



PREGUNTAS FRECUENTES

CORONAVIRUS (COVID-19)

Actualizado a 19 de marzo 2020

1.- ¿Está obligada la empresa a informar a los trabajadores/as y poner los medios necesarios para evitar los riesgos del Corona Virus o Covid-19 (CV)?



Sí. Por ley, la empresa tiene el deber garantizar la seguridad y salud de todos sus trabajadores y trabajadoras.

Si hay un riesgo grave, la empresa está obligada a informar lo antes posible a todas las personas trabajadoras afectadas sobre dicho riesgo y las medidas a adoptar en materia de protección, siempre consensuadas con los representantes de los trabajadores.

En el caso del coronavirus, el nivel de alerta lo comunican las propias autoridades públicas sanitarias, por lo que los trabajadores/as cuentan, además, con una fuente externa que certifica la certeza sobre el peligro.

2.- ¿Está la empresa obligada a informar si sospecha o conoce del contagio de alguno de sus trabajadores?



Sí, la empresa debe informar lo antes posible de la existencia de riesgo de que haya contagio y tomar las medidas necesarias.



3.- ¿Puedo negarme a ir a trabajar o a realizar un viaje, por riesgo a ser contagiado?



Sí. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, los trabajadores/as podrán interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo, incluso desobedeciendo una orden empresarial.

Es lógico pensar que, si existe una orden sanitaria para aislar una zona o un barrio, los trabajadores/as que se encuentren afectados, o tengan compañeros afectados, tienen justificada la ausencia a su puesto de trabajo.

De la misma manera, podría considerarse que los trabajadores/as que tuvieran próximamente un viaje o reunión en alguna de las ciudades o países con mayor riesgo de propagación, tendrían argumentos y razones para no exponerse al contagio.

4.- ¿La empresa tiene que pagarme por los días que no se asista al trabajo?



- **Si el trabajador/a no asiste al trabajo por estar contagiado o en aislamiento preventivo.**

Según el Real Decreto-Ley 6/2020, de 10 de marzo, los periodos de aislamiento por contagio de las personas trabajadoras, provocados por el coronavirus, se consideran como accidente de trabajo.

La cuantía será el 75% de la Base Reguladora a partir del día siguiente al hecho causante, salvo que se establezca mejorarla al 100% en acuerdo colectivo.

- **Si el trabajador no asiste por haber sido contagiado como consecuencia de la actividad laboral.**

También se considerarán como accidente de trabajo.



- **Si el trabajador no asiste por tener que cuidar a sus hijos o sus familiares a cargo, por haber cerrado colegios, centros de día o residencias.**

En este caso, las personas trabajadoras no tendrían permiso retribuido que justificara su ausencia del trabajo, salvo que se establezca lo contrario por decisión de la empresa o por acuerdo colectivo con los representantes de los trabajadores/as. Entre las propuestas de UGT al Gobierno está la cobertura de esta situación.

- **Si el trabajador no asiste al trabajo por el riesgo a ser contagiado en el lugar de trabajo o en el transporte público, sin que se haya declarado una situación de riesgo.**

Aquí nos encontramos con que el trabajador/a pueda sufrir una sanción disciplinaria, e incluso el despido, por tomar una decisión que puede no estar justificada.

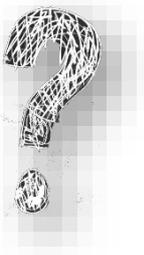
Hay que atender siempre las directrices y resoluciones de las autoridades sanitarias competentes, antes de tomar decisiones que pueden acarrear sanciones disciplinarias.

5.- ¿Qué medidas preventivas y de protección puede tomar la empresa?

Medidas tendentes a proporcionar una información suficiente a los trabajadores/as y sus representantes;

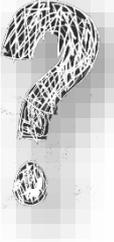
Medidas dirigidas a prevenir el contagio, como pueden ser medidas higiénicas y de limpieza;

Medidas organizativas para limitar la exposición al riesgo por parte de los trabajadores/as, como prohibir o restringir la asistencia a eventos en las zonas de riesgo, minimizar la asistencia a eventos masivos, acudir a la figura del teletrabajo o la suspensión total o parcial de la actividad.





6.- ¿Qué sucede si la empresa suspende o paraliza la actividad como consecuencia del coronavirus?



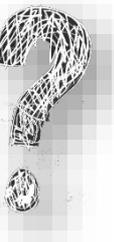
La ley de prevención de riesgos laborales permite la posibilidad de paralizar la actividad laboral si existiera un riesgo grave e inminente para la salud de los trabajadores/as, como puede ser el posible contagio entre la plantilla.

