

# GUÍA DE INFORMACIÓN LABORAL BÁSICA - CORONAVIRUS

1. ¿Qué pasa si me contagio o me aíslan?
2. ¿Pueden cobrar esta prestación también los autónomos?
3. ¿Y si mi empresa me manda a casa porque tengo síntomas?
4. ¿Qué pasa si tengo un menor o una persona dependiente a cargo?
5. Adopción de medidas de flexibilidad interna
6. ¿Pueden obligarme a coger o descontar mis vacaciones?
7. ¿En el estado de alarma tengo obligación de ir a trabajar?
8. ¿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?
9. Las condiciones del Teletrabajo
10. ¿Qué sucede si mi empresa suspende o paraliza la actividad como consecuencia del coronavirus?
11. ¿Puede la empresa aplicar mecanismos de suspensión o extinción de contratos por fuerza mayor motivado por Covid-19?
12. ¿Qué ocurre con los trabajadores que pertenecen a los grupos de riesgo o que presentan pluripatologías que les hacen más vulnerables?
13. ¿Tiene mi empresa que suspender el comedor u office habilitado para la plantilla?
14. ¿Puede la empresa despedirme como consecuencia del coronavirus?
15. ¿Si durante estos días coincide con que me despiden de manera individual o finaliza mi contrato de obra cómo puedo hacer los papeles del desempleo?
16. ¿Qué pasa con las prestaciones?
17. ¿Qué pasa si ya estoy en el paro, cómo tengo que sellar?
18. ¿Está operativo el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC)?
19. ¿Debe informar la empresa al conjunto de la plantilla sobre las medidas de protección ante el coronavirus?
20. ¿Deberían utilizarse gráficamente y visualmente recomendaciones sanitarias en los centros de trabajo?
21. ¿Los trabajadores deberán informar a la empresa si viajan o han viajado a zonas de riesgo?
22. ¿Tiene el trabajador/a obligación de comunicar sospecha de contacto con el COVID-19?
23. ¿Puede la empresa pedir un informe médico?
24. ¿Se facilitará Equipos de Protección Individual ("EPIS") adicionales?
25. ¿Qué pasa con mi salario ante la imposibilidad de prestar servicios por causa no imputable al trabajador?
26. ¿Debe informar la empresa al conjunto de la plantilla sobre las medidas de protección ante el coronavirus?
27. ¿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?
28. ¿Se pueden sustituir las personas trabajadoras en situación de incapacidad temporal por Covid-19?
29. ANEXO 1 - ¿Qué pasa si me contagio o me aíslan de manera preventiva?
30. ANEXO 2 - Medidas de conciliación laboral x Covid19. Respecto de deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho o respecto de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado.
31. ANEXO 3 – Cuestiones sobre los ERTes
32. ANEXO 4 – Cuestiones sobre el DESEMPLEO
33. ANEXO 5 - Novedades Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC)
34. SOLICITUD DERECHO DE ADAPTACIÓN DE JORNADA POR CUIDADO POR CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONALES PARA EVITAR TRANSMISIÓN COMUNITARIA DEL COVID19
35. MODELO DE CARTA DE REDUCCIÓN DE JORNADA
36. GRÁFICOS

## 1. ¿Qué pasa si me contagio o me aíslan?

Tendrás derecho a la prestación por incapacidad temporal (IT) por accidente de trabajo a los exclusivos efectos de la prestación económica de Seguridad Social. La cuantía de la prestación a cargo del Sistema de Seguridad Social: 75% de la base reguladora (base de cotización por contingencias profesionales del mes anterior al hecho causante)

La fecha del hecho causante será aquella en la que se acuerde el aislamiento o enfermedad del trabajador, sin perjuicio de que el parte de baja se expida con posterioridad a esa fecha. Además, 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](#). El responsable de emitir el parte de baja/alta es el Servicio Público de Salud.

