



ÍNDICE

[Preguntas Frecuentes](#)

[Preguntas relativas a Prevención y Salud Laboral](#)

ANEXOS:

1. [¿Qué pasa si me contagio o me aíslan de manera preventiva?](#)
2. [Medidas de conciliación laboral x Covid19. Respecto de deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho o respecto de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado.](#)
3. [Qué debes saber si tu empresa aplica un ERTE por causa de fuerza mayor COVID-19 o Qué debes saber si tu empresa aplica un ERTE por causas económicas, organizativas o productivas derivadas del covid-19 Real Decreto-ley 8/2020](#)
4. [Desempleo](#)
5. [Novedades Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación \(SMAC\)](#)
6. [RDL 10/2020 Permiso retribuido obligatorio, actividades que pueden o no pueden ir a trabajar](#)
7. [RDL 9/2020 de 28 de marzo, Medidas complementarias en el ámbito laboral](#)
8. [Subsidio de desempleo excepcional por fin de contrato temporal \(COVID-19\)](#)
9. [Subsidio extraordinario de Empleadas de Hogar](#)

[Modelo de Solicitud Derecho de Adaptación de Jornada por cuidado por circunstancias excepcionales para evitar transmisión comunitaria del Covid19](#)

[Modelo Solicitud Derecho de Reducción de Jornada por cuidado por circunstancias excepcionales para evitar transmisión comunitaria del covid19](#)

[Esquema Suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor](#)

[Esquema Suspensión del contrato de trabajo y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción](#)

1. ¿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: 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, así como de la asistencia sanitaria es el Servicio Público de Salud.

Gestión el parte de baja estando en cuarentena:

Dada la situación de excepcionalidad con motivo de la pandemia por COVID-19, en la Comunidad de Madrid se ha acordado que los médicos de familia tramitarán por teléfono los partes de baja de Incapacidad Temporal (IT), así como los partes de confirmación y alta. Esta medida afecta a los partes de baja por enfermedad en general, es decir tanto los diagnósticos relacionados con el COVID-19 como por cualquier otra patología.

En caso de duda, llama a tu centro de salud

[Ver ANEXO 1.](#)

2. ¿Pueden cobrar esta prestación también los autónomos?

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

3. ¿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.

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 esta 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 para evitar el contagio entre las personas trabajadoras de la plantilla, dada la existencia de una causa concreta temporal y justificada.
- 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. La empresa debe aportar todas las herramientas necesarias para el trabajo en casa.

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](#)

[Ver ANEXO 2](#)

[Ver MODELO CARTA REDUCCIÓN](#)

[Ver MODELO CARTA CONCRECIÓN](#)

6. Adopción de medidas de flexibilidad interna

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. 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 verte obligado/da, debes mostrar la disconformidad de forma escrita y, si aún así, si te obligan a cogerte vacaciones puedes demandar.

8. ¿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.

9. ¿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 llamen para asesoramiento del sindicato porque puede conllevar responsabilidades para la persona trabajadora.

10. 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 el 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 y con carácter excepcional y temporal mientras dure el estado de alarma podrá ser sustituida por una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora.

Existen muchas guías de prevención en relación con el teletrabajo, pero ninguna de ellas considera las actuales circunstancias excepcionales en las que muchas personas tenemos que trabajar en casa por fuerza mayor, con los equipos y el mobiliario que tenemos en casa y conviviendo, además, con las demás personas confinadas en el mismo domicilio, incluidos menores, adolescentes y de avanzada edad. Es muy probable que el espacio de trabajo no sea el idóneo, pero siempre hay algunas ideas a tener en cuenta que puedes encontrar en la guía elaborada por CCOO e ISTAS:

<https://madrid.ccoo.es//218f1faea48a777a3bbbeef64b931d68000045.pdf>

11. ¿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 o 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.

12. ¿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. Además, es importante que sepas que existen medidas que podrían darse, por ello la importancia de ponerse en contacto con CCOO que seguirá el proceso de negociación.

[Ver ANEXO 3 – ERTES POR FUERZA MAYOR COVID 19/ERTES POR CAUSAS ECONÓMICAS TÉCNICAS Y ORGANIZATIVAS DERIVADOS DEL COVID-19](#)

13. ¿Qué ocurre con los trabajadores que pertenecen a los grupos considerados de riesgo para el COVID-19? ¿Cómo actuar en las empresas?

Según las últimas instrucciones del Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS), las y los trabajadores/as especialmente sensibles al riesgo de SARS-CoV-2 (estado biológico conocido debido a patologías previas, medicación, trastornos inmunitarios o embarazo), podrán obtener una baja por IT por parte del Sistema Público de Salud cuando, previo informe por parte del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa, quede acreditada la indicación de aislamiento por imposibilidad de reubicación en puesto exento de riesgo COVID 19.

