## Mi empresa continúa su actividad y tengo que ir a trabajar, ¿qué derechos tengo?

Si la empresa continúa su actividad, tendrá que garantizar la seguridad y salud en el entorno laboral a todos sus trabajadores en virtud del artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y de acuerdo con lo estipulado en el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

Preferiblemente, tendrá que aplicar medidas de flexibilidad como el teletrabajo.

## ¿Mi empresa me puede obligar a salir e ir a mi centro de trabajo?

En principio sí hay que ir a trabajar, salvo las empresas cuya actividad se encuentra suspendida por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo.

## ¿Puedo negarme a ir a trabajar porque temo contagiarme por Covid-19?

Depende del sector en el que se trabaje. En cada caso concreto habrá que atender a lo establecido en la regulación específica.

De momento, los trabajadores de las empresas que no estén incluidas en el Real Decreto por el que se decreta el Estado de Alarma y en el que se suspenden determinadas actividades laborales, tendrán que acudir a su puesto de trabajo.

Por otro lado, en base al artículo 21, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el trabajador puede negarse a realizar un trabajo que pueda entrañar un riesgo para su salud o su integridad. Es decir, en estas circunstancias en las que se ha declarado el estado de alarma para contener la expansión del coronavirus, un empleado que tema contagiarse porque su empresa no le proporciona las medidas de seguridad para su salud, podrá negarse a ir a trabajar.

## ¿Puedo pedir medidas de conciliación en mi empresa?

Sí, de acuerdo con el 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 han adoptado las siguientes medidas:

* **Fomento del teletrabajo**:

Se establecerán sistemas de organización que permitan mantener la actividad por mecanismos alternativos, particularmente por medio del trabajo a distancia, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas, si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado.

Estas medidas deberán ser prioritarias frente a la cesación temporal o reducción de la actividad.

Se entenderá cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos, con carácter excepcional, a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora.

* **Adaptación del horario y reducción de jornada:**

Los trabajadores 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 cuando concurran circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19.

## ¿Cuándo concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19?

Se entenderá que concurren dichas circunstancias cuando:

* Sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para la atención de alguna de las personas indicadas que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID-19.
* 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.
* Concurran las 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.

## ¿A quién le corresponde la concreción inicial de la adaptación del horario y/o la reducción de jornada?

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.

## ¿En qué puede consistir la adaptación de la jornada?

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, pudiendo 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 cualquier otro razonable y proporcionado, teniendo en cuenta el carácter temporal y excepcional.

## ¿Qué especialidades tiene una reducción especial de jornada?

Cuando se trate de una **reducción especial de la jornada**, se aplicarán garantías, beneficios, o especificaciones actualmente previstos además de las siguientes especialidades:

1. Deberá ser comunicada con 24 horas de antelación.
2. Podrá alcanzar el 100% de la jornada si resultara necesario (en este casi se especifica que deberá estar justificado y ser razonable y proporcionado en atención a la situación de la empresa). En este supuesto, es importante, recalcar, que esta reducción de jornada implicará una reducción proporcional del sueldo.
3. En el supuesto de cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, no será necesario que el familiar que requiere atención y cuidado no desempeñe actividad retribuida.

## ¿Cuánto tiempo tiene el compromiso la empresa de mantener el empleo desde la fecha de reanudación de la actividad?

Las medidas extraordinarias en el ámbito laboral estarán sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad.

NOTA\*

En todo caso, es necesario analizar caso por caso puesto que los supuestos de hecho y circunstancias personales pueden ser muy diferentes.

En caso de tener cualquier duda, lo recomendable es que los usuarios puedan trasladar sus consultas con un relato breve y detallado de su situación personal al **correo** [**sio@enfermedades-raras.org**](mailto:sio@enfermedades-raras.org)

También puede realizar sus consultas en la **Oficina de Información Socio-Laboral del Ministerio de Trabajo**

*Información actualizada 24/03/2020*

**Información y Atención Administrativa**

\*Ante la situación generada por la evolución del coronavirus COVID-19, se comunica al público que la demanda de información sociolaboral será atendida a través de los siguientes teléfonos de la Oficina de Información **de 9:00 a 17:30 de lunes a viernes**, y del correo electrónico [**portal@mitramiss.es**](mailto:portal@mitramiss.es), permaneciendo **CERRADA** temporalmente la **Oficina de atención presencial**, a partir del 13 de marzo.

* **91 363 23 56**/ 25 / 26 /27 /28

Para información general sobre el Ministerio: [**portal@mitramiss.es**](mailto:portal@mitramiss.es )