

Ante el avance del Coronavirus, adjuntamos cartel informativo con preguntas y respuestas sobre este virus; comunicación publicada por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones adoptando medidas especiales; y una serie de recomendaciones y medidas a tener en cuenta en relación con esta enfermedad.

Así mismo adjuntamos un **LISTADO DE PREGUNTAS Y RESPUESTAS FRECUENTES** (desde el punto de vista práctico) en relación con determinados aspectos laborales relacionados con el sars-cov-2 (covid-19 o coronavirus):

1. ¿Cómo podemos actuar si un empleado, por miedo, decide no ir a trabajar a su centro de trabajo? (miedo a estar expuesto por estar en contacto con el público, etc. con especial hincapié en los que no pueden trabajar desde casa)

Las posibles actuaciones disciplinarias respecto de los trabajadores que muestren su negativa a prestar servicios como consecuencia del riesgo de poder ser infectados por el Coronavirus es un aspecto que habrá de ser estudiado, caso por caso, y en atención a las circunstancias concurrentes en cada supuesto concreto.

Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que no exista una razón relevante que permita afirmar la presencia de un riesgo grave e inminente para la salud del trabajador en la prestación de servicios, o la observancia de situaciones de cuarentena, consideramos, con las cautelas previamente expuestas, que la negativa unilateral del empleado a prestar servicios como consecuencia del Coronavirus podría ser considerada como una ausencia injustificada al puesto de trabajo y/o una desobediencia a las órdenes/instrucciones del empresario y, en consecuencia, deparar las consecuencias jurídicas previstas en el convenio colectivo para tal infracción.

En todo caso, el Ministerio de Sanidad, en su guía antes mencionada, considera la posibilidad de que el trabajador no acuda al centro de trabajo si ello conlleva un riesgo “grave e inminente” con base en el artículo 21 LPRL, por lo cual no basta con la mera suposición o alarma social, sino que debe darse una situación excepcional *que resulte probable que se materialice en un futuro inmediato y pueda ser causa de gravedad para la salud de todos los trabajadores del puesto.*

2. ¿Cómo podemos actuar con empleados que, no presentando síntomas, están dentro del colectivo de riesgo (embarazadas, insuficiencias respiratorias, asma, etc.) si decidimos que no presten servicios?

La empresa deberá adoptar especiales medidas de protección de estos colectivos particularmente sensibles. Se puede acordar, por ejemplo, un régimen de teletrabajo (si es

posible en su actividad), una suspensión del contrato de trabajo o una licencia para que dejen de prestar servicios temporalmente (ya sea no retribuida o sin que ello les afecte a su salario).

3. Si un empleado ha estado en una zona de riesgo o en contacto con una persona enferma y las autoridades sanitarias lo pone en cuarentena ¿cómo afecta a su contrato de trabajo?

Durante el período que duren los protocolos de aislamiento en caso de sospecha de contagio de un trabajador, el Ministerio de Seguridad Social en su Criterio 2/2020 concluye que se les considera en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, manteniendo así el derecho a las correspondientes prestaciones.

No obstante, esta misma noche el Gobierno ha manifestado que va a aprobar un Real Decreto Ley por el que se considerará que, tanto las personas en aislamiento preventivo, como quienes se han contagiado del virus, se encuentran en incapacidad temporal asimilada a accidente de trabajo, lo que supone que percibirán la prestación desde el día siguiente al de la baja laboral por importe del 75% de la base reguladora, con cargo a la Seguridad Social.

En el caso de la cuarentena sea decidida unilateralmente por la empresa y no exista una declaración de incapacidad temporal, se considerará como un permiso retribuido, disfrute de vacaciones, teletrabajo, etc. tal y como se acuerde con el empleado.

4. ¿Podemos solicitar a un empleado con síntomas gripales, no coronavirus, que coja una baja?

Se le podrán trasladar recomendaciones o, dependiendo de la situación, someter a un reconocimiento médico, pero no se le podrá obligar a que inicie una incapacidad temporal. En función del caso y de la gravedad, se le podrá incluso llegar a impedir el acceso al centro de trabajo.