[Ver ANEXO 1.](#)

## 2. ¿Pueden cobrar esta prestación también los autónomos?

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

## 3. ¿Y si mi empresa me manda a casa porque tengo síntomas?

En aquellos casos pendientes de diagnosticar en los cuales la empresa envía a la persona trabajadora a casa para seguir las instrucciones de las autoridades sanitarias (llamar al teléfono de atención sanitaria, etc), deberá estarse a lo que las autoridades sanitarias establezcan para cada caso, por lo que si se confirma el positivo, dará lugar a las prestaciones anteriormente mencionadas y en caso de no confirmarse el mismo será el trabajador el que debe comunicarlo a la empresa y ponerse a su disposición para la prestación de servicios, siendo esta última la que en caso de no querer que acuda a su puesto de trabajo 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.

## 4. ¿Qué pasa si tengo un menor o una persona dependiente a cargo?

Art. 6, [Real Decreto-ley 8/2020](#), de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

Las personas trabajadoras por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado, cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para la atención del cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora que por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID-19 tendrán derecho a acceder a la adaptación de su jornada y/o a la reducción de la misma

El derecho a la adaptación de la jornada podrá consistir en cambio de turno, 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.

Es un derecho individual de cada uno de los progenitores o cuidadores, debiendo ser justificado, razonable y proporcionado en relación con la situación de la empresa, particularmente en caso de que sean varias las personas trabajadoras que acceden al mismo en la misma 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](#)

[Ver ANEXO 2](#)

[Ver MODELO CARTA REDUCCIÓN](#)

[Ver MODELO CARTA CONCRECIÓN](#)

## 5. Adopción de medidas de flexibilidad interna

Deben ser negociadas las propuestas destacando la creación de mecanismos de bolsas de horas para flexibilizar las necesidades de producción, las adaptaciones del calendario laboral, la reprogramación de las actividades formativas, la redistribución de la jornada laboral, el establecimiento de sistemas de permisos para adaptar la carga de trabajo o el establecimiento de las reglas de compensación.

## 6. ¿Pueden obligarme a coger o descontar mis 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 aún así, si te obligan a cogerte vacaciones puedes demandar.

## 7. ¿En el estado de alarma tengo obligación de ir a trabajar?

**Sí**, debes acudir a trabajar en tu fábrica o centro de trabajo salvo que tu empresa haya establecido nuevas formas de prestación del servicio como por ejemplo:

- Teletrabajo.
- Permiso retribuido documentado para evitar el contagio entre las personas trabajadoras de la plantilla, dada la existencia de una causa concreta temporal y justificada.

## 8. ¿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.

## 9. Las condiciones del Teletrabajo

Aunque viene recogido en el artículo [13 del Estatuto de los Trabajadores](#), debe plantearse como una solución temporal. Sin embargo, no puede imponerse unilateralmente y deberá alcanzarse un acuerdo, que en todo caso, no pueda suponer unas condiciones laborales inferiores.

Recuerda que esta herramienta del teletrabajo no se puede imponer, ya que de lo contrario podría implicar modificaciones en el régimen contractual. En esencia se trataría de prestar los servicios desde el domicilio particular, en lugar de hacerlo desde el centro de trabajo. Esto supone que una parte de la actividad laboral debe negociarse documentalmente, debiendo el empresa aportar todas las herramientas necesarias.

Para facilitar el ejercicio de la modalidad de trabajo a distancia en aquellos sectores, empresas o puestos de trabajo en las que no estuviera prevista hasta el momento, se entenderá cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos y con carácter excepcional y temporal mientras dure el estado de alarma podrá ser sustituida por una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora.

## 10. ¿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.

## 11. ¿Puede la empresa aplicar mecanismos de suspensión o extinción de contratos por fuerza mayor motivado por Covid-19?

Si, 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.

Hay que tener en cuenta que además puede haber ERTES “ordinarios” por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en relación con COVID-19. Además, es importante que sepas que existen medidas que podrían darse, por ello la importancia de ponerse en contacto con CCOO que seguirá el proceso de negociación.

[Ver ANEXO 3 – ERTES POR FUERZA MAYOR COVID 19/ERTES POR CAUSAS ECONÓMICAS TÉCNICAS Y ORGANIZATIVAS DERIVADOS DEL COVID-19](#)

## 12. ¿Qué ocurre con los trabajadores que pertenecen a los grupos de riesgo o que presentan pluripatologías que les hacen más vulnerables?