Por lo tanto, el trabajador/a debe solicitar a la empresa ser remitido al Servicio de Prevención para que este realice un informe de su situación de salud y se establezcan las medidas preventivas necesarias para evitar el riesgo, Si esto no es posible, y no existe la posibilidad de reubicación en un puesto exento de riesgo, el trabajador/a con el informe del Servicio de Prevención debe ponerse en contacto con su médico de atención primaria para que este emita una parte de baja por Incapacidad Temporal

Con la evidencia científica disponible a fecha 23 de marzo de 2020, el Ministerio de Sanidad ha definido como grupos vulnerables para COVID-19 las personas con diabetes, enfermedad cardiovascular, incluida hipertensión, enfermedad hepática crónica, enfermedad pulmonar crónica, enfermedad renal crónica, inmunodeficiencia, cáncer en fase de tratamiento activo, embarazo y mayores de 60 años.

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

No tiene porqué siempre que se extremen las recomendaciones de las autoridades sanitarias, es decir, guardar separación mínima de un metro, 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.

15. ¿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).

16. ¿Qué pasa si tengo un contrato temporal o me comunican que no he superado el periodo de prueba durante la crisis COVID-19?

Si durante el Estado de Alarma te han notificado la finalización de tu contrato temporal o te han comunicado que no has superado el periodo de prueba, acude a nuestros Servicios Jurídicos, es posible que estés ante un despido y debas reclamarlo judicialmente.

17. ¿Si durante estos días coincide con que me despiden de manera individual o finaliza mi contrato de obra cómo puedo hacer los papeles del desempleo?

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

[VER ANEXO 4](#)

18. ¿Qué pasa con las prestaciones?

El Ministerio de Trabajo y Servicio Público de Empleo ha 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) queda suspendida a partir de este 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:

<http://www.sepe.es/HomeSepe/contacto/atencion-telefonica/tel-ciudadanos.html>

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

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.

[Ver ANEXO 4](#)

20. ¿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

[Ver ANEXO 5](#)

21. ¿Qué pasa con mi salario ante la imposibilidad de prestar servicios por causa no imputable al trabajador?

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.

22. ¿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 estar atentos a que no se produzcan situaciones de cesión legal.

23. ¿Me pueden despedir como consecuencia del Covid19?

No es legal despedir durante esta situación. El artículo 2 del Real Decreto-Ley 9/2020, de 27 de marzo, establece medidas adicionales para la protección del empleo en la actual situación. De este modo, se regula que la fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción derivadas de la situación provocada por el Covid19 no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido.

24. Me han despedido en el periodo de prueba, ¿tengo derecho a una prestación por desempleo? (medida nueva RD 15/2020)

De forma excepcional, se considera que si te han despedido en el periodo de prueba a partir del 9 de marzo estás en situación legal de desempleo.

De modo que sí podrías acceder a las prestaciones de desempleo siempre que tengas cotizaciones acumuladas suficientes para ello.

25. Firmé la baja voluntaria para irme a otra empresa, pero no llegaron a contratarme por la crisis del Covid, ¿tengo derecho a una prestación por desempleo? (medida nueva RD 15/2020)

De forma excepcional, se considera que sí están en situación legal de desempleo y en situación asimilada al alta quienes solicitaron la baja voluntaria en una empresa a partir del 1 de marzo de 2020, con intención de trabajar para otra empresa pero que finalmente no llegaron a ser contratadas por la crisis del Covid.

En estos casos la situación legal de desempleo se acreditará mediante comunicación escrita por parte de la empresa a la persona trabajadora desistiendo de la suscripción del contrato laboral comprometido como consecuencia de la crisis derivada del Covid19.

De modo que en estos casos sí podrías acceder a las prestaciones de desempleo siempre que tengas cotizaciones acumuladas suficientes para ello.

26. ¿Qué periodo mínimo de cotización se exige para acceder a las prestaciones por desempleo? (medida nueva RD 15/2020)

Subsidio excepcional Covid por fin contrato temporal: no se exige un periodo mínimo cotizado, pero sí haber tenido un contrato temporal de duración prevista de, al menos, 2 meses que se haya extinguido después del 14 de marzo.

Subsidio desempleo ordinario (con cargas familiares): 3 meses cotizados.

Subsidio desempleo ordinario (sin cargas familiares): 6 meses cotizados.

Prestación contributiva de desempleo: 360 días cotizados.



ANEXO 1

¿Qué pasa si me contagio o me aíslan de manera preventiva?

Supuestos en que se pueden encontrar las personas trabajadoras como consecuencia del COVID-19 (coronavirus)

Trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena y autónomos

Situación: Prestación por Incapacidad Temporal.

Contingencia: Accidente de trabajo a los exclusivos efectos de la prestación económica de Seguridad Social

Cuantía de la prestación a cargo del Sistema de Seguridad Social: 75% de la base reguladora (base de cotización por contingencias profesionales del mes anterior al hecho causante)

Fecha del hecho causante: La fecha 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

Efectos retroactivos: 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

Responsable de emitir el parte de baja/alta: Servicio Público de Salud.