5. ¿Cómo hemos de actuar si un centro de trabajo ajeno a la empresa donde prestan servicios nuestros trabajadores decide cerrar?

Caben diferentes posibilidades, por ejemplo: exonerar a los empleados de prestar servicios sin que ello les afecte a su salario, o recolocar a los empleados en otros centros de trabajo (deberá analizarse si ello puede considerarse un supuesto de movilidad geográfica o si se produce algún cambio de las condiciones laborales que pueda constituir una modificación sustancial de las condiciones de trabajo) o incluso tramitar un expediente temporal de regulación de empleo para suspender las relaciones laborales.

Sin embargo, si los empleados deben someterse a una cuarentena preventiva o están infectados por el virus, entonces se les considerará en situación de incapacidad temporal. Al respecto, la Seguridad Social ha emitido el Criterio 2/2020, antes citado, en el que considera

como incapacidad temporal derivada de enfermedad común los periodos de aislamiento preventivos como consecuencia del coronavirus.

6. En caso de cierre de colegios, centros de día, etc. ¿Existe algún permiso retribuido para cuidar de los familiares que se quedan en casa?

Ni la actual normativa, ni tampoco las guías y protocolos publicados por el momento, contemplan ninguna especialidad en este sentido, por lo que habría que estar a los criterios básicos del Estatuto de los Trabajadores y convenios colectivos en materia de permisos retribuidos y flexibilidad laboral.

El hecho de permanecer en el domicilio para cuidar a un menor por la suspensión de la actividad docente, podría llegar a considerarse ausencia justificada, aunque sin carácter retribuido.

Otra alternativa es la de disfrutar el período de vacaciones durante el período de suspensión docente o acordar cualquier otro régimen con la empresa, por ejemplo, el teletrabajo, una suspensión del contrato, etc.

Por otro lado, podría darse el caso de que algún trabajador solicitase un permiso alegando que el cuidado de los hijos constituye el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal (art. 37.3 d) ET). A este respecto, existen criterios doctrinales contradictorios en supuestos analizados muy concretos por lo que entendemos que, si se diera el caso de algún tipo de requerimiento por esta vía, existirían argumentos legales para denegar inicialmente la solicitud del trabajador.

En todo caso, las personas que tengan hijos menores de tres años pueden solicitar una excedencia por guarda legal con efectos inmediatos (art. 46 ET).

7. ¿Podemos denegar, como medida de prevención, que un empleado acceda al centro de trabajo? ¿Cómo hemos de comunicárselo? ¿Qué implicación tiene a nivel laboral y de Seguridad Social?

Esta posibilidad dependerá de la situación existente. En particular, dependerá del riesgo y de su carácter o no como grave e inminente. En caso de que exista causa suficiente para denegar el acceso al centro, será conveniente notificárselo fehacientemente argumentando debidamente las razones para adoptar tal decisión.

Si el empleado no está en situación de incapacidad temporal, la empresa deberá seguir abonando normalmente su salario. En caso de incapacidad temporal, el empleado percibirá la prestación correspondiente y, conforme a lo establecido en el convenio colectivo aplicable (o en caso de que exista un pacto interno, sea la práctica habitual, etc.), el complemento empresarial en su caso.

8. ¿Puede considerarse enfermedad profesional en caso de contagio en el centro de trabajo?

Conforme al Criterio 3/2020 del Ministerio de Seguridad Social, la enfermedad ocasionada por el virus COVID-19 se catalogará de “enfermedad común” a efectos de las prestaciones de Seguridad Social, salvo que se pruebe que la enfermedad se ha contraído con causa exclusiva de la realización del trabajo, en cuyo caso será calificada como accidente de trabajo.

9. En caso de que un empleado no siga las medidas solicitadas de prevención de riesgos laborales ¿qué medidas disciplinarias podemos adoptar?

La empresa podría recurrir a su potestad sancionadora y disciplinaria ordinaria en caso de desobediencia por parte del trabajador o por incumplimiento de las instrucciones dadas o de la normativa de PRL.