En estos casos, es necesario solicitar a la empresa ser remitido al Servicio de Prevención para que se adopten las medidas necesarias, pudiendo ser declarados trabajadores especialmente sensibles ([Art. 25 Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales](#)).

## 13. ¿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.

## 14. ¿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).

## 15. ¿Si durante estos días coincide con que me despiden de manera individual o finaliza mi contrato de obra cómo puedo hacer los papeles del desempleo?

El SEPE (antiguo INEM) en el que hay que tramitar la prestación por desempleo ha suspendido la atención al público en su red de Oficinas. La única posibilidad de tramitación es de forma virtual:

<http://www.sepe.es/HomeSepe> o en el teléfono 901 11 99 99

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

**[VER ANEXO 4](#)**

## 16. ¿Qué pasa con las prestaciones?

El Ministerio de Trabajo y Servicio Público de Empleo ha informado que no se tendrán en cuenta los plazos establecidos para solicitar prestaciones mientras dure el Estado de Alarma. Aunque la atención presencial en el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) queda suspendida a partir de este lunes 16 de marzo, sí funcionará la vía telemática.

La presentación de las solicitudes de alta inicial o reanudación de la prestación y el subsidio por desempleo realizada fuera de los plazos establecidos legalmente no implicará que se reduzca la duración del derecho a la prestación correspondiente.

Enlace de listado de teléfonos del SEPE (para prestaciones) a la ciudadanía:

<http://www.sepe.es/HomeSepe/contacto/atencion-telefonica/tel-ciudadanos.html>

## 17. Qué pasa si ya estoy en el paro, cómo tengo que sellar

La Oficina de Empleo va a proceder a renovar de oficio todas las demandas de empleo. Te enviarán a tu correo la demanda de empleo sellada con la próxima fecha en la que tendrás que renovar.

**[Ver ANEXO 4](#)**

## 18. ¿Está operativo el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC)?

Mientras dure el Estado de Alarma, los plazos establecidos por el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC) quedan suspendidos. Por tanto, no corre el plazo general establecido de 20 días hábiles. Sí puedes ir registrando tu solicitud por vía telemática

**[Ver ANEXO 5](#)**

## PREGUNTAS ESPECÍFICAS SOBRE SALUD LABORAL

### 19. ¿Debe informar la empresa al conjunto de la plantilla sobre las medidas de protección ante el coronavirus?

CCOO recomienda que las empresas den indicaciones al conjunto de la plantilla. El artículo 14 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.

### 20. ¿Deberían utilizarse gráficamente y visualmente recomendaciones sanitarias en los centros de trabajo?

Desde CCOO entendemos que 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.

### 21. ¿Los trabajadores deberán informar a la empresa si viajan o han viajado a zonas de riesgo?

Deberían informar a la empresa dentro del llamado principio de precaución.

### 22. ¿Tiene el trabajador/a obligación de comunicar sospecha de contacto con el COVID-19?

Sí, siguiendo los criterios de la AEPD. Lo importante es que no se utilice la vigilancia de la salud con fines discriminatorios y se garantice la salud de las personas afectadas por el coronavirus y aquéllas que tengan un contacto estrecho y directo.

### 23. ¿Puede la empresa pedir un informe médico?

No. La empresa no puede obligar a una persona trabajadora a presentar un comprobante médico para conocer si tiene el coronavirus o cualquier otra patología.

### 24. ¿Se facilitará Equipos de Protección Individual ("EPIS") adicionales?

Con carácter general, las empresas deben proporcionar los EPIS adecuados para el desempeño de sus funciones, cuando sean necesarios ([17 LPRL](#)). Los EPIS se regulan por su normativa específica y la Guía Técnica del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Hoy día, excepto medidas específicas destinadas a profesionales en el ámbito sanitario y sociosanitario, no se han establecido medidas adicionales de seguridad y salud para otros sectores. En cualquier caso, deberá estar a las indicaciones y recomendaciones del Servicio de Prevención.