Asistencia sanitaria: Servicio Público de Salud.

Norma que regula esta prestación: [Real Decreto-ley 6/2020](#), de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública (artículo quinto).

ANEXO 2

Medidas de conciliación laboral x Covid19. Respecto de deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho o respecto de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado.

Medidas de conciliación laboral x Covid19

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 este 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 3

Qué debes saber si tu empresa aplica un ERTE por causa de fuerza mayor COVID-19

o

Qué debes saber si tu empresa aplica un ERTE por causas económicas, organizativas o productivas derivadas del covid-19

[Real Decreto-ley 8/2020](#)

¿Qué es un ERTE por causa de fuerza mayor COVID – 19?

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.

¿Cómo se tramita?

Se reinicia mediante solicitud de la empresa, acompañada de las pruebas que estime necesarias y, simultáneamente, se comunica a los Representantes Legales de los trabajadores como parte interesada en la tramitación.

La autoridad laboral, en el plazo de cinco días desde la solicitud, constata la existencia de la fuerza mayor alegada y autoriza la suspensión temporal de los contratos de trabajo.

Los efectos serán con carácter retroactivo desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

¿En qué situación quedan trabajadoras/es?

En este supuesto de suspensión de contrato por razones de fuerza mayor, el trabajador se encuentra en situación legal de desempleo.

Se reconoce el derecho a la prestación contributiva por desempleo de las personas trabajadoras afectadas, aunque carezcan del período de ocupación cotizada mínimo necesario para ello.

No computará el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos

Trabajadores/as que hubieran percibido prestación o subsidio por desempleo con anterioridad.

Se reconoce un nuevo derecho con la base reguladora de los últimos 180 días cotizados o, en su defecto, período inferior. La duración será por el motivo que trae causa.

¿Qué pasa después del ERTE? ¿Me pueden despedir?

Cuando se reinicia la actividad laboral con la misma plantilla, se reinicia tu trabajo y el de todas tus compañeras y compañeros. Las empresas deben mantener las plantillas, al menos en un periodo de 6 meses posteriores a la reanudación de la actividad (disposición adicional sexta RD 8/2020). Si tu empresa te despide debes ponerte en contacto con el sindicato para valorar su improcedencia.

¿Qué es un ERTE por causas económicas, organizativas o productivas derivadas del covid-19?

En los supuestos que se decida por la empresa la suspensión de contrato o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción relacionadas con el COVID-19.

¿Cómo se tramita?

Se inicia a petición de la empresa. En el supuesto de que no exista representación legal de las personas trabajadoras, la comisión representativa de estas para la negociación del periodo de consultas estará integrada por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. La comisión estará conformada por una persona por cada uno de los sindicatos que cumplan dichos requisitos, tomándose las decisiones por las mayorías representativas correspondientes.

En caso de no conformarse esta representación, la comisión estará integrada por tres trabajadores de la propia empresa, elegidos conforme a lo recogido en el [artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores](#).

En cualquiera de los supuestos anteriores, la comisión representativa deberá estar constituida en el improrrogable plazo de 5 días.

El periodo de consultas entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras o la comisión representativa prevista en el punto anterior no deberá exceder del plazo máximo de siete días.

El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuya solicitud será potestativa para la autoridad laboral, se evacuará en el plazo improrrogable de siete días.

¿En qué situación quedan trabajadoras/es?

El trabajador se encuentra en situación legal de desempleo con reconocimiento a la prestación contributiva por desempleo aunque se carezca del período de cotización mínimo.

No se computa este período de la prestación por desempleo a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción. Contador a cero.

Trabajadores/as que hubieran percibido prestación o subsidio por desempleo con anterioridad. Se reconoce un nuevo derecho con la base reguladora de los últimos 180 días cotizados o, en su defecto, período inferior. La duración será por el motivo que trae causa.

ANEXO 4 Desempleo

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.

Si estás afectado por un ERTE

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 los afectados. al Servicio Público de Empleo 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.

Sí puedes inscribirte 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-empleo-20056>

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.

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 atenderá 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-empleo-20056>).

Debes adjuntar la documentación acreditativa pertinente y el número de teléfono y/o correo electrónico de contacto.

Cómo obtener 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

ANEXO 5

Novedades 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 del que la presente y de los demás interesados (demandados), y sus domicilios completos, (obligatoriamente el código postal); datos profesionales del demandante, (categoría profesional u oficio, antigüedad en la empresa, salario y demás remuneraciones); e4numeración 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, y 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 acuda a la misma durante la vigencia del Estado de Alarma. La Dirección General de Trabajo le 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

ANEXO 6

RDL 10/2020 Permiso retribuido obligatorio, actividades que pueden o no pueden ir a trabajar

1) Duración de la medida anunciada por el P. Gobierno

Desde el lunes 30 de marzo, hasta el jueves 9 de abril (ambos inclusive).