10. ¿Cuál es el procedimiento legal para proceder al cierre de un centro de trabajo propio? ¿Bajo qué circunstancias podríamos solicitarlo?

Sería preciso seguir los cauces del artículo 47 ET: el expediente temporal de empleo, suspendiendo la actividad de manera temporal. Las causas podrían ser económicas, organizativas, técnicas y/o de producción o fuerza mayor del artículo 45.1 ET (por ejemplo, según indica la guía antes referida, si los índices de absentismo son tales que impiden el desarrollo de la actividad o en caso de decisiones de la autoridad sanitaria o gubernamental que aconsejen el cierre).

11. ¿Es posible obligar al trabajador a hacer teletrabajo si no lo desea en el contexto de enviarlo a casa por cuarentena como prevención?

Tal y como se ha analizado en cuestiones anteriores, si bien el teletrabajo se encuentra entre las medidas a facilitar por el empleador, en principio no figura la posibilidad de obligar a los trabajadores, sino que debe adoptarse por *acuerdo colectivo o individual*.

No obstante, podría llegar a analizarse si procede la imposición del teletrabajo como una medida unilateral en caso de que existan razones debidamente justificadas (por ejemplo, para evitar contagios en caso de que se detecte algún caso de infección o si un empleado se niega a someterse a un período de cuarentena debidamente justificado).

12. En caso de un caso positivo en un centro de trabajo ¿se requiere autorización del departamento de trabajo o la inspección de trabajo para continuar con la actividad del centro de trabajo?

No. Deberá ser la compañía la que valore sobre los criterios orientadores antes referidos si debe o no parar la actividad.

13. Si hay un caso positivo ¿hay que hacer comunicación a la autoridad laboral?

En estos casos la empresa está obligada a:

- (i) Informar lo antes posible acerca de la existencia de dicho riesgo.

- (ii) Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, las personas trabajadoras puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo.

En definitiva, no existe una obligación como tal desde la perspectiva laboral, pero se deben adoptar las medidas que procedan desde el punto de vista sanitario.

14. ¿Hay que revisar la evaluación de riesgos y la planificación de todos los puestos y volver a enviar a los trabajadores? ¿Es suficiente con las comunicaciones que estamos haciendo?

Sería conveniente trasladarlo al servicio de prevención correspondiente para contrastar su posición al respecto.

15. ¿Podemos obligar a los trabajadores a que se lleven el ordenador portátil a casa?

Si el trabajador no está de baja, sí.

16. ¿Puede un empleado solicitar la adaptación de su jornada contemplada en el art. 38.4 ET por los cierres de colegios?

Sí. Habría que analizar cada caso pero en principio podría ser motivo de solicitud en caso de negativa o falta de acuerdo para teletrabajar. En todo caso, se deberá tramitar el procedimiento previsto en el ET que contempla un período de negociación entre la empresa y el trabajador de hasta 30 días.

17. ¿Puede la empresa obligar a sus trabajadores a someterse a exámenes médicos para la detección del coronavirus?

