

**DOSSIER. Medidas
económicas y sociales.
Especial desescalada.**

Actualización
diaria



**tirant
tech**

Tecnología e
innovación jurídica

ÍNDICE

I. FLEXIBILIZACIÓN DE DETERMINADAS RESTRICCIONES EN APLICACIÓN DE LA FASE 1

II. PLAN DE DESESCALADA PARA LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

III. EL CGPJ MANTIENE LA SUSPENSIÓN DE LAS ACTUACIONES JUDICIALES NO ESENCIALES HASTA EL PRÓXIMO 24 DE MAYO

IV. ERTES Y DESESCALADA

V. FORMULARIOS

Solicitud de adaptación de jornada para trabajar a distancia (teletrabajo) Art.34.8 ET

Comunicación a los representante de los trabajadores de la reanudación de la actividad

Comunicación Autoridad laboral finalización ERTE

Comunicación Trabajadora/or Desafectación ERTE

I. FLEXIBILIZACIÓN DE DETERMINADAS RESTRICCIONES EN APLICACIÓN DE LA FASE 1

1. Orden SND/399/2020, de 9 de mayo, para la flexibilización de determinadas restricciones en aplicación de la fase 1 del Plan para la transición hacia una nueva normalidad

Entre las medidas más destacadas cabe señalar las siguientes:

Medidas de higiene y prevención para la reapertura:

Los establecimientos y locales que abran al público en los términos del artículo 10 realizarán, al menos dos veces al día, una limpieza y desinfección de las instalaciones con especial atención a las superficies de contacto más frecuentes como pomos de puertas, mostradores, muebles, pasamanos, máquinas dispensadoras, suelos, teléfonos, perchas, carros y cestas, grifos, y otros elementos de similares características, conforme a las siguientes pautas:

- a) Una de las limpiezas se realizará, obligatoriamente, al finalizar el día.
- b) Serán de aplicación las indicaciones de limpieza y desinfección previstas en el artículo 6.1.a) y b).

Para dicha limpieza se podrá realizar, a lo largo de la jornada y preferentemente a mediodía, una