2) Actividades declaradas esenciales cuyos trabajadores/as tienen obligación de ir a trabajar.

Las personas trabajadoras que:

- presten servicios en los sectores calificados como esenciales
- y quienes presten servicios en las divisiones o en las líneas de producción cuya actividad se corresponda con los sectores calificados como esenciales

[VER listado de estas actividades esenciales, al final del documento*](#).

3) ¿Qué ocurre con las actividades no esenciales?

- **Si estás teletrabajando**, debes seguir haciéndolo en las mismas condiciones que hasta ahora.
- **Si no puedes teletrabajar**, la empresa te debe reconocer un permiso retribuido que tendrás que recuperar.

* Las empresas podrán, en caso de ser necesario, establecer el **número mínimo de plantilla** o los turnos de trabajo estrictamente imprescindibles con el fin de mantener la actividad indispensable. Esta actividad y este mínimo de plantilla o turnos tendrá como referencia la mantenida en un **fin de semana** ordinario o en festivos.

* En aquellas empresas donde resulte imposible interrumpir de modo inmediato la actividad, se podrán prestar servicios el lunes 30 de marzo de 2020 con el único propósito de llevar a cabo las tareas imprescindibles para preparar la actividad de la empresa de cara al cumplimiento del permiso retribuido.

* Aquellas personas trabajadoras del ámbito del transporte que se encuentren realizando un servicio no incluido como actividad esencial, iniciarán el permiso retribuido recuperable una vez finalizado el servicio en curso, incluyendo como parte del servicio, en su caso, la operación de retorno correspondiente.

4) A quién NO se aplica la medida:

- A trabajadores/as que **ya estén en ERTE**, o cuyo ERTE se autorice mientras dure esta medida (entre el 30 de marzo y el 9 de abril).
- A trabajadores/as que tengan **suspendido el contrato** (por ejemplo, en permiso de maternidad/paternidad).
- A trabajadores/as que se encuentran en **incapacidad temporal**.

5) ¿Qué debo hacer si mi empresa me dice que debo ir a trabajar pero temo que me multen?

Para acreditar ante la autoridad tu desplazamiento al trabajo, la empresa debe entregarte un documento en el que acredite por escrito que te encuentras en una de las situaciones recogidas en el RDL 10/2020.

6) ¿Qué significa permiso retribuido recuperable?

La medida implica que el trabajador/a se quedará en su domicilio durante ese período y recibirá su **salario habitual** (incluye el salario y los complementos habituales)

Pero deberá **recuperar las horas** no trabajadas de manera paulatina y pactada con el empresario.

7) Cómo se debe compensar el permiso retribuido

Las empresas deberán **negociar con la representación sindical** la manera en la que se restituirán a la empresa estas jornadas laborales no prestadas.

El plazo establecido para esta compensación laboral se establece desde que termine el Estado de Alarma **hasta el 31 de diciembre de 2020**.

La recuperación de estas horas de trabajo no podrá suponer, en ningún momento, del incumplimiento de los periodos mínimos de descanso diario ni semanal previstos en la ley, ni la superación de la jornada anual máxima fijada en el convenio colectivo que sea de aplicación. También deberán ser respetados los derechos de conciliación de la vida personal y familiar reconocidos en la Ley o en Convenio Colectivo.

8) Listado de actividades esenciales que deben trabajar.

1. Las actividades que se señalaban en el RD 463/2020 que regula el Estado de Alarma:

Los siguientes establecimientos:

- **establecimientos comerciales minoristas de alimentación**, bebidas, productos y bienes de primera necesidad,
- **establecimientos farmacéuticos**,
- establecimientos **sanitarios, centros o clínicas veterinarias**,
- **ópticas** y productos **ortopédicos**, productos higiénicos,
- **prensa y papelería**,
- (gasolineras) **combustible** para la automoción,
- **estancos**,
- equipos tecnológicos y de **telecomunicaciones**,
- alimentos para animales de compañía,
- **comercio por internet**, telefónico o correspondencia,
- **tintorerías**, lavanderías
- **peluquería a domicilio**

Así como también las siguientes actividades:

- transporte de **mercancías** para abastecimiento y entrega de productos **comercio on-line**
- actividades relacionadas con el **abastecimiento alimentario**
- Aduanas
- **Suministro de energía** eléctrica, derivados del petróleo y gas natural.
- **Operadores críticos** de servicios esenciales

2. Las que trabajan en las actividades que participan en la **cadena de abastecimiento del mercado** y en el funcionamiento de los servicios de los centros de producción de bienes y servicios de primera necesidad, incluyendo alimentos, bebidas, alimentación animal, productos higiénicos, medicamentos, productos sanitarios o cualquier producto necesario para la protección de la salud, permitiendo la distribución de los mismos desde el origen hasta el destino final.

3. Las que prestan servicios en las actividades de **hostelería y restauración** que prestan servicios de **entrega a domicilio**.