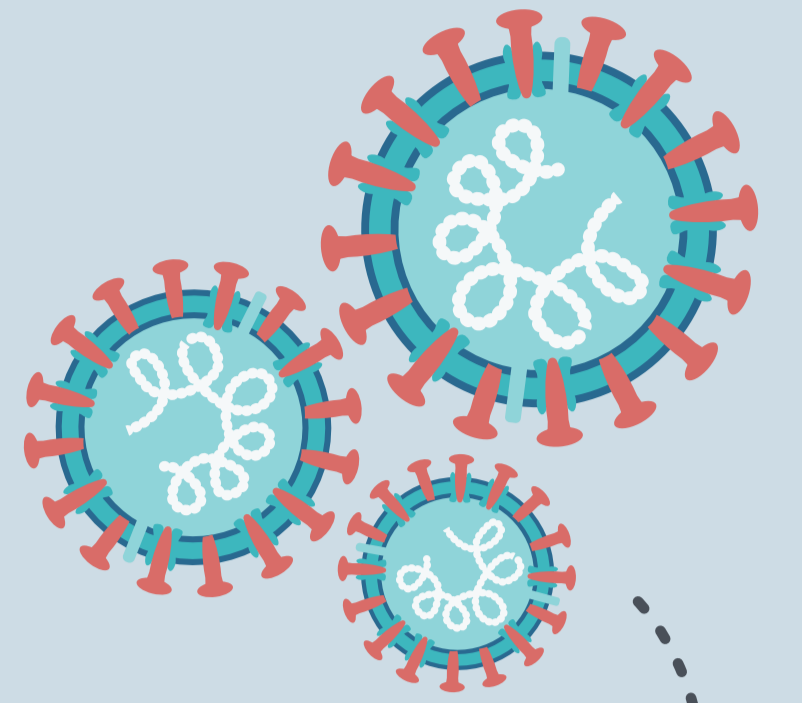
En principio, la vigilancia sólo podrá llevarse a cabo “cuando el trabajador preste su consentimiento” de manera voluntaria y no de imposición obligatoria por el empresario (art. 22.1 LPRL).

En todo caso, la LPRL establece supuestos excepcionales en los que el consentimiento del trabajador cede frente a otros intereses y, por tanto, el trabajador no puede oponerse al control de la salud. Entre estos supuestos excepcionales se encuentra: *“Cuando sea necesario conocer el estado de la salud de los trabajadores, en tanto en cuanto pueda suponer un riesgo para el propio trabajador, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa”*, por lo que si existen sospechas acreditadas de síntomas o posible contagio podrían ser exigibles dichos exámenes médicos.

INFECCIÓN RESPIRATORIA AGUDA POR EL NUEVO CORONAVIRUS (COVID-19)

¿Qué es el nuevo coronavirus?

El 7 de enero de 2020, las autoridades chinas identificaron un nuevo tipo de virus, que fue denominado "nuevo coronavirus", 2019-nCoV. Posteriormente el virus ha sido denominado como SARS-CoV-2 y la enfermedad se denomina COVID-19.



¿Cuáles son los síntomas?

Los síntomas más comunes incluyen **fiebre, tos y sensación de falta de aire**. El 80% de los casos son leves. En casos más graves, la infección puede causar neumonía, dificultad importante para respirar, fallo renal e incluso la muerte.

Los casos más graves, generalmente ocurren en personas ancianas o que padecen alguna otra enfermedad, por ejemplo del corazón, del pulmón o problemas de inmunidad.



Fiebre



Tos



Sensación de falta de aire

¿De qué forma se puede adquirir la infección?

