

Covid-19 y Estado de Alarma

Preguntas laborales frecuentes sobre el COVID-19 y cómo afecta a la situación laboral

Vivimos momentos difíciles. Nadie imaginó una situación similar hace apenas unos meses. Sin embargo, estas son hoy nuestras circunstancias y las tenemos que asumir mientras se mantenga la presente realidad. En estos tiempos cambiantes en los que nos vemos obligados a adaptarnos a nuevas realidades que varían con gran rapidez, son muchas las interrogantes e incertidumbres que se nos plantean.

En un intento por arrojar algo de luz sobre esta situación, os queremos hacer llegar una serie de preguntas con sus respectivas respuestas, que frecuentemente se nos vienen planteando. Además, si tienes dudas y trabajas en la Comunidad de Madrid, desde CCOO de Madrid hemos habilitado un **teléfono gratuito (900 30 1001)** para dar respuesta a las consultas laborales relacionadas con la situación de Emergencia Sanitaria producida por el Coronavirus en la Comunidad de Madrid. El horario de atención telefónica será de lunes a viernes de 9 h. a 20 h.

También puedes realizar tus consultas a través del siguiente correo electrónico: atencioncovid-19@usmr.ccoo.es

1. Soy población de riesgo, ¿tengo derecho a que me den la baja? ¿Qué debe hacer la empresa?

No existe una baja genérica preventiva. En todo caso la empresa tiene que proceder acorde al artículo 25 de la Ley de Prevención de riesgos laborales cuando existe una persona trabajadora especialmente sensible por condiciones personales o circunstancias temporales. Tendrá que planificar medidas que eviten los daños.

En el caso del COVID-19 son personal con más riesgo los mayores de 60 años, personas con problemas cardíacos, problemas de inmunodeficiencia, cáncer, embarazadas... La empresa tiene que planificar el aislamiento, el teletrabajo, la reducción de la exposición.

En el caso de no poder poner medidas de protección estructural, medidas organizativas como el trabajo on-line, etc., tendrá que notificarlo para que la persona trabajadora contacte con el sistema público de salud y exponiendo su caso, el profesional sanitario extienda la baja si fuera procedente.

2. ¿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: será el 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.

3. ¿Pueden cobrar esta prestación también los autónomos?

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



4. ¿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 ésta 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.
- 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.

5. 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

6. Adopción de medidas de flexibilidad interna

Las propuestas 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.

7. Medidas de conciliación laboral por Covid-19 en relación con los deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho o respecto de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado (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 éste 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: [Modelos de solicitud de derecho de adaptación y de reducción de jornada por cuidado por circunstancias excepcionales para evitar la transmisión comunitaria del COVID19](#)

8. ¿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 que te obliguen, debes mostrar la disconformidad de forma escrita y si aun así te obligan a cogerte vacaciones, puedes demandar a la empresa.

9. ¿Cuáles son las medidas de seguridad comunes para todas las empresas?

Las medidas son en principio:

- Teletrabajo, cuando sea posible, con el fin de que la persona se quede en casa. De no poder utilizarse el teletrabajo, lo oportuno es modificar los horarios de entrada y salida para que la persona no coincida en los medios de transporte con las horas de mayor aglomeración.
- Dentro de la empresa la medida consiste en evitar concentración de personas en un mismo espacio de trabajo.
- En el espacio de trabajo compartido hay que buscar que exista una distancia entre persona y persona de dos metros. Ampliar las labores de limpieza y desinfección de las superficies. Facilitar espacios donde se pueda lavar las manos con agua y jabón, de forma frecuente. No realizar reuniones de grupo ni acciones formativas o informativas que impliquen una aglomeración de personas. Es preferible la videoconferencia y la comunicación on-line.

10. ¿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.



11. ¿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 llaméis al sindicato para asesoraros, porque puede conllevar responsabilidades para la persona trabajadora.

12. ¿Qué ocurre con quienes 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](#)), debiendo ser objeto de especial protección por parte de la empresa.

Según el procedimiento de actuación para los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales frente a la exposición al nuevo coronavirus (SARS-COV-2), debe evitarse la exposición de los trabajadores sanitarios y no sanitarios que, en función de sus características personales o estado biológico conocido, debido a patologías previas, medicación, trastornos inmunitarios o embarazo, sean considerados especialmente sensibles a este riesgo.