## 25. ¿Qué pasa con mi salario ante la imposibilidad de prestar servicios por causa no imputable al trabajador?

El artículo 30 del Estatuto de los Trabajadores dice que "si el trabajador no pudiera prestar sus servicios (...) para que el empresario se retrasaba a darle trabajo por impedimentos imputables al mismo y no al trabajador, éste conservará el derecho a su salario".

Ahora bien, si la situación se debe a escenarios de fuerza mayor (productivas, desabastecimientos, etc.), y siendo el tema que nos ocupa del Covid 19, te recomendamos que acudas a los servicios de asesoramiento del sindicato CCOO.

## 26. ¿Debe informar la empresa al conjunto de la plantilla sobre las medidas de protección ante el coronavirus?

CCOO recomienda que las empresas den indicaciones al conjunto de la plantilla, desde el artículo [14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales](#) (LPRL), se insta a las empresas a velar por la seguridad y la salud de sus trabajadores para que se puedan garantizar una condiciones de trabajo seguras, así como desde el artículo 18 donde se refleja el derecho de las personas trabajadoras a tener toda la información referida a los riesgos y las medidas preventivas que hay que adoptar.

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.

## 27. ¿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.

## 28. ¿Se pueden sustituir las personas trabajadoras en situación de incapacidad temporal por Covid-19?

Mientras las personas trabajadoras continúen con esta enfermedad es posible la sustitución a través de contratos temporales de interinidad, directamente o a través de ETT en el régimen general previsto para ello. En caso de subcontratas, hay que estar atentos a que no se produzcan situaciones de cesión legal.



## ANEXO 1

### ¿Qué pasa si me contagio o me aíslan de manera preventiva?

Supuestos en que se pueden encontrar las personas trabajadoras como consecuencia del COVID-19 (coronavirus)

Trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena y autónomos

**Situación:** Prestación por Incapacidad Temporal.

**Contingencia:** Accidente de trabajo a los exclusivos efectos de la prestación económica de Seguridad Social

**Cuantía de la prestación a cargo del Sistema de Seguridad Social:** 75% de la base reguladora (base de cotización por contingencias profesionales del mes anterior al hecho causante)

**Fecha del hecho causante:** La fecha en la que se acuerde el aislamiento o enfermedad del trabajador, sin perjuicio de que el parte de baja se expida con posterioridad a esa fecha

**Efectos retroactivos:** 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

**Responsable de emitir el parte de baja/alta:** Servicio Público de Salud.

**Asistencia sanitaria:** Servicio Público de Salud.

**Norma que regula esta prestación:** [Real Decreto-ley 6/2020](#), de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública (artículo quinto).

## ANEXO 2

### Medidas de conciliación laboral x Covid19. Respecto de deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho o respecto de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado.

Medidas de conciliación laboral x Covid19

Art. 6, [Real Decreto-ley 8/2020](#), de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

Las personas trabajadoras por cuenta ajena que, como consecuencia de circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19, acrediten:

- deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho,
- o respecto de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado

tendrán derecho a acceder a:

- la adaptación de su jornada
- y/o a la reducción de la jornada (hasta alcanzar el 100%).

Dicha adaptación y/o reducción de jornada se considera un derecho individual de cada uno de los progenitores o cuidadores, y se pasa a considerar de forma expresa como ejercicio de derechos de conciliación a todos los efectos.

Los conflictos que pudieran generarse por la aplicación del presente artículo serán resueltos por la jurisdicción social

La adaptación de jornada puede consistir en:

- cambio de turno,
- 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 trabajo a distancia,

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.

La reducción de jornada implica reducción proporcional del salario, **SIN** que este prevista una prestación social que sustituya dicho salario.

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.

La reducción de jornada por esta circunstancia no puede implicar ningún cambio a efectos de aplicación de los derechos y garantías establecidos en el [art. 37.6 Estatuto de los Trabajadores](#), relativo a la reducción de jornada por guarda legal de menores de doce años o personas con discapacidad.

## ANEXO 3

¿Qué debes saber si tu empresa aplica un ERTE por causa de fuerza mayor COVID-19?

o

¿Qué debes saber si tu empresa aplica un ERTE por causas económicas, organizativas o productivas derivadas del covid-19?