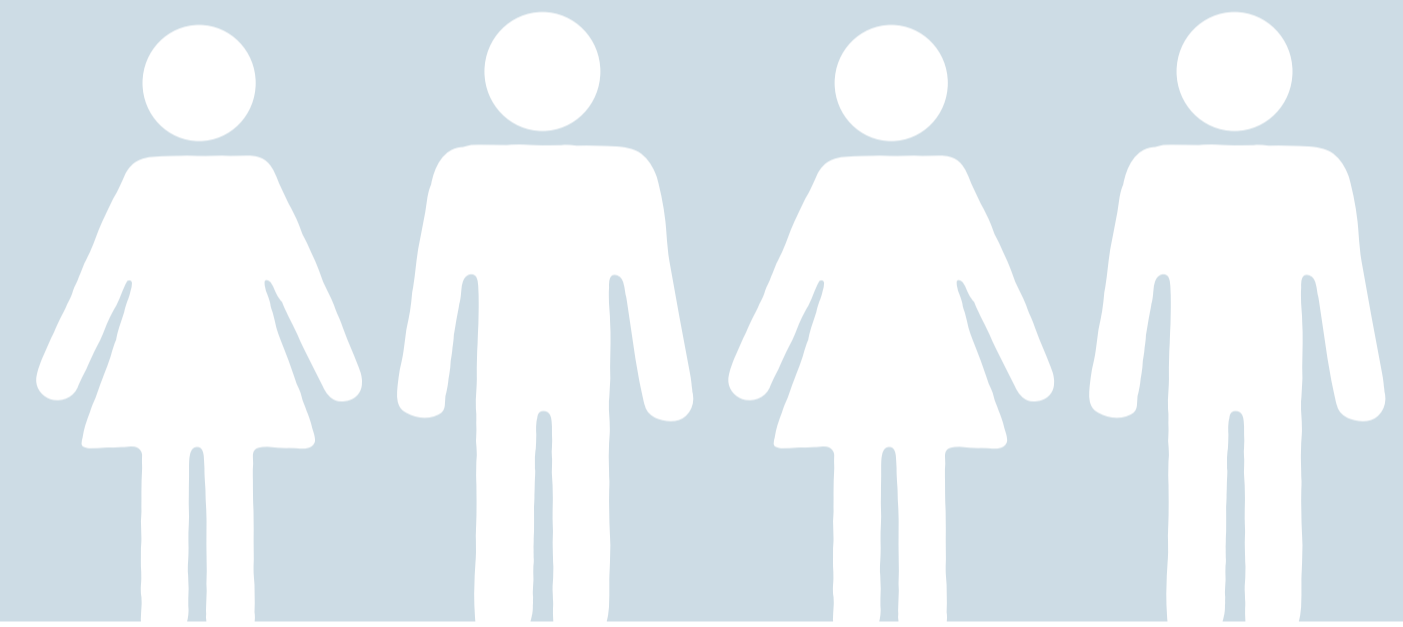
Por lo conocido hasta el momento y teniendo en cuenta los mecanismos de transmisión habituales en los coronavirus, la transmisión se produce por contacto estrecho con las secreciones respiratorias que se generan con la tos o el estornudo de una persona enferma.

Estas secreciones infectarían a otra persona si entran en contacto con su nariz, sus ojos o su boca.



¿La infección es muy contagiosa?

La infección es transmisible de persona a persona aunque parece ser poco contagiosa. Para que se produzca la infección se necesitaría un contacto directo de las secreciones respiratorias de una persona infectada con las mucosas de otra persona (nariz, boca, ojos). Parece poco probable la transmisión por el aire a distancias mayores de uno o dos metros.



¿Qué puedo hacer para protegerme?

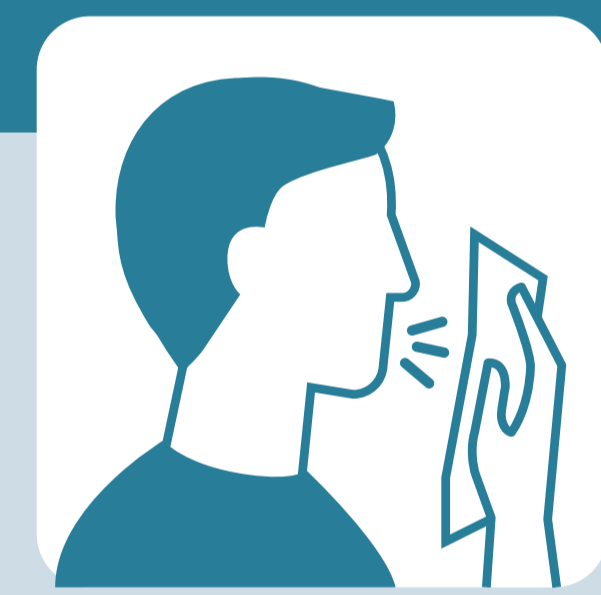
Realizar las medidas de protección individual frente a enfermedades respiratorias como la gripe:



Higiene de manos frecuente (lavado con agua y jabón o soluciones alcohólicas), especialmente después de contacto directo con personas enfermas o su entorno.



Evitar el contacto estrecho con personas que muestren signos de afección respiratoria, como tos o estornudos; **Mantener una distancia de un metro aproximadamente con las personas con síntomas de infección respiratoria aguda.**



Cubrirse la boca y la nariz con pañuelos desechables o con una tela al toser o estornudar y lavarse las manos. Si no tiene pañuelo, utilice su antebrazo para no contaminar las manos.