4. Las que prestan servicios en la **cadena de producción y distribución** de bienes, servicios, tecnología **sanitaria, material médico**, equipos de protección, equipamiento sanitario y hospitalario y cualesquiera otros materiales necesarios para la prestación de servicios sanitarios.

5. Aquellas imprescindibles para el mantenimiento de las actividades productivas de la **industria manufacturera** que ofrecen los **suministros**, equipos y materiales necesarios para el correcto desarrollo de las **actividades esenciales** recogidas en este anexo.

6. Las que realizan los servicios de **transporte, tanto de personas como de mercancías**, que se continúen desarrollando desde la declaración del estado de alarma, así como de aquéllas que deban asegurar el mantenimiento de los medios empleados para ello, al amparo de la normativa aprobada por la autoridad competente y las autoridades competentes delegadas desde la declaración del estado de alarma.
7. Las que prestan servicios en **Instituciones Penitenciarias**, de **protección civil, salvamento marítimo, salvamento y prevención y extinción de incendios**, seguridad de las minas, y de tráfico y seguridad vial. Asimismo, las que trabajan en las empresas de **seguridad privada** que prestan servicios de transporte de seguridad, de respuesta ante alarmas, de ronda o vigilancia discontinua, y aquellos que resulte preciso utilizar para el desempeño de servicios de seguridad en garantía de los servicios esenciales y el abastecimiento a la población.
8. Las indispensables que **apoyan el mantenimiento** del material y equipos de las **fuerzas armadas**.
9. Las de los centros, **servicios y establecimientos sanitarios**, así como a las personas que (i) atiendan **mayores, menores, personas dependientes** o personas con discapacidad, y las personas que trabajen en empresas, centros de I+D+I y biotecnológicos vinculados al COVID-19, (ii) los animalarios a ellos asociados, (iii) el mantenimiento de los servicios mínimos de las instalaciones a ellos asociados y las empresas suministradoras de productos necesarios para dicha investigación, y (iv) las personas que trabajan en servicios funerarios y otras actividades conexas.
10. Las de los centros, servicios y establecimientos de **atención sanitaria a animales**.
11. Las que prestan servicios en puntos de venta de prensa y en medios de comunicación o agencias de noticias de titularidad pública y privada, así como en su impresión o distribución.
12. Las de empresas de **servicios financieros**, incluidos los bancarios, de seguros y de inversión, para la prestación de los servicios que sean indispensables, y las actividades propias de las infraestructuras de pagos y de los mercados financieros.
13. Las de **empresas de telecomunicaciones** y audiovisuales y de servicios informáticos esenciales, así como aquellas redes e instalaciones que los soportan y los sectores o subsectores necesarios para su correcto funcionamiento, especialmente aquéllos que resulten imprescindibles para la adecuada prestación de los servicios públicos, así como el funcionamiento del trabajo no presencial de los empleados públicos.
14. Las que prestan servicios relacionados con la protección y atención de víctimas de **violencia de género**.
15. Las que trabajan como **abogados, procuradores, graduados sociales**, traductores, intérpretes y psicólogos y que asistan a las actuaciones procesales no suspendidas por 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 y, de esta manera, **cumplan con los servicios esenciales fijados consensuadamente por el Ministerio de Justicia**, Consejo

General del Poder Judicial, la Fiscalía General del Estado y las Comunidades Autónomas con competencias en la materia y plasmados en la Resolución del Secretario de Estado de Justicia de fecha 14 de marzo de 2020, y las adaptaciones que en su caso puedan acordarse.

16. Las que prestan servicios en **despachos y asesorías legales, gestorías administrativas** y de graduados sociales, y servicios ajenos y propios de prevención de riesgos laborales, **en cuestiones urgentes**.

17. Las que prestan servicios en las **notarías y registros** para el cumplimiento de los servicios esenciales fijados por la Dirección General de Seguridad Jurídica y Fe Pública.

18. Las que presten **servicios de limpieza, mantenimiento, reparación de averías** urgentes y vigilancia, así como que presten servicios en materia de recogida, gestión y tratamiento de residuos peligrosos, así como de **residuos sólidos urbanos**, peligrosos y no peligrosos, recogida y tratamiento de aguas residuales, actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos y transporte y retirada de subproductos o en cualquiera de las entidades pertenecientes al Sector Público, de conformidad con lo establecido en el artículo 3 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.

19. Las que trabajen en los **Centros de Acogida a Refugiados** y en los Centros de Estancia Temporal de Inmigrantes y a las entidades públicas de gestión privada subvencionadas por la Secretaría de Estado de Migraciones y que operan en el marco de la Protección Internacional y de la **Atención Humanitaria**.

20. Las que trabajan en actividades de abastecimiento, depuración, conducción, potabilización y **saneamiento de agua**.

21. Las que sean indispensables para la provisión de **servicios meteorológicos** de predicción y observación y los procesos asociados de mantenimiento, vigilancia y control de procesos operativos.