[Real Decreto-ley 8/2020](#)

### ¿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.

### ¿Cómo se tramita?

Se reinicia mediante solicitud de la empresa, acompañada de las pruebas que estime necesarias y, simultáneamente, se comunica a los Representantes Legales de los trabajadores como parte interesada en la tramitación.

La autoridad laboral, en el plazo de cinco días desde la solicitud, constata la existencia de la fuerza mayor alegada y autoriza la suspensión temporal de los contratos de trabajo.

Los efectos serán con carácter retroactivo desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

### ¿En qué situación quedan trabajadoras/es?

En este supuesto de suspensión de contrato por razones de fuerza mayor, el trabajador se encuentra en situación legal de desempleo.

Se reconoce el derecho a la prestación contributiva por desempleo de las personas trabajadoras afectadas, aunque carezcan del período de ocupación cotizada mínimo necesario para ello.

No computará el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos

Trabajadores/as que hubieran percibido prestación o subsidio por desempleo con anterioridad.

Se reconoce un nuevo derecho con la base reguladora de los últimos 180 días cotizados o, en su defecto, período inferior. La duración será por el motivo que trae causa.

## ¿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. Al menos en un periodo de 6 meses posteriores a la reanudación de la actividad (disposición adicional sexta RD 8/2020).

## ¿Qué es un ERTE por causas económicas, organizativas o productivas derivadas del covid-19?

En los supuestos que se decida por la empresa la suspensión de contrato o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción relacionadas con el COVID-19.

## ¿Cómo se tramita?

Se inicia a petición de la empresa. En el supuesto de que no exista representación legal de las personas trabajadoras, la comisión representativa de estas para la negociación del periodo de consultas estará integrada por 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. La comisión estará conformada por una persona por cada uno de los sindicatos que cumplan dichos requisitos, tomándose las decisiones por las mayorías representativas correspondientes.

En caso de no conformarse esta representación, la comisión estará integrada por tres trabajadores de la propia empresa, elegidos conforme a lo recogido en el [artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores](#).

En cualquiera de los supuestos anteriores, la comisión representativa deberá estar constituida en el improrrogable plazo de 5 días.

El periodo de consultas entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras o la comisión representativa prevista en el punto anterior no deberá exceder del plazo máximo de siete 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 siete días.

## ¿En qué situación quedan trabajadoras/es?

El trabajador se encuentra en situación legal de desempleo con reconocimiento a la prestación contributiva por desempleo aunque se carezca del período de cotización mínimo.

No se computa este período de la prestación por desempleo a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción. Contador a cero.

Trabajadores/as que hubieran percibido prestación o subsidio por desempleo con anterioridad. Se reconoce un nuevo derecho con la base reguladora de los últimos 180 días cotizados o, en su defecto, período inferior. La duración será por el motivo que trae causa.

## ANEXO 4 Desempleo

### No hace falta que selles el paro

La Oficina de Empleo va a proceder a renovar de oficio todas las demandas de empleo. Te enviarán a tu correo la demanda de empleo sellada con la próxima fecha en la que tendrás que renovar.

### Si estás afectado por un ERTE

No tienes que realizar trámite alguno en relación al alta en la demanda porque es la Dirección General de Trabajo quien remitirá la relación de los afectados al Servicio Público de Empleo para tramitar de oficio la demanda. Las empresas deberán facilitar todos los datos (DNI, Nombre y apellidos y medio de contacto) para llevar a cabo esta gestión.

### Sí puedes inscribirte como demandante de empleo

Si necesitas la demanda de empleo, no hay problema. Haz tu inscripción telemáticamente en el portal de empleo de la Comunidad de Madrid, con el DNI electrónico o el Certificado Digital. Si no dispones esos recursos, puedes enviar una solicitud de inscripción al correo electrónico de la oficina que te corresponda. Indicando un teléfono, correo electrónico o dirección física para recibir las comunicaciones relativas a la demanda y el formulario de inscripción. También, si solicitas cita previa en la página web del Servicio Público de Empleo Estatal, las oficinas de la Comunidad de Madrid obtendrán tus datos y te darán de alta de oficio. Después te enviarán la demanda por correo electrónico.