¿Precauciones con los animales o los alimentos?

No hay que tomar precauciones especiales con los animales en España, ni con los alimentos, para evitar esta infección.

¿Hay alguna medida especial sobre las mercancías que se reciben de las zonas de riesgo?

Se aplican las mismas recomendaciones que hasta ahora, **no existiendo ninguna restricción ni recomendación específica relativa al movimiento de mercancías.**

¿Dónde puedo consultar qué hacer si voy a viajar o he regresado de zonas de riesgo?

Actualmente las zonas de riesgo son China continental, Singapur, Hong-Kong, Japón, Corea del Sur, Irán e Italia (regiones de Lombardía, Véneto, Emilia-Romaña y Piamonte). Según la evolución de la situación, estas zonas pueden ir variando.

Las personas que regresan de zonas de riesgo y que tienen buen estado de salud pueden llevar una vida normal, en familia, con amigos y, en general, en el ámbito escolar y laboral.

Si en las dos semanas posteriores al regreso del viaje presenta una sintomatología compatible con una infección respiratoria aguda, como fiebre, tos, o sensación de falta de aire, deberá quedarse en su domicilio y contactar inmediatamente con el 112. Los servicios sanitarios valorarán su estado de salud, el antecedente del viaje y el posible contacto con casos de coronavirus.

La Web www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov-China/home.htm dispone de **información actualizada en cada momento.** No dude en consultarla.

También puede acceder a esta información a través de este enlace QR



¿Qué acciones está realizando el Ministerio de Sanidad y la Consejería de Salud de la Región de Murcia?

Evalúan la evolución de la situación de forma permanente y están desarrollando actuaciones específicas en relación al brote de coronavirus.

Se ha puesto a disposición del público información diaria sobre la situación del brote que se puede consultar en: www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov-China/home.htm

900 121 212 Teléfono de consultas gratuito sobre coronavirus para atender las peticiones y dudas de los ciudadanos, **disponible de lunes a viernes, de 8:00h a 20:00h.**

112 Servicio 24 horas. En caso de urgencias o sospecha de posibles casos de coronavirus.



Medidas especiales por el COVID-19

La Seguridad Social mejora la protección de todos los trabajadores aislados y/o infectados por coronavirus

- El Gobierno aprueba un Real Decreto-Ley por el que se asimilan estos casos a Incapacidad Temporal por Accidente de Trabajo
- La prestación equivale al 75% de la base reguladora desde el día siguiente al de la baja laboral, con cargo a la Administración
- Se establece que todos los casos de aislamiento preventivo tengan esta consideración (IT por Accidente de Trabajo)

10 marzo 2020. El Consejo de Ministros, a propuesta del ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, José Luis Escrivá, ha dado luz verde a un Real Decreto-Ley que incluye medidas para mejorar la protección de las personas trabajadoras afectadas por el COVID-19. En este sentido, tanto las personas en aislamiento preventivo como quienes se han contagiado del virus se consideran en Incapacidad Temporal asimilada a baja laboral por Accidente de Trabajo.

Esto supone una mejora de la prestación tanto para las personas aisladas como infectadas por el coronavirus, ya que pasan a percibir desde el día siguiente al de la baja laboral, el 75% de la base reguladora, con cargo a la Administración.

Protocolo para los CETI

Por otro lado, el Ministerio ha establecido, en materia de migración, que en los Centros de Estancia Temporal de Inmigrantes (CETI) se habilite una sala para el supuesto de que fuera necesario proceder al aislamiento de alguna persona, siguiendo las recomendaciones el Ministerio de Sanidad. Además, ya se están realizando labores de monitoreo de grupos vulnerables a COVID-19 y se ha recomendado el uso de los



protocolos propuestos por Sanidad en los centros gestionados por otras instituciones.

Todas estas medidas se enmarcan en la necesidad de responder a la situación económica excepcional y transitoria causada por COVID-19 y están en la línea de otras tomadas por otros países de nuestro entorno. El objetivo es facilitar que la ciudadanía pueda seguir las indicaciones de las autoridades sanitaria propuestas por motivos de salud pública, de forma que el coste no recaiga sobre las familias y empresas.