Existe una creencia generalizada de que en estos casos los médicos de Atención Primaria dan la baja en estas personas y no es así, no existen las "bajas preventivas"; es responsabilidad empresarial adoptar las medidas necesarias para proteger a estas personas, siendo la mejor opción, siempre que sea posible, el teletrabajo en casa y si no hay que buscar otras alternativas que eviten la exposición.

13. 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 la 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, en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, con carácter excepcional, a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora.

Enlaces de interés:

- [Teletrabajar por fuerza mayor, pero de la manera más saludable posible. Decálogo de Teletrabajo.](#)
- [Teletrabaja sin riesgos.](#)
- [Medidas de prevención durante el teletrabajo](#)

TELETRABAJAR por fuerza mayor, pero de la manera más saludable posible



- 1** Busca un **ESPACIO DE TRABAJO** que puedas ocupar a diario, donde colocar con suficiente espacio el ordenador y el material que emplees durante la actividad laboral. Aunque lo ideal es un cuarto propio, puede ser la mesa del comedor, pero nunca trabajes con portátil en la mesa de centro y desde el sofá.

La **MESA** no debe producir reflejos ni deslumbramientos (si tiene brillo puedes cubrirla con papel o un mantel mate) y debe tener dimensiones suficientes para permitir la disposición de la pantalla y del teclado o del ordenador portátil, de los documentos y del material de trabajo. Si eres hombre el alto recomendable es de 68cm y si eres mujer de 65cm. Mantén siempre apoyados antebrazos y manos.
- 2** La **SILLA** se ha de adaptar a la mesa de trabajo, tanto en altura como en profundidad. Procura que el conjunto 'mesa-silla' te permita un espacio suficiente para alojar las piernas con comodidad, para cambiar de postura y para tener antebrazos y las manos apoyadas. Puedes usar un cojín o almohada pequeña para dar apoyo a la zona lumbar. Si con tu silla los pies no te llegan al suelo, utiliza reposapiés.

Se recomienda un equipo fijo **CON PANTALLA DE ORDENADOR Y TECLADO INDEPENDIENTE**. El borde superior de la pantalla debe coincidir con tu visión horizontal y se aconseja el uso de reposamuñecas
- 3** Regula la **ILUMINACIÓN DE LA PANTALLA** según la distancia a la que te encuentras y la luz del espacio de trabajo en casa. No coloques la pantalla ni de espaldas ni de frente a las ventanas, evita los reflejos, mantén una distancia con tus ojos de 40-55cms y utiliza los ajustes de pantalla.

Regula la **ILUMINACIÓN DEL ESPACIO DE TRABAJO** en casa. Siempre que sea posible, será preferible una iluminación natural, que se complementará con una artificial cuando la primera, por sí sola, no garantice trabajar con suficiente luz. Procura que a tus ojos no les de luz directa y, en días de sol, utiliza cortinas o estores para evitar deslumbramientos.
- 4** Haz **PAUSAS** que te permitan la recuperación de la fatiga física, postural, visual y mental. Haz pausas de 5 minutos cada hora que permitan descansar tus ojos, estirarte y moverte por la casa.

EVITA EL AISLAMIENTO y busca compañía. No te aisles de tus compañeras de trabajo, pasaréis muchos días sin veros. Además de compartir por correo las tareas cotidianas del trabajo, infórmale de lo que haces e in- fórmate de lo que hacen. Conéctate, mantén el contacto con quienes trabajas, hablar cada día por WhatsApp, Skype, Teams o lo que prefieras, cuida tus relaciones.
- 5** Pon una **HORA DE INICIO Y UNA HORA DE FIN** en tu jornada laboral. Piensa que trabajas en casa y este hecho puede llevarte a no poner fin a la jornada. La situación personal, el vivir solo, con hijos menores, en pareja, con personas mayores, adolescentes, etc., precisará de un horario lo más flexible posible y que permitan las circunstancias personales y laborales. Tiene que haber un tiempo para cada cosa, el día es largo y más si no podemos salir de casa. Tienes derecho a la desconexión digital.

Y, sobre todo... recuerda que estás en tu casa, en situación excepcional, con tu pareja, hijos o personas mayores..., como tú todas confinadas. Esta situación va a durar un tiempo y será complicado. Tómatelo con toda la exigencia necesaria, pero también con todo el humor y cariño que puedas.
- 6**
- 7**
- 8**
- 9**
- 10**

14. ¿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 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.