22. Las del operador designado por el Estado para prestar el **servicio postal universal**, con el fin de prestar los servicios de recogida, admisión, transporte, clasificación, distribución y entrega a los exclusivos efectos de garantizar dicho servicio postal universal.

23. Las que prestan servicios en aquellos sectores o subsectores que participan en la **importación y suministro de material sanitario**, como las empresas de **logística, transporte**, almacenaje, tránsito aduanero (transitarios) y, en general, todas aquellas que participan en los corredores sanitarios.

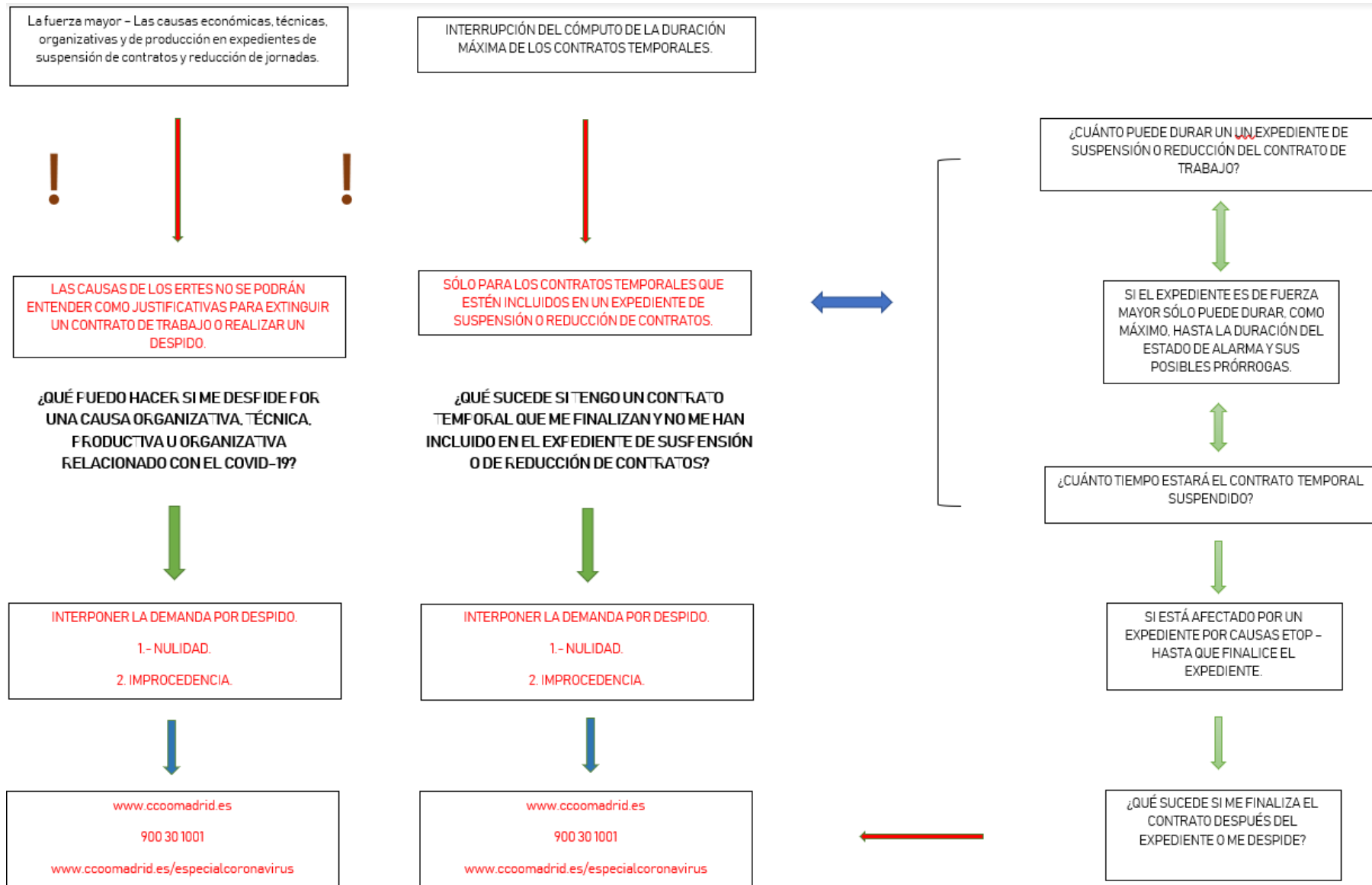
24. Las que trabajan en la **distribución y entrega de productos** adquiridos en el comercio por internet, telefónico o correspondencia.

25. Cualesquiera otras que presten servicios que hayan sido considerados esenciales.

(Es posible que las autoridades amplíen, corrijan o restrinjan este listado de actividades, por lo que debemos estar atentos a los anuncios oficiales que se hagan en este sentido durante la vigencia de la medida).

