de fecha 18 de marzo, un adulto puede ir al supermercado o farmacia con menores siempre que sea el único que está a su cuidado. El resto de desplazamientos con los menores no se permite máxime los parques y áreas deportivas y de recreo permanecerán cerrados, al igual que los cines, los museos o los parques de atracciones.

También puede acompañar a los más mayores al médico en el mismo supuesto.

### **¿Podemos ir con el vehículo de la empresa a trabajar varias personas?**

NO, tras la modificación del RDL 8/2020 que se realiza por el RD 465/2020 de fecha 18 de marzo, la circulación de personas solo podrá ser de forma individual en todos los casos, incluso para ir a trabajar, excepto cuando sea necesario acompañar a mayores, menores, personas con discapacidad o por causas justificadas. Además, el veto a circular no se limita solo a vías públicas, sino que se amplía a cualquier espacio de uso público, como las playas, por ejemplo.

### **¿Es necesario pedir que la empresa me haga algún tipo de documento que indique mi horario de trabajo o es conveniente llevar una nómina o contrato por si me para la policía poder justificar que voy va al puesto de trabajo?**

A día de hoy no se exige llevar ningún justificante ni certificado de la empresa que habilite a la persona trabajadora para desplazarse al trabajo. Ni las autoridades lo están requiriendo, ni se obliga por ninguna norma. No obstante sería recomendable solicitarlo a la empresa para mayor seguridad. Eso sí, los agentes “podrán practicar las comprobaciones en las personas, bienes, vehículos, locales y establecimientos que sean necesarias”; es decir, nos



pueden pedir DNI y preguntar a dónde nos dirigimos, o cualquier otro extremo.

Si se solicita por parte de la persona trabajadora dicho certificado recomendamos contenga al menos: nombre y apellido de la persona trabajadora, empresa y dirección del centro de trabajo y horario laboral, con sello o firma de representante de la empresa.

### **¿En el estado de alarma puedo ir a trabajar?**

Sí, puedes trabajar en tu fábrica o centro de trabajo salvo para aquellos en los que se ha decretado el cierre.

Los que se ha establecido el cierre son:

- Todos los establecimientos de 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, salones de banquetes y terrazas. Los establecimientos que preparan comidas sí podrán enviarlas a domicilio.
- Los comercios salvo los que vendan alimentos, bebidas, productos y bienes de primera necesidad, farmacéuticos, médicos, ópticas, ortopédicos, higiénicos, prensa, combustibles, estancos, equipos tecnológicos y de telecomunicaciones, alimentos para animales de compañía, peluquerías a domicilio para las personas más vulnerables, tintorerías, comercio por Internet, telefónico o por correspondencia.
- También cierran establecimientos de ocio, espectáculos y deportivos

Los que continúen abiertos tienen además limitaciones: la permanencia en ellos “deberá ser la estrictamente necesaria” para adquirir los productos y consumidores y personas trabajadoras deberán mantener una distancia de seguridad de al menos un metro.



### **¿Y visitar a la familia?**

El Real Decreto restringe las visitas a amigos y familiares, pero las permite en el caso de que se trate de ancianos dependientes y que necesiten asistencia.

### **¿Me pueden multar por incumplir el estado de alarma?**

Sí. Las sanciones oscilan entre 100 y 600.000 euros o prisión de tres meses hasta un año, según la gravedad de la infracción.

### **¿Está la empresa obligada a contar con una persona de limpieza que se encargue diariamente de mantener la higiene en las instalaciones más allá de las precauciones que tome cada trabajador/a?**

La empresa deberá realizar las labores de limpieza como venía siendo habitual, si bien es recomendable reforzar la limpieza de superficies, pasamanos, etc. Otra cuestión es si se confirma algún caso de contagio por coronavirus en el centro de trabajo, que consecuentemente se necesitará la limpieza en profundidad del espacio de trabajo donde haya permanecido la persona contagiada.

## **ADAPTACIÓN HORARIA Y REDUCCIÓN DE JORNADA**

### **¿Qué es el Derecho de adaptación del horario y reducción de jornada?**

Es un **derecho individual, de conciliación** a todos los efectos. Las personas trabajadoras tendrán derecho a una reducción especial de la jornada de trabajo en las situaciones previstas en el artículo 37.6, del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren las circunstancias excepcionales con la reducción proporcional de su salario, salvo por las peculiaridades que se exponen a continuación, esta reducción especial se regirá por lo establecido en los artículos 37.6 y 37.7 del Estatuto de los Trabajadores así como por el resto de normas que atribuyen garantías, beneficios, o especificaciones



de cualquier naturaleza a las personas que acceden a los derechos establecidos en estos preceptos.

### ¿Quiénes lo pueden solicitar?

Tendrán derecho a acceder a la adaptación de su jornada y/o a la reducción de la misma:

1. Las **personas trabajadoras por cuenta ajena** que acrediten deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora. El decreto indica consanguinidad, no afinidad, lo cual incluye estrictamente padre y madre, hijos o hijas, abuelos y abuelas, hermanas y hermanos, nietos y nietas. Cuando concurren **circunstancias excepcionales** relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19. Se entenderá que concurren dichas circunstancias excepcionales:
  - a. cuando sea **necesaria la presencia de la persona trabajadora** para la atención de alguna de las personas indicadas en el apartado anterior que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID-19.
  - b. cuando existan **decisiones adoptadas por las Autoridades gubernativas** relacionadas con el COVID-19 que impliquen cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza que dispensaran cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos.
  - c. cuando **la persona** que hasta el momento se hubiera **encargado del cuidado** o asistencia directos de cónyuge o familiar hasta segundo grado de la persona trabajadora **no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con el COVID-19.**



## ¿En qué consiste?

El derecho a la adaptación de la jornada podrá referirse, siempre teniendo en cuenta el carácter temporal y excepcional de las medidas contempladas en la presente norma, que se limita al período excepcional de duración del COVID-19:

- a. A la **distribución del tiempo de trabajo o a cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo**, cuya alteración o ajuste permita que la persona trabajadora pueda dispensar la atención y cuidado objeto del presente artículo.
- b. **A cambio de turno**, alteración de horario, horario flexible, jornada partida o continuada,
- c. **cambio de centro de trabajo**,
- d. **cambio de funciones**,
- e. **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 pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado.

## ¿Cómo lo solicito?

La reducción de jornada especial deberá ser comunicada a la empresa **con 24 horas de antelación**, y podrá alcanzar el cien por cien de la jornada si resultara necesario, sin que ello implique cambio de naturaleza a efectos de aplicación de los derechos y garantías establecidos en el ordenamiento para la situación prevista en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de **reducciones de jornada que lleguen al 100%** el derecho de la persona trabajadora deberá estar justificado y ser razonable y proporcionado en atención a la situación de la empresa. En el supuesto establecido en el artículo 37.6 segundo párrafo no será necesario que el familiar que requiere atención y cuidado no desempeñe actividad retribuida.



## ¿Tendré pérdida de salario?

Dicho derecho ha elevado hasta el 100% el permiso, pero con la pérdida salarial proporcional a la reducción. Por lo cual no ha solucionado el problema de conciliación, toda solicitud de reducción de jornada lleva la proporcional pérdida de salario.

## ¿Me lo puede denegar la empresa?

El derecho a la adaptación de la jornada por deberes de cuidado por circunstancias excepcionales relacionadas con el COVID-19 es una prerrogativa cuya concreción inicial corresponde a la persona trabajadora, tanto en su alcance como en su contenido, siempre y cuando esté justificada, sea razonable y proporcionada, teniendo en cuenta las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, y las necesidades de organización de la empresa. **Empresa y persona trabajadora deberán hacer lo posible por llegar a un acuerdo.**

Los conflictos que pudieran generarse por la aplicación del presente artículo serán resueltos por la **jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.**

De este modo, no hay modificación legal al respecto, en caso de que no se atiende a la persona trabajadora en su solicitud será necesaria la reclamación, habida cuenta que los plazos procesales tanto para el arbitraje como judiciales están suspendidos, con lo que el tiempo de atender a las necesidades concretas no podrá ser atendida en el momento oportuno.

## ¿Qué pasa si ya tenía una adaptación de mi jornada por conciliación o una reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares?

En el caso de que la persona trabajadora se encontrara disfrutando ya de una adaptación de su jornada por conciliación, o de reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares, o de alguno de los derechos de conciliación previstos en el ordenamiento laboral, incluidos los establecidos en el propio artículo 37, podrá renunciar



temporalmente a él o tendrá derecho a que se modifiquen los términos de su disfrute siempre que concurren las circunstancias excepcionales previstas en el apartado primero de este artículo, debiendo la solicitud limitarse al periodo excepcional de duración de la crisis sanitaria y acomodarse a las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, así como a las necesidades de organización de la empresa, presumiéndose que la solicitud está justificada, es razonable y proporcionada salvo prueba en contrario.

## CONSULTAS GENERALES

### ¿Qué significa ser un “contacto estrecho”?

Se considera “contacto estrecho”:

- Cualquier persona que haya proporcionado cuidados a una persona probable o confirmada mientras presentaba síntomas.
- Cuando se ha permanecido a una distancia menor de dos metros de un caso probable o confirmado durante un tiempo continuado (dependerá de cada caso y del criterio de las autoridades o facultativos). Por ejemplo:
  - Han permanecido en un lugar común de trabajo,
  - Son miembros de la familia que viven en el mismo domicilio,
  - Han participado en una reunión.
  - Todos los ocupantes que hayan viajado juntos en coche.
  - Han viajado juntos en tren, avión, o autobús. En estos casos serán los pasajeros situados en un radio de dos asientos.

### ¿Qué significa ser un “contacto casual”?

Se considera “**contacto casual**” aquellos que no cumplen los criterios de contacto estrecho, pero realizan sus actividades laborales en el mismo lugar físico que un caso confirmado. Los

Servicios de Vigilancia Epidemiológica son los que realizan esta investigación y clasifican los contactos a partir de un caso ya identificado.

## ¿Cuánto permanece el coronavirus en las superficies?