15. ¿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. Es importante saber que existen medidas alternativas que podrían plantearse, de ahí la importancia de ponerse en contacto con vuestros representantes de CCOO, quienes os ayudarán y seguirán el proceso de negociación.

Documento de interés: [¿Qué es un ERTE?](#)

16. ¿Tiene mi empresa que suspender el comedor u office habilitado para la plantilla?

No tiene por qué siempre que se extremen las recomendaciones de las autoridades sanitarias, es decir, guardar separación mínima de un metro, limitar el número de personas en un mismo espacio, 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.

17. ¿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).

18. ¿Si me despiden individualmente o finaliza a mi contrato tengo que acudir a los servicios públicos de empleo?

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

19. ¿Qué pasa con las prestaciones?

El Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Servicio Público de Empleo han 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) quedó suspendida desde el 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](#)

20. ¿Qué pasa si ya estoy en el paro, cómo tengo que sellar

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.

21. Si estoy afectado por un ERTE, ¿tengo que hacer alguna gestión?

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 las personas afectadas al Servicio Público de Empleo (SEPE) 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.

22. ¿Puedo inscribirme 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-empleo20056>

23. 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.

24. 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 atenderán 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-empleo20056>). Debes adjuntar la documentación acreditativa pertinente y el número de teléfono y/o correo electrónico de contacto.

25. ¿Cómo se obtienen 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



26. ¿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

¿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 de quien la presente y demás personas interesadas (demandadas), y sus domicilios completos, (obligatoriamente el código postal); datos profesionales de la persona demandante, (categoría profesional u oficio, antigüedad en la empresa, salario y demás remuneraciones); enumeración 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, 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 acudas a la misma durante la vigencia del Estado de Alarma. La Dirección General de Trabajo te 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

27. ¿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.

28. ¿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.

29. ¿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.

30. ¿Tiene el trabajador/a obligación de comunicar sospecha de contacto con el COVID-19?, ¿Cómo puede saber una empresa que uno de sus trabajadores da positivo por COVID-19?

Para este caso se ha establecido que el trabajador o trabajadora, en base al artículo 29 de la Ley de Prevención, Ley 31/1995, dentro de su obligación de comunicar los riesgos de los que sea consciente, tiene que poner en conocimiento de su empleador que padece la enfermedad o está próximo y atendiendo a una persona que la padece.

El empleador, junto con el servicio de prevención y la representación legal de los trabajadores especializada en prevención de riesgos laborales, donde la haya, han de poner en marcha medidas de aislamiento y cuarentena para las personas que estén afectadas, indicándoles que han de contactar con el servicio público de salud, exponer el caso y proceder a la cuarentena.

En principio no ha de trascender más allá el nombre de la persona afectada. Salvo que la autoridad sanitaria lo requiera. Este es un criterio interpretativo del Gabinete Jurídico de la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) que ha elaborado para el asunto COVID-19. Por lo que el criterio se establece únicamente para este caso y se preserva el derecho al sigilo y la intimidad en los demás supuestos. En el caso de que se planifiquen tomas de muestras de fiebre, se hará por el personal facultativo del servicio de prevención que establece el Real Decreto 39/1997 en su artículo 37.

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.

31. ¿Qué medidas tiene que poner en marcha una empresa si uno de sus trabajadores ha dado positivo por COVID-19 o está en aislamiento?

Identificar a las personas que hayan estado en contacto estrecho y en el entorno, con el fin de que el sistema público de salud pueda proceder a su aislamiento preventivo o cuarentena por ver si ha sido contagiado y manifiesta los síntomas. Esta situación queda protegida como contingencia profesional a efectos económicos. La asistencia sanitaria y el control será a cargo del sistema público de salud.

32. ¿Puede la empresa pedir un informe médico?

Desde los profesionales sanitarios del Servicio de Prevención **sí pueden pedirnos informes médicos** dirigidos a comprobar si la persona trabajadora puede ser considerada especialmente sensible al riesgo de exposición al COVID-19.

33. ¿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 (art. 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, las empresas a través de su Servicio de Prevención, deben evaluar el riesgo de exposición y establecer las medidas necesarias (incluyendo la necesidad de utilizar EPIS o no), siguiendo las pautas y recomendaciones formuladas por las autoridades sanitarias.

Hay que tener en cuenta que en lo que respecta al uso de mascarillas y guantes hay que atenerse a lo que recomienda sanidad. No está previsto el uso de mascarillas para toda la población trabajadora, si se garantizan otras medidas como las distancias de seguridad o el trabajo separado de otras personas que puedan emitir aerosoles.