ANEXO 7

RDL 9/2020 de 28 de marzo, Medidas complementarias en el ámbito laboral



ANEXO 8

Subsidio de desempleo excepcional por fin de contrato temporal (COVID-19)

[Regulado en el RDL 11/2020](#)

Finalización de un contrato temporal que preveía dos meses de duración o más, y la fecha de finalización es posterior al 14 de marzo de 2020 y **no puedo acceder a ninguna otra prestación o subsidio ordinaria del sistema.**

1. ¿Qué tengo acreditar para tener derecho a este subsidio excepcional?

- Haber extinguido con posterioridad al 14 de marzo un contrato temporal que tuviese una duración prevista de, al menos, dos meses de duración. Se incluyen los contratos de interinidad, formativos y de relevo o los contratos de puesta a disposición de las personas trabajadoras en ETT,s.
- Acreditar carencia de renta: ingresos inferiores al 75% del SMI y, además que los ingresos de la unidad familiar dividida entre sus miembros sean inferiores al 75% del SMI.

2. ¿Qué cuantía y duración tiene el Subsidio de desempleo excepcional por fin de contrato temporal?

- La cuantía será del 80% del IPREM (**430 euros**)
- La prestación será de un **mes** por la situación extraordinaria del estado de alarma por COVID 19, por lo que puede ser ampliable.

3. ¿Es compatible este Subsidio de desempleo excepcional por fin de contrato temporal con otras prestaciones?

Este derecho es incompatible con cualquier otra prestación por desempleo o social (como renta mínima o salario social).

4. ¿Cómo se tramita este subsidio de desempleo excepcional por fin de contrato temporal con otras prestaciones?

El Servicio Público de Empleo Estatal establecerá en el plazo de un mes, a partir de la entrada en vigor del RDL 11/2020 (2 de abril), el procedimiento para la tramitación de solicitudes, que determinará los formularios, sistema de tramitación (presencial o telemático) y los plazos para su presentación

.

ANEXO 9

Subsidio extraordinario de Empleadas de Hogar

Regulado en el [RD LEY 11/2020](#)

1. ¿Cuándo se puede acceder al nuevo subsidio extraordinario para Empleadas de hogar derivado de COVID-19?

Pondrán acceder a esta nueva prestación asistencial de desempleo para Empleadas de hogar cuando a partir del 14 de marzo hayan sido:

- despedidas,
- o cuya actividad profesional haya sido suspendida por el empleador, total o parcialmente, por una o varias personas empleadoras.

2. ¿Qué requisito debe cumplir la Empleada de Hogar para acceder al nuevo subsidio?

- Estar en alta en la Seguridad Social como Empleada de Hogar antes del 14 de marzo.
- Haber sido despedida, o suspendido su trabajo a partir del 14 de marzo.

3. ¿Cómo debe acreditar la Empleada de hogar su situación para acceder al nuevo subsidio?

En el caso de despido: Mediante la carta de despido, la comunicación de desestimación del empleador/a o la documentación de la baja en Seguridad Social.

En el caso de suspensión de actividad por COVID 19: Mediante una declaración responsable firmada por el empleador y en la que quede constancia de la fecha en la que se suspendió la actividad.

Si la trabajadora si tiene más de un empleador deberá acreditar esto por cada una de las relaciones laborales.

4. ¿Qué cuantía tiene el subsidio de empleadas de hogar?

El subsidio tiene una cuantía equivalente al 70% de la base de reguladora, que en este caso utiliza como referencia la base de cotización del mes anterior al despido o la suspensión de actividad. Si tienes más de un empleador, se calcula esta cuantía por cada uno de los contratos que se han visto afectados de este modo por el Covid19.

La cuantía total de la prestación está topada en el Salario Mínimo Interprofesional, excluidas las pagas extras (950 euros/mes).

5. ¿Qué ocurre si una Empleada de hogar trabaja en varios domicilios y ha sido despedida o ha visto suspendida su actividad en algunas de ellas pero no en todas?

Se le calculará la cuantía del subsidio tomando en consideración todas las relaciones laborales que se han visto afectadas por despido o suspensión de la actividad. En cada uno de estos contratos se aplicará la fórmula del 70% de la base reguladora que, a su vez, está referenciada en la base de cotización del mes anterior, y se sumarán todas ellas para establecer la cuantía total de la prestación que nunca superará el Salario Mínimo Interprofesional, excluidas las pagas extraordinarias (950 euros/mes).

6. ¿Qué más se debe saber?

- El nuevo subsidio se percibirá mensualmente, desde la fecha en la que se ha producido el despido o la suspensión, que nunca será antes del 14 de marzo.
- Este subsidio es incompatible con la prestación por Incapacidad Laboral y con el permiso retribuido recuperable destinado a personas trabajadoras de servicios no esenciales.
- En el plazo de un mes, el Servicio Público de Empleo (SEPE) establecerá el procedimiento y plazos para la solicitud de esta nueva prestación.