### Contacta con tu Oficina de Empleo

Puedes comunicar con tu Oficina de Empleo a través de correos electrónicos y teléfono de contacto. Aquí tienes el enlace con todas las direcciones y teléfonos: <https://www.comunidad.madrid/centros/tipos-centro/empleo-20055/tipos-centro/oficinas-empleo-20056>

### Si tienes una cita con tu orientador en la Oficina de Empleo, ¿queda anulada?

Se suspende temporalmente la gestión presencial de citas individuales y grupales, de orientación, intermediación y el resto de actividades. También se inhabilita temporalmente el sistema de cita previa. Desde la Oficina de Empleo intentarán ponerse en contacto contigo para informarte de la situación de tu itinerario de orientación. Si tienes alguna duda ponte en contacto con tu orientador a través del teléfono o el correo electrónico que te haya proporcionado.

### Ofertas de empleo o si tienes que acreditar la realización de la Búsqueda Activa de Empleo para cobrar tu subsidio hazlo a través del correo electrónico

Se suspende con carácter general la gestión de ofertas de formación y empleo. Se atenderá con carácter de urgencia las relativas a servicios relacionados con la crisis del COVID 19, preferiblemente por medios telemáticos o telefónicos.

Si tienes que acreditar la realización de la Búsqueda Activa de Empleo para cobrar tu subsidio hazlo a través del correo electrónico

Durante la duración del Estado de Alarma el SEPE no exigirá la acreditación previa de Búsqueda Activa de Empleo para el cobro de del Subsidio Extraordinario de Desempleo o la Renta Activa de Inserción. Pero si quieres solicitar la acreditación para cualquier otro trámite, puedes dirigirte por correo electrónico a tu oficina de empleo (enlace a direcciones y teléfonos: <https://www.comunidad.madrid/centros/tipos-centro/empleo-20055/tipos-centro/oficinas-empleo-20056>).

Debes adjuntar la documentación acreditativa pertinente y el número de teléfono y/o correo electrónico de contacto.

## Cómo obtener los certificados que emiten las Oficinas de Empleo

Puedes obtener los certificados entrando en el portal de empleo de la Comunidad de Madrid (<https://www.comunidad.madrid/servicios/empleo>) y con tu usuario y contraseña o utilizando DNI Electrónico o Certificado Digital

## ANEXO 5

### Novedades Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC)

Mientras dure el Estado de Alarma, los plazos establecidos por el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC) quedan suspendidos. Por tanto, no corre el plazo general establecido de 20 días hábiles. Sí puedes ir registrando tu solicitud por vía telemática.

#### ¿Dónde debo presentar la papeleta del SMAC?

Puedes presentarla telemáticamente, a través del registro electrónico. Es necesario disponer de DNI electrónico o uno de los Certificados electrónicos reconocidos por la Comunidad de Madrid.

#### ¿Qué documentación debo presentar?

Debes presentar la Papeleta de Conciliación. Y te van a pedir lo siguiente: datos personales del que la presente y de los demás interesados (demandados), y sus domicilios completos, (obligatoriamente el código postal); datos profesionales del demandante, (categoría profesional u oficio, antigüedad en la empresa, salario y demás remuneraciones); e4numeración clara y concreta de los hechos sobre los que verse su pretensión, y en el caso de reclamar por cantidad, cuantía económica total reclamada, y el desglose de la misma por conceptos con sus correspondientes cantidades; si la reclamación fuese por Despido, se hará constar la fecha de efectos del mismo y los motivos alegados por la empresa, y fecha y firma.

#### ¿Me van a dar fecha para el acto de conciliación al presentar la solicitud?

Actualmente la presentación telemática no permite obtener la cita en el mismo momento de presentar la papeleta. Se te hará llegar por el medio que hayas señalado en la solicitud.