En las empresas que trabajan con productos biológicos, el empleador tendrá que proveer todos aquellos equipos de protección individual que se determinen tras la evaluación de los riesgos y la planificación de otras medidas en el foco de difusión del riesgo, en el ambiente y con posibilidad de llegar a la persona trabajadora. En estos casos está el sector sanitario, funerarias, ...

34. ¿Qué significa ser "contacto estrecho"? ¿Y "contacto casual"?

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) un contacto estrecho es la persona que atiende o está en contacto con otra persona contagiada o sintomática. El contacto casual es el que se produce en las relaciones sociales: besos de presentación, saludos mediante contacto de manos y abrazos, uso de inodoro.

35. ¿Qué pasa con mi salario ante la imposibilidad de prestar servicios por causa no imputable a la persona trabajadora?

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.



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

Sí. Según el [artículo 18 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales](#), a fin de dar cumplimiento al deber de Protección, el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función, así como de las medidas y actividades de protección y prevención aplicables.

En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, la información se facilitará por el empresario a los trabajadores a través de dichos representantes; no obstante, deberá informarse directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables.

37. ¿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 debe realizar una limpieza y desinfección frecuente de las instalaciones del centro de trabajo, reforzando especialmente superficies de uso común como pomos de las puertas, lavabos, pasamanos, ascensores... 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.

38. ¿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 prestar atención a que no se produzcan situaciones de cesión ilegal.

39. ¿Deben todas las empresas que mantienen trabajadores/as en modo presencial evaluar la exposición al COVID-19?

Sí, según el procedimiento de actuación para los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales frente a la exposición al nuevo coronavirus (SARS-COV-2) dado que el contacto con el virus puede afectar a entornos sanitarios y no sanitarios, corresponde a las empresas evaluar el riesgo de exposición y seguir las recomendaciones que sobre el particular emita el servicio de prevención, siguiendo las pautas y recomendaciones formuladas por las autoridades sanitarias".

De la misma manera la "[Guía para la actuación en el ámbito laboral en relación al nuevo coronavirus](#)" elaborada y publicada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social establece que las empresas deberán adoptar aquellas medidas preventivas de carácter colectivo o individual que sean indicadas, en su caso, por el servicio prevención de acuerdo con la evaluación de riesgos, esto es, en función del tipo de actividad, distribución y características concretas de la actividad que la empresa realice.

Asimismo, según el Criterio Técnico sobre medidas y actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social relativas a situaciones derivadas del Coronavirus (SARS-CoV-2), atendiendo al estado de alarma decretado el 14 de marzo, las distintas medidas de seguridad aprobadas por el Ministerio de Sanidad y que puedan ser publicadas en lo sucesivo, tienen carácter obligatorio.

40. Si estoy en cuarentena, ¿cómo puedo gestionar el parte de baja?

Dada la situación de excepcionalidad con motivo de la pandemia por COVID-19, en la Comunidad de Madrid se ha acordado que **no será necesario entregar a los afectados de COVID-19 copia de los partes de baja, confirmación o alta.**

Las empresas interesadas recibirán esta notificación a través del INSS por la vía establecida. Pasada la situación asistencial excepcional existente se normalizará esta situación entregando las copias no emitidas al propio paciente. En caso de duda, llama a tu centro de salud.

41. ¿Podemos desplazarnos al trabajo varias personas en el mismo automóvil?

No. Sólo una persona por vehículo, salvo menor o dependiente que precise de acompañamiento. En los vehículos de transporte público en turismo podrá ir una persona, acompañando a menor o dependiente. La regla general es una persona y la excepcionalidad es que puedan ir más de una (criterio no definido objetivamente y queda a interpretación del agente de la autoridad que controle el vehículo).

Frente al Coronavirus infórmate en fuentes oficiales



A la incertidumbre laboral se une la complejidad de cómo afrontar emocionalmente los efectos del confinamiento que en muchos hogares se vive como consecuencia de la actual situación. Con el objeto de poner a vuestra disposición herramientas que os ayuden en esta situación, os trasladamos las [“Orientaciones para la gestión psicológica de la cuarentena por el coronavirus”](#) del Colegio Oficial de Psicología de Madrid.

CCOO irá actualizando la información sobre esta cuestión a través de la página web de la [Federación de Enseñanza](#) y de [CCOO de Madrid](#).

Madrid, 24 de marzo de 2020