También puede suceder que la decisión de las Autoridades Sanitarias de aislar un espacio geográfico concreto, o de suspender una actividad, determine la reducción o suspensión de la actividad. En este sentido el RD que declara el estado de alarma contiene una relación de actividades que se ha quedado suspendidas.

Además, la empresa puede también suspender su actividad de manera total o parcial, y la consiguiente suspensión de los contratos, argumentando los efectos indirectos del coronavirus (escasez o falta de suministros, descenso de la demanda, imposibilidad de prestar servicios, disminución de la actividad por parte de empresas clientes, etc.).

Si así fuera, la suspensión o reducción de jornada de carácter temporal sólo podrá producirse siguiendo los mecanismos y procedimientos previstos en la normativa laboral, con las especialidades reguladas en el Real Decreto Ley 8/2020.

7.- ¿Puede la empresa despedir como consecuencia del coronavirus?



Estamos ante una situación de naturaleza temporal y no definitiva, por lo que la medida que adopte el empresario no debiera tan extrema como lo es el despido, cuya causa, en todo caso, debería justificar tanto en el despido individual como en el colectivo.

El coronavirus produce una situación transitoria y extraordinaria de carácter temporal y debe ser respondida con medidas de carácter temporal no definitivas.



No obstante, es cierto que entre las medidas a las que puede optar el empresario está la del despido y que el actual régimen laboral no lo prohíbe. Por ello, es cierto que el empresario puede utilizar el despido pero no parece lo más adecuado.

Desde UGT, se ha propuesto que durante este periodo debe ser prioritaria la utilización de la suspensión de jornada y reducción de actividad además de otras medidas más leves de carácter estructural.

Recordamos, asimismo, que el objetivo que el RDL 8/2020 busca con las medidas extraordinarias establecidas es salvaguardar el empleo.

8.- ¿Me puede obligar la empresa a teletrabajar?

NO. El teletrabajo es voluntario. La empresa no puede obligar a teletrabajar. Sin embargo, es una medida muy interesante para evitar el riesgo de contagio y recomendada por el RDL 8/2020 que, de forma excepcional y mientras dure la situación generada por el coronavirus, establece medidas para facilitararlo.

Si la empresa no tuviera regulado el trabajo, se recomienda negociarlo con los representantes de los trabajadores, aunque sea con carácter temporal y extraordinario.



9.- Mi empresa ha cerrado la atención al público pero nos dicen que tenemos que ir a trabajar. ¿Debemos acudir?

Sí, tienes que continuar trabajando. No obstante, la empresa deberá tomar las medidas que sean necesarias para preservar la salud de los trabajadores, introduciendo los equipos de protección necesarios y estableciendo protocolos para evitar contacto entre personas. Pero también aplicando las medidas organizativas necesarias para evitar la exposición al riesgo de sus trabajadores como por ejemplo, cambios de turno, alteración de horarios, mayor flexibilidad horaria, cambio de jornada partida o continuada, etc.





Además, si en algunos puestos de trabajo de tu empresa o en todos, se pudiera implementar la opción del teletrabajo, hablad con la empresa para que lo lleve a cabo.

10.- Solemos compartir vehículo varias personas. ¿Podemos compartir el viaje?

No, el RD sobre el estado de alarma indica claramente que se deberá viajar solo en el vehículo para evitar contactos y sobreexposiciones.

Ir varias personas podría ser motivo de sanción.

Si no tienes otro modo de llegar al trabajo, comunícaselo a la empresa y que ellos te indiquen cómo proceder.



11.- Mi empresa me manda a trabajar pero me dedico a trabajar en domicilios, ¿Qué debo hacer?

La empresa, en estas circunstancias, debería evitar la sobreexposición de sus trabajadores, tendiendo a la recolocación de puestos y funciones con el objetivo de minimizar el contacto con otras personas.

En el caso de que no sea posible, la empresa está obligada a informarte sobre las medidas de prevención que pretende adoptar en el puesto de trabajo y trasladarte los equipos de protección y protocolos necesarios para tal fin.

Puedes consultar más sobre medidas de prevención aquí:

<https://www.ugt.es/sites/default/files/informacion-sindical-basica-delegados-coronavirus.pdf>





12.- Mi empresa ha cerrado y no nos ha notificado nada. ¿Qué debo hacer?

Debéis poneros en contacto con la empresa para que os explique qué decisión ha tomado. Os recomendamos una comunicación por escrito, vale servicio mailing, para dejar constancia de la situación y de que habéis intentado poneros en contacto con la empresa.

Si hubiese optado por el despido sin haber entregado a los trabajadores la carta de despido, éste debe impugnarse ante la jurisdicción social.

Por tanto, si seguís sin obtener respuesta, contactad con la asesoría jurídica del sindicato.



13.- Mi empresa me manda obligatoriamente de vacaciones o me dice que coja un permiso no retribuido ¿qué debo hacer?

La empresa debería buscar soluciones negociando y pactando con los trabajadores. Solo podría darse este caso si ambas partes lo pactáis.

Las vacaciones nunca puede imponerlas la empresa de manera unilateral. Tampoco el permiso no retribuido.

En definitiva, las vacaciones deben seguir estableciéndose como se venía haciendo (han de conocerse con 2 meses de antelación) y si no, podréis reclamar posteriormente esas vacaciones.



14.- Mi empresa me manda firmar el ERTE pero yo estoy de baja, ¿qué debo hacer?

La empresa tiene que dejar constancia de que ha comunicado a todos los trabajadores el inicio del ERTE. Tendrás que firmar la hoja de comunicación que te envíe.





No obstante, esto no te afecta en tu situación. Si te encuentras en situación de incapacidad temporal (IT) o de maternidad o paternidad, y te incluyen en un procedimiento de regulación de empleo de suspensión o reducción de jornada, las medidas no te afectarán hasta que presentes el alta médica o finalice el periodo de descanso por maternidad o el permiso por paternidad.

15.- La empresa me ha notificado que está suspendida la relación laboral pero no me explica nada más, ¿qué hago?

La empresa no puede suspender sin más la relación laboral. Si decide suspenderla tendrá que tramitar el procedimiento legal correspondiente de cese de actividad por fuerza mayor, o por alguna de las causas previstas en la ley que permiten el procedimiento del Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE), comunicando a todos los trabajadores el inicio de ese ERTE

Si os manda para casa como permiso retribuido: es una decisión de la empresa y estaríais en casa cobrando sin trabajar.

Si pretende descontaros el tiempo de las vacaciones: Muchas empresas están comunicando esto y quizá la tuya os lo quiera quitar posteriormente. NO LO ACEPTÉIS, eso no lo puede hacer la empresa. Las vacaciones no se pueden imponer y podríais reclamar.

16.- La empresa me ha notificado que me quede en casa. ¿Eso en qué situación me deja?

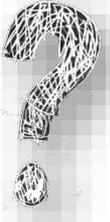
Si no te ha dado más información y te lo ha comunicado por escrito, se entiende que estáis con un permiso retribuido, cobrando el salario. En caso de que después, quiera descontaros el tiempo de las vacaciones no podría hacerlo. Debéis negaros ante esta situación.

Si os vuelve a llamar para notificaros una decisión diferente, debéis atender la llamada y actuar dependiendo de cada caso.





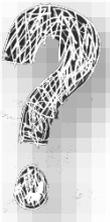
17.- Soy fijo discontinuo y la empresa me ha dicho que deje de trabajar, ¿es legal?



Si no has sido llamado a trabajar y por fecha te tocaba o estabas trabajando y te han dicho que la actividad se paraliza y también el contrato, la empresa deberá seguir el procedimiento correspondiente. Es decir, la empresa debe incluirte en los mecanismos temporales que adopte para toda la plantilla por igual. De no ser así, podríamos estar incluso ante un despido improcedente.

El RDL 8/2020 establece para los trabajadores fijos discontinuos que no han podido llevar a cabo su actividad, que pueden reclamar la prestación por desempleo. Posteriormente, cuando se vuelvan a encontrar en situación legal de desempleo, se podrá volver a percibir la prestación con un límite máximo de 90 días.

18.- Tengo un contrato temporal que finalizaba esta semana y me dijeron que me iban a renovar. ¿Ahora me dice la empresa que no me renueva, es legal?



Sí, a menos que tengas un documento que acredite ese compromiso de continuidad.

Si no, la empresa podrá dar por finalizado el contrato, abonando eso sí la indemnización y liquidación correspondientes.

19.- Tengo un contrato temporal que finaliza dentro de unos meses y la empresa me ha dicho que se acaba hoy, ¿es legal?



No es legal, y eso supondría un despido. La empresa no puede anticipar la finalización de un contrato de trabajo temporal por una causa coyuntural y extraordinaria como esta.



El despido puede impugnarse ante la jurisdicción social en un plazo de 20 días laborables. Ante la suspensión y paralización de los procedimientos judiciales, se debe esperar a la finalización del Estado de Alarma para elaborar la demanda e iniciar el proceso.

20.- La empresa me propone aceptar el despido y me promete que me volverá a contratar después. ¿Se puede hacer eso?

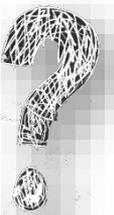


La empresa no debería adoptar una decisión de despido, que es una decisión definitiva para solucionar un problema temporal como en el que nos encontramos. Tiene a su disposición toda una serie de medidas para solucionar el problema (teletrabajo, recolocación del puesto o adaptación de las funciones o, finalmente, la suspensión de los contratos por medio del procedimiento del ERTE).

Desde UGT, se ha propuesto que durante este periodo sea prioritaria la utilización de la suspensión de jornada y reducción de actividad además de otras medidas más leves de carácter estructural.

Asimismo, el objetivo buscado por el RDL 8/2020 con las medidas extraordinarias que establece es salvaguardar el empleo.

21.- Tengo alguna patología de riesgo (asmático, problemas cardiacos, inmunodeprimidos, insuficiencia respiratoria) ¿Debo ir a trabajar? ¿Cómo procedo?



El empresario debe garantizar de manera específica la protección de los trabajadores que por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y en función de estas adoptar las medidas preventivas y de protección necesarias. En principio se debe asistir al puesto de trabajo y comunicar dicha situación. Teniendo en cuenta la ley



de protección de datos por parte de la empresa, ésta deberá adoptar las medidas técnicas y organizativas necesarias. La manera de proceder será comunicar con el sistema público de salud correspondiente sobre la situación concreta y actuar bajo el criterio médico.

22.- Convivo con una persona de alto riesgo y mi trabajo es de alto contacto con otras personas. ¿Debo ir a trabajar?

Es necesario saber cuál es la situación concreta de riesgo y si ha tenido relación con el COVID-19. Si ha sido así, se debe aplicar el protocolo de cuarentena siempre bajo indicación médica.



23.- Tengo hijos a mi cargo y no tengo dónde dejarlos o no se los quiero dejar a los abuelos porque son muy mayores. ¿Puedo solicitar la baja?

La baja médica solo cubre situaciones sanitarias. Las medidas excepcionales del RDL 8/2020 recogen opciones para facilitar la conciliación familiar y laboral previa acreditación de la situación a la empresa. 3 opciones:

1. Teletrabajar. Si tu trabajo lo permite, solicítale a la empresa que te proporcione los medios para trabajar de esa manera.
2. Adaptar tu jornada a tus necesidades (flexibilidad de horarios, turnos, etc.). siempre con proporcionalidad.
3. Solicitar una reducción de la jornada (de hasta el 100% si lo consideras), con la reducción proporcional del salario. Tendrías que solicitarlo con una antelación de 24 horas.





24.- Ambos padres estamos trabajando y tenemos que acudir a nuestro puesto de trabajo. ¿Alguno puede solicitar la baja para el cuidado de los hijos?



Como se ha señalado en la pregunta anterior, la baja médica solo cubre situaciones sanitarias. También para estos supuestos, el RDL contempla las medidas señaladas para conciliar.

25.- Estoy embarazada, ¿tengo que ir a trabajar?



Si la empresa no te permite el teletrabajo o en tu puesto no se puede teletrabajar, tienes que llamar al teléfono de los servicios sanitarios de tu Comunidad Autónoma e informarles de tu situación de riesgo actual. Puede que te tramiten la baja como una baja por enfermedad común, después tendrás que continuar los trámites que te indiquen con tu empresa y la mutua para transformar esa baja en una por riesgo durante el embarazo.

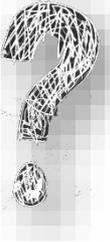
26.- Ambos padres somos personal sanitario y nos obligan a doblar turnos, hacer horas extra... ¿Es legal?



Las horas extraordinarias son voluntarias pero dada la circunstancia del estado de alarma puede llegar a ser necesaria su realización para la adecuada protección de la salud pública. Como sería un supuesto de conciliar ambos derechos, el de conciliación y cuidado a familiares y el de atención a las necesidades de emergencia sanitaria, sería preciso poner en conocimiento de la empresa la situación, que deberá tomar medidas organizativas para facilitar la conciliación familiar de los profesionales en la medida de lo posible dadas las excepcionales circunstancias.



27.- ¿Qué equipos de protección me tienen que dar? Si no me los proporcionan, ¿qué hago?



El empresario deberá proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones. Los equipos de protección deberán utilizarse cuando los riesgos no puedan evitarse o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas o procedimientos de organización del trabajo. Los equipos serán adecuados a las actividades y trabajos a desarrollar. Si tu empresa no te facilita el equipo de protección adecuado ponte en contacto con los delegados de prevención de tu centro de trabajo o también se puede denunciar ante inspección.

EXPOSICIÓN DE BAJO RIESGO

Personal sanitario cuya actividad laboral no incluye contacto estrecho con el caso confirmado, por ejemplo: Acompañantes para traslado. Celadores, camilleros, trabajadores de limpieza. Personal de laboratorio responsable de las pruebas de diagnóstico virológico. Personal no sanitario que tenga contacto con material sanitario, fómites o desechos posiblemente contaminados. Ayuda a domicilio de contactos asintomáticos. En función de la evaluación específica del riesgo de cada caso: componentes de EPI de protección biológica. . Es muy importante insistir en esta protección, se ha conocido que ha habido escasez de estos equipos pero se están tomando las medidas oportunas para surtir a todas las personas que lo necesitan así que es prioritario insistir ante la empresa.

BAJA PROBABILIDAD DE EXPOSICIÓN

Trabajadores sin atención directa al público, o a más de 2 metros de distancia, o con medidas de protección colectiva que evitan el contacto, por ejemplo:

Personal administrativo. Técnicos de transporte sanitario con barrera colectiva, sin contacto directo con el paciente. Conductores de transportes públicos. Personal de seguridad. Policías/Guardias Civiles. Personal aduanero. Bomberos y personal de salvamento. No necesario uso de EPI.

En ciertas situaciones (falta de cooperación de una persona sintomática) protección respiratoria y guantes de protección.

28.- Tengo síntomas, pero no me cogen el teléfono ¿Qué debo hacer?

Los servicios de atención están recibiendo muchas consultas a la vez. Sigue insistiendo con la llamada. Contacte telefónicamente con los servicios de salud. De no lograrlo, finalmente hable con su médico de atención primaria para que le dé las indicaciones oportunas, evaluarán su estado y le indicarán si debe o no acudir a un centro sanitario.



29.- He estado en contacto directo con una persona con coronavirus ¿Qué hago?

Debes ponerte en contacto por teléfono con los servicios sanitarios de tu CCAA y explicar tu situación. Ellos determinarán si eres persona de alto riesgo y si procede la baja por aislamiento. También te indicarán como tramitarla que siempre será mediante vía no presencial.

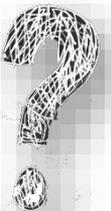


30.- He estado en contacto con una persona que un familiar suyo tiene coronavirus ¿Qué hago?

Esto no se considera persona de riesgo. No obstante, expóngale la situación a su jefe para que adopte medidas de organización del trabajo que le permita teletrabajar y no exponer a nadie ni exponerse.

Si la empresa no accede a estas cuestiones, deberá trabajar, siempre con las medidas de prevención de riesgos y protocolos necesarios para preservar el contacto con otras personas. Estas medidas se las debe informar y proporcionar la empresa.

Si aparecen síntomas como son tos seca, fiebre y sensación de ahogo, o falta de aire, se debe poner en contacto con el número de teléfono que su comunidad autónoma ha determinado para esas circunstancias.





31.- Tengo una baja laboral y tengo que ir a renovar el parte dentro de estos 15 días ¿Cómo lo tramito?

Le recomendamos consultar la información de sistema de salud en la correspondiente Comunidad Autónoma o llamar a su centro de salud para exponerle su situación y allí le indicarán cómo proceder.



32.- Tengo consulta en mi centro de salud y no sé si debo acudir

En estos momentos, las autoridades sanitarias aconsejan que todos debemos colaborar para frenar la transmisión de la enfermedad por coronavirus quedándonos en casa, es la mejor forma de proteger del contagio a las personas más vulnerables. No obstante, llama a tu Centro de Salud y que ellos te indiquen como proceder.



33.- ¿Cómo puedo tramitar la baja por IT en caso de contraer el virus o estar en aislamiento preventivo?

En cualquier caso el único que puede dar la baja (IT), tanto en caso de contraer el virus, o en caso de confinamiento en casa es el la autoridad competente en esta materia que será el médico de la Sanidad Pública, llamando al teléfono que cada Comunidad Autónoma ha habilitado para estas cuestiones.

Debe insistir y llamar en más de una ocasión ya que están recibiendo muchas consultas. Finalmente, si no logra contactar, proceda a informarse en el número de su Centro de Salud donde le darán las instrucciones con las medidas a adoptar.