#### ¿Y si tengo ya una fecha fijada para el acto de conciliación?

No acuda a la misma durante la vigencia del Estado de Alarma. La Dirección General de Trabajo le hará entrega posteriormente de un certificado que haga constar la suspensión del acto de conciliación.

#### ¿Hay algún servicio de información telefónico o por correo electrónico del SMAC?

Sí, se ha habilitado el siguiente correo electrónico para atender las dudas relativas al SMAC: [gestioncitassmac@madrid.org](mailto:gestioncitassmac@madrid.org)



## SOLICITUD DERECHO DE ADAPTACIÓN DE JORNADA POR CUIDADO POR CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONALES PARA EVITAR TRANSMISIÓN COMUNITARIA DEL COVID19

A LA EMPRESA: .....

..... con DNI nº ..... Trabajador/a de la empresa cuyos datos figuran en el encabezamiento y domicilio a efectos de notificación en .....

### EXPONE

- Que tiene a su cargo a ..... por razón de .....
- Que las características excepcionales del Estado de Alarma decretado, dificultan la realización del horario establecido/del sistema turnos rotativos/de la modalidad de prestación del trabajo presencial/..., incompatible con las necesidades de cuidado de .....

Por lo que,

### SOLICITA

- El derecho a la adaptación de la jornada a través de una alteración del horario/cambio de turno/trabajo a distancia/..., de conformidad con lo establecido en el artículo **6 puntos 1 y 2 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19**,  
La adaptación de jornada se ejercerá mientras se mantenga el estado de alarma decretado así como la necesidad de cuidados de ..... Si se modificasen las circunstancias personales de atención de ....., se pondrá en conocimiento de la empresa con la mayor antelación posible.

En caso de que la persona que ya tenga reconocida la adaptación de su jornada actualmente, incorporar este párrafo:

También informo que actualmente me encuentro disfrutando ya de una adaptación o reducción por conciliación, o reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares, o alguno de los derechos de conciliación previstos en el ordenamiento laboral, incluido los establecidos en el propio Art 37 y por tanto RENUNCIO TEMPORALMENTE, MODIFICANDO LOS TÉRMINOS DEL MISMO volviendo a la situación anterior de hacer uso de este derecho por aplicación de la situación del Real Decreto-ley 8/2020 de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19..

Se recuerda que **el artículo 6 puntos 1 y 3 del Real Decreto-ley 8/2020** dice textualmente:

*“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, tendrán derecho a acceder a la adaptación de su jornada y/o a la reducción de la misma en los términos previstos en el presente artículo, cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19. Se entenderá que concurren dichas circunstancias excepcionales 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. Asimismo, se considerará que concurren circunstancias excepcionales 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. También se considerará que concurren circunstancias excepcionales que requieren la presencia de la persona trabajadora, 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.*

*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. El derecho a la adaptación de la jornada podrá referirse 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. Puede consistir en cambio de turno, 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...”*

En ....., a ..... de ..... de 2020

**Fdo.: (trabajador/trabajadora)**

**Fdo.: La empresa**

(Que se da por enterada y presta su conformidad)

## SOLICITUD DERECHO DE ADAPTACIÓN DE JORNADA POR CUIDADO POR CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONALES PARA EVITAR TRANSMISIÓN COMUNITARIA DEL COVID19

A LA EMPRESA: .....

..... con DNI nº ..... Trabajador/a de la empresa cuyos datos figuran en el encabezamiento y domicilio a efectos de notificación en .....

### EXPONE

- Que tiene a su cargo a ..... por razón de .....
- Que las características excepcionales del Estado de Alarma decretado, dificultan la realización del horario establecido/del sistema turnos rotativos/de la modalidad de prestación del trabajo presencial/..., incompatible con las necesidades de cuidado de .....

Por lo que,

### SOLICITA

- El derecho a la adaptación de la jornada a través de una alteración del horario/cambio de turno/trabajo a distancia/..., de conformidad con lo establecido en el artículo **6 puntos 1 y 2 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19**,  
La adaptación de jornada se ejercerá mientras se mantenga el estado de alarma decretado así como la necesidad de cuidados de ..... Si se modificasen las circunstancias personales de atención de ....., se pondrá en conocimiento de la empresa con la mayor antelación posible.

En caso de que la persona que ya tenga reconocida la adaptación de su jornada actualmente, incorporar este párrafo:

También informo que actualmente me encuentro disfrutando ya de una adaptación o reducción por conciliación, o reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares, o alguno de los derechos de conciliación previstos en el ordenamiento laboral, incluido los establecidos en el propio Art 37 y por tanto RENUNCIO TEMPORALMENTE, MODIFICANDO LOS TÉRMINOS DEL MISMO volviendo a la situación anterior de hacer uso de este derecho por aplicación de la situación del Real Decreto-ley 8/2020 de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19..

Se recuerda que **el artículo 6 puntos 1 y 3 del Real Decreto-ley 8/2020** dice textualmente:

*“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, tendrán derecho a acceder a la adaptación de su jornada y/o a la reducción de la misma en los términos previstos en el presente artículo, cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19. Se entenderá que concurren dichas circunstancias excepcionales 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. Asimismo, se considerará que*

*concurrir circunstancias excepcionales 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. También se considerará que concurren circunstancias excepcionales que requieren la presencia de la persona trabajadora, 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.*

*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. El derecho a la adaptación de la jornada podrá referirse 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. Puede consistir en cambio de turno, 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...”*

En ....., a ..... de ..... de 2020

**Fdo.: (trabajador/trabajadora)**

**Fdo.: La empresa**

(Que se da por enterada y presta su conformidad)

## MODELO DE CARTA DE REDUCCIÓN DE JORNADA

En \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_\_ de 2020

A/A Dirección de la empresa

Conforme a la disposición adicional décimo primera de la LOIEHM (art. 44), que modifica el texto refundido de la Ley del ET, quedando el apartado 37,6 siguiente manera y en base al Real 8/2020 del 17 de marzo, medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19

**“En el Art 6 del RDL Derecho a la adaptación del horario y reducción de jornada.**

**3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a una reducción especial de la jornada de trabajo en las situaciones previstas en el Art 37,6 ..... , esta reducción especial se regirá por lo establecida en los Art 37,6 y 37,7 del E.T.**

**La reducción especial se comunicará a la empresa con 24H de antelación.**

**En caso de reducciones de jornada que lleguen al 100% el derecho de la persona trabajadora deberá estar justificado, ser razonable y proporcionado.**

**En el supuesto establecido en el Art 37,6 segundo párrafo no será necesario que el familiar que requiere atención y cuidado no desempeñe actividad retribuida.**

**4. En caso que la persona se encontrara disfrutando ya de una adaptación de jornada por conciliación, o reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares....., podrá renunciar temporalmente a el 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.**

Yo,..... con DNI N° ....., persona trabajadora de la empresa..... ubicada en .....comunico mi intención de acogerme a una reducción del \_\_\_\_\_ sobre mi jornada habitual.

**En caso de que la persona que ya tengan una reducción de jornada actualmente, incorporar este párrafo:**

**También informo que actualmente me encuentro disfrutando ya de una adaptación o reducción por conciliación, o reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares, o alguno de los derechos de conciliación previstos en el ordenamiento laboral, incluido los establecidos en el propio Art 37 y por tanto RENUNCIO TEMPORALMENTE, MODIFICANDO LOS TÉRMINOS DEL MISMO. volviendo a la situación anterior de hacer uso de este derecho por aplicación de la situación del Real Decreto-ley 8/2020 de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.**

Todo ello en los términos del disfrute y siempre que concurren las circunstancias excepcionales previstas en el apartado primero del real decreto, debiendo la solicitud limitarse al periodo excepcional de la duración de la crisis sanitaria y acomodarse a las circunstancias concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, así como a las necesidades de la organización de la empresa, presumiéndose que la solicitud está justificada, es razonable y proporcionada salvo prueba en contrario.

Firmado:

Recibí empresa:

**SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR FUERZA MAYOR**      **Art. 47 ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES y REAL DECRETO 1483/2012 de 20 de octubre.**      **REAL DECRETO – LEY 8/2020, de 17 de marzo, de medidas extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.**