PLAN DE CONTINGENCIA PARA LAS EMPRESAS DE LA REGIÓN DE MURCIA FRENTE AL CORONAVIRUS COVID 19

RECOMENDACIONES

1. INTRODUCCIÓN

La confederación empresarial regional, CROEM, ante la expansión mundial del coronavirus, y en especial tras la incidencia confirmada del mismo en nuestra comunidad autónoma, hace un llamamiento a la serenidad y la prudencia y no fomentar medidas alarmistas y precipitadas que condicionan el normal desarrollo de la actividad.

Este documento contiene **recomendaciones** de carácter general y transversal para los sectores productivos de la región, sin perjuicio de la singularidad y especificidad de algunos que requieran actuaciones complementarias.

2. CONSEJOS ANTE ACTUACIONES QUE PUEDEN PLANTEARSE EN LA EMPRESA

2.1. CROEM, en línea con las Autoridades Sanitarias, recomiendan continuar con la **actividad habitual y extremar las medidas de precaución e higiene** en los centros de trabajo. Estas medidas junto con otras de sumo interés pueden consultarse en el Portal Sanitario de la Región de Murcia pinchando en el siguiente enlace:

[Medidas de Prevención e Higiene](#)

2.2. El temor subjetivo a un posible contagio no justifica una inasistencia al trabajo. **Mientras no haya una instrucción por parte de Salud Pública o de la empresa que permita u obligue al trabajador a permanecer en su domicilio**, las ausencias podrían considerarse injustificadas.

2.3. Si desde Salud Pública se impone a un trabajador una **cuarentena, la ausencia al trabajo estaría justificada** y el trabajador se encontraría en situación de **incapacidad temporal** con prestaciones asimiladas a las contingencias profesionales.

2.4. Quienes presenten síntomas compatibles con el coronavirus, como fiebre, tos seca o dificultad respiratoria **han de comunicarlo a los cuadros superiores de la empresa y contactar inmediatamente con las autoridades sanitarias. Teléfono Coronavirus Región de Murcia 900121212. Teléfono de Emergencias 112.**

En estos casos el sistema sanitario de la Región de Murcia diagnosticará la enfermedad y expedirá el correspondiente parte de baja médica, con lo que el trabajador estará en situación de **incapacidad temporal por contingencias comunes, asimilada en prestaciones a las contingencias profesionales.**

Si los síntomas aparecen en el Domicilio:

- Se pondrá en contacto con los servicios de salud para que le indiquen las medidas a tomar siguiendo las recomendaciones facilitadas en cada momento.
- Todo aquel trabajador que presente síntomas compatibles con la enfermedad no acudirá al centro de trabajo y lo comunicará a la empresa.
- En todo caso mantendrá informada a la empresa de la evolución.
- **Las actuaciones en la empresa quedarán supeditadas a las indicaciones de las autoridades sanitarias.**

SÍNTOMAS

- Fiebre por encima de 37º.
- Tos.
- Sensación de falta de aire.

Si los síntomas aparecen en el Trabajo:

1. Si un trabajador enferma estando en el trabajo con los síntomas descritos con anterioridad, **debe comunicarlo inmediatamente** a la Dirección de la empresa.
2. Deberá igualmente informar a la empresa de los trabajadores con los que haya estado en contacto.
3. **La empresa lo pondrá en conocimiento de las autoridades sanitarias de la Región de Murcia** siguiendo en todo momento sus instrucciones.
4. **Las empresas solamente estudiarán el cese de actividad en caso de contagio masivo y siempre que así lo aconsejen las autoridades correspondientes.**

2.5. Aunque estamos en un caso claro de **Salud Pública** y las decisiones de gestión que se están tomando vienen amparadas en la protección de la misma, es recomendable seguir los **protocolos de prevención de riesgos laborales**, distribuir material formativo, coordinarse con las empresas proveedoras o clientes e informar a los trabajadores de las decisiones que por motivos sanitarios o económicos hayan de adoptarse, tales como la suspensión de reuniones presenciales o de viajes de trabajo.