SOLICITUD DERECHO DE ADAPTACIÓN DE JORNADA POR CUIDADO POR CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONALES PARA EVITAR TRANSMISIÓN COMUNITARIA DEL COVID19

A LA EMPRESA:

..... con DNI nº Trabajador/a de la empresa cuyos datos figuran en el encabezamiento y domicilio a efectos de notificación en

EXPONE

- Que tiene a su cargo a por razón de
- Que las características excepcionales del Estado de Alarma decretado, dificultan la realización del horario establecido/del sistema turnos rotativos/de la modalidad de prestación del trabajo presencial/..., incompatible con las necesidades de cuidado de

Por lo que,

SOLICITA

- El derecho a la adaptación de la jornada a través de una alteración del horario/cambio de turno/trabajo a distancia/..., de conformidad con lo establecido en el artículo **6 puntos 1 y 2 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19**,
La adaptación de jornada se ejercerá mientras se mantenga el estado de alarma decretado, así como la necesidad de cuidados de Si se modificasen las circunstancias personales de atención de, se pondrá en conocimiento de la empresa con la mayor antelación posible.

En caso de que la persona que ya tenga reconocida la adaptación de su jornada actualmente, incorporar este párrafo:

También informo que actualmente me encuentro disfrutando ya de una adaptación o reducción por conciliación, o reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares, o alguno de los derechos de conciliación previstos en el ordenamiento laboral, incluido los establecidos en el propio Art 37 y por tanto RENUNCIO TEMPORALMENTE, MODIFICANDO LOS TÉRMINOS DEL MISMO volviendo a la situación anterior de hacer uso de este derecho por aplicación de la situación del 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 recuerda que **el artículo 6 puntos 1 y 3 del Real Decreto-ley 8/2020** dice textualmente:

“Las personas trabajadoras por cuenta ajena 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 en los términos previstos en el presente artículo, cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19. Se entenderá que concurren dichas circunstancias excepcionales cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para la atención de alguna de las personas indicadas en el apartado anterior que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID-19. Asimismo, se considerará que concurren circunstancias excepcionales cuando 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. También se considerará que concurren 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.

El derecho a 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. 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, cuya alteración o ajuste permita que la persona trabajadora pueda dispensar la atención y cuidado objeto del presente artículo. 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 la prestación de trabajo a distancia...”

En, a de de 2020

Fdo.: (trabajador/trabajadora)

Fdo.: La empresa

(Que se da por enterada y presta su conformidad)

SOLICITUD DERECHO DE REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO POR CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONALES PARA EVITAR TRANSMISIÓN COMUNITARIA DEL COVID19

A LA EMPRESA:

En de de 2020

Conforme a la disposición adicional décimo primera de la LOIEHM (art. 44), que modifica el texto refundido de la Ley del ET, quedando el apartado 37,6 siguiente manera y en base al Real 8/2020 del 17 de marzo, medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19

“En el Art 6 del RDL Derecho a la adaptación del horario y reducción de jornada.

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a una reducción especial de la jornada de trabajo en las situaciones previstas en el Art 37,6, esta reducción especial se regirá por lo establecida en los Art 37,6 y 37,7 del E.T.

La reducción especial se comunicará a la empresa con 24H de antelación.

En caso de reducciones de jornada que lleguen al 100% el derecho de la persona trabajadora deberá estar justificado, ser razonable y proporcionado.

En el supuesto establecido en el Art 37,6 segundo párrafo no será necesario que el familiar que requiere atención y cuidado no desempeñe actividad retribuida.

4. En caso de que la persona se encontrara disfrutando ya de una adaptación de jornada por conciliación, o reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares....., podrá renunciar temporalmente a él o tendrá derecho a que se modifiquen los términos de su disfrute siempre que concurren las circunstancias excepcionales previstas en el apartado primero de este artículo.

Yo, con DNI N°,
persona trabajadora de la empresa..... ubicada en
.....comunico mi intención de acogerme a una reducción del _____ sobre
mi jornada habitual.

En caso de que la persona que ya tengan una reducción de jornada actualmente, incorporar este párrafo:

También informo que actualmente me encuentro disfrutando ya de una adaptación o reducción por conciliación, o reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares, o alguno de los derechos de conciliación previstos en el ordenamiento laboral, incluido los establecidos en el propio Art 37 y por tanto **RENUNCIO TEMPORALMENTE, MODIFICANDO LOS TÉRMINOS DEL MISMO.** volviendo a la situación anterior de hacer uso de este derecho por aplicación de la situación del

Real Decreto-ley 8/2020 de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

Todo ello en los términos del disfrute y siempre que concurren las circunstancias excepcionales previstas en el apartado primero del real decreto, debiendo la solicitud limitarse al periodo excepcional de la duración de la crisis sanitaria y acomodarse a las circunstancias concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, así como a las necesidades de la organización de la empresa, presumiéndose que la solicitud está justificada, es razonable y proporcionada salvo prueba en contrario.

Firmado:

Recibí empresa:

