

1

¿QUÉ DEBES SABER?



2

¿QUÉ TE PUEDES  
ENCONTRAR EN TU  
EMPRESA?



3

SI ME DAN LA BAJA



4

CUIDADO DE  
PERSONAS  
DEPENDIENTES

# CONSECUENCIAS DEL VIRUS COVID 19 EN EL ÁMBITO LABORAL

A close-up photograph of a person's hands typing on a laptop keyboard. The person is wearing a light-colored long-sleeved shirt and a gold bracelet on their left wrist. The laptop is silver and open. In the foreground, there is a stack of white papers and a smartphone lying flat. The background is dark and out of focus, showing what appears to be a person in a dark uniform. The overall lighting is dim, with the primary light source coming from the laptop screen and keyboard area.

# ¿QUÉ DEBES SABER?

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

ESTE DOCUMENTO ES UNA PRIMERA RESPUESTA A LAS PREGUNTAS QUE NOS SURGEN. SI NECESITAS MÁS INFORMACIÓN, NO DUDES EN LLAMARNOS.



¿QUÉ TE PUEDES  
ENCONTRAR EN TU  
EMPRESA?



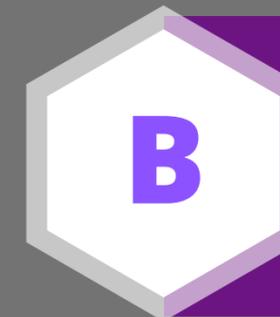
¿DE QUÉ TIPO PUEDEN SER LOS  
ERTES?

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



POR FUERZA MAYOR

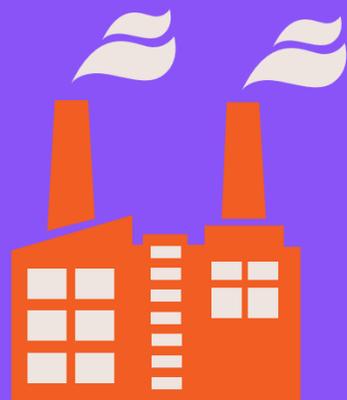
EL ERTE PUEDE SER DE  
PARALIZACIÓN PARCIAL O  
TOTAL DE LA ACTIVIDAD.



POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS,  
ORGANIZATIVAS O PRODUCTIVAS



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



**POR FUERZA  
MAYOR**

**¿QUÉ CAUSAS  
QUE SE PUEDEN  
ALEGAR?**

CUANDO SE ALEGUEN HECHOS IMPREVISIBLES E INEVITABLES COMO PUEDEN SER MOTIVOS DE SALUD PÚBLICA.

**¿QUÉ  
REQUISITOS  
TIENE QUE  
CUMPLIR LA  
EMPRESA?**

LA EMPRESA DEBERÁ PRESENTAR UNA SOLICITUD ANTE LA AUTORIDAD LABORAL Y COMUNICARLO A LOS/AS TRABAJADORES/AS.

LA AUTORIDAD LABORAL RECABARÁ INFORME DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

**NO EXISTE NEGOCIACIÓN.**

**¿DESDE  
CUANDO TIENE  
EFECTOS?**

LA AUTORIDAD LABORAL DEBERÁ RESOLVER EN UN PLAZO DE CINCO DÍAS.  
SI SE ACEPTA, SURTIRÁ EFECTOS DESDE LA SOLICITUD Y EL ERTE DURARÁ LO QUE DETERMINE LA AUTORIDAD LABORAL  
SI NO SE ACEPTA: EL PERIODO TRANSCURRIDO SE TIENE COMO TIEMPO EFECTIVO TRABAJADO Y LA EMPRESA Y LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS TRABAJADORAS/ES PODRÁN INICIAR UN PROCEDIMIENTO DE ERTE POR CAUSAS ORGANIZATIVAS O PRODUCTIVAS.



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

### **¿QUÉ CAUSAS QUE SE PUEDEN ALEGAR?**

CAÍDA PRECIPITADA Y REPENTINA DE CLIENTES, FACTURACIÓN O DE LA DEMANDA DE LA ACTIVIDAD, RUPTURA DE LA CADENA DE SUMINISTROS, PROVEEDORES, ETC.

### **¿QUÉ REQUISITOS TIENE QUE CUMPLIR LA EMPRESA?**

LA EMPRESA COMUNICARÁ A LA REPRESENTACIÓN DE LOS/AS TRABAJADORES/AS MEDIANTE ESCRITO EL INICIO DEL PERIODO DE CONSULTAS EN EL QUE SE ACOMPAÑARÁ LA DOCUMENTACIÓN CORRESPONDIENTE, SEGÚN LA CAUSA ALEGADA.

DE FORMA SIMULTÁNEA SE COMUNICARÁ A LA AUTORIDAD LABORAL EL INICIO DEL PERIODO DE CONSULTAS.

TIENE QUE HABER NEGOCIACIÓN CON LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.

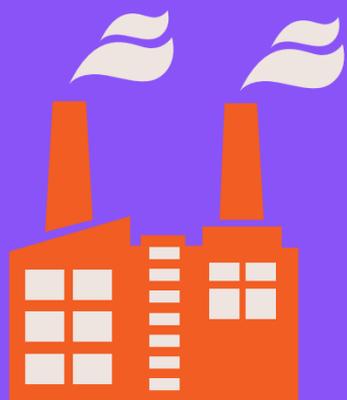
### **¿DESDE CUANDO TIENE EFECTOS?**

LA NORMA ESTABLECE UNA PLAZO DE NEGOCIACIÓN DE 15 DÍAS Y POR LO MENOS QUE HAYA DOS REUNIONES CON UN INTERVALO NO INFERIOR A TRES DÍAS. NO OBSTANTE, **ESTOS PLAZOS SE PODRÁN ACORTAR** CUANDO SE LLEGUE A UN ACUERDO.

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

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

LA DURACIÓN DEL ERTE SERÁ EL QUE ACUERDEN LAS PARTES NEGOCIADORAS O EL QUE SEÑALE LA EMPRESA SINO HAY ACUERDO.



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

EL CONTRATO DE TRABAJO SE  
CONSIDERA SUSPENDIDO.  
DERECHO A LA PRESTACIÓN DE  
DESEMPLEO, SI TIENE PERIODO DE  
CARENCIA, (HABER COTIZADO UN AÑO  
DENTRO DE LOS ÚLTIMOS SEIS AÑOS) Y NO  
HABER CONSUMIDO EL DESEMPLEO  
ANTERIORMENTE.





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

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

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

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

## ¿QUÉ REQUISITOS TENGO QUE CUMPLIR?

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

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

## ¿QUÉ HAGO CON LAS PERSONAS DEPENDIENTES A MI CARGO?



### CUIDADO DE PERSONAS DEPENDIENTES

HAY QUE REMITIRSE A LA LEY Y LO QUE RECOGE EN CUANTO A LOS DERECHOS DERIVADOS DE LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR, HABLAMOS DE LA ADAPTACIÓN Y REDUCCIÓN DE LA JORNADA. TAMBIÉN SE PODRÁN NEGOCIAR OTRAS MEDIDAS COMO PUEDEN SER PERMISOS RETRIBUIDOS, DISFRUTE DE LA BOLSA DE HORAS Y TELETRABAJO.

TODAS ELLAS SUJETAS A LA NEGOCIACIÓN CON LA EMPRESA.