Es conveniente que las empresas se pongan en contacto con sus servicios de prevención de riesgos laborales para elaborar **“protocolos de actuación frente al coronavirus”**.

Paralelamente, y en relación con la salud laboral, instamos al seguimiento del **“Procedimiento de actuación para los servicios de prevención de riesgos laborales frente a la exposición al nuevo coronavirus (SARS-COV-2)”**, disponible en la web del Ministerio de Sanidad en el siguiente enlace:

[Procedimiento de actuación SPRL](#)

2.6. Siguiendo las recomendaciones del Ministerio de Sanidad, es aconsejable facilitar, en la medida que la productividad lo demande, la **flexibilidad horaria, el acuerdo de bolsas de horas o la posible modificación del calendario laboral previsto**. Con ello se consigue adaptar el funcionamiento de la empresa a posibles picos o valles de demanda y, por otro lado, se posibilita mejor la conciliación familiar, en particular durante la suspensión de las actividades educativas en su caso.

En este mismo sentido, se recomienda fomentar las **reuniones por videoconferencias, suprimir viajes y posibilitar el teletrabajo**, siempre sobre la base de la voluntariedad para ambas partes y con causa expresa en las recomendaciones de Salud Pública, es decir, **con carácter temporal y excepcional**, si bien posteriormente podría ser prorrogable sobre la base de un posible futuro acuerdo.

Este tipo de instrucciones y decisiones que se adopten a nivel individual o colectivo han de realizarse por escrito.

2.7. En los supuestos en que la empresa, como consecuencia de los efectos que el COVID-19 pueda ocasionar, no permita mantener su actividad productiva, por ejemplo, por falta de materias primas, suministros, descenso de clientes, etc., **cabe la posibilidad de suspender los contratos de trabajo o de reducir la jornada de los trabajadores**. En el caso de la reducción de jornada es preferible en pymes llegar a **acuerdos individuales** satisfactorios para ambas partes. Cuando se superen los umbrales establecidos en el Estatuto, o bien se solicite la suspensión del contrato, ha de seguirse en todo caso el régimen de los **expedientes de regulación temporal de empleo**.

3. PROPUESTAS A LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS PARA PALIAR EL IMPACTO DEL CORONAVIRUS

La actividad productiva de muchos sectores empresariales se está viendo afectada, por lo que desde la Confederación se están analizando los distintos escenarios para solicitar medidas de carácter global y urgente que puedan ser de utilidad para las empresas y trabajadores de la región, de forma que los efectos del “coronavirus” no se consoliden en forma de destrucción de tejido empresarial y empleo.

Por esto, **CROEM formula a las Administraciones Públicas las siguientes peticiones:**

- En el ámbito laboral, permitir un mayor margen de **flexibilidad del tiempo de trabajo** con el fin de facilitar la adaptación de la jornada de trabajo (con ampliación o reducción) a las nuevas situaciones generadas por la pandemia. Del mismo modo, facilitar las suspensiones temporales de la relación laboral que la nueva situación requiera considerándolas de fuerza mayor.
- En materia de Seguridad Social, **aplazamiento o en su caso exoneración del pago de las cuotas de la Seguridad Social** y por los conceptos de recaudación conjunta mientras dure el periodo de suspensión, manteniéndose la condición de dicho periodo como efectivamente cotizado por el trabajador. Principalmente urgente para la Industria, la Sanidad, la Educación, la Atención a la Dependencia, el Transporte y la Hostelería, el Ocio y el Turismo.
- En materia fiscal:
 - Favorecer a través del diálogo social **una bajada urgente de impuestos** de sociedades y renta para las empresas y trabajadores afectados por esta situación extraordinaria.
 - Facilitar y ampliar los periodos de pago en impuestos como el IVA y urgir que se acorten los periodos de devolución.
 - Habilitar un paquete de medidas que faciliten el acceso a la financiación de las empresas en condiciones a coste cero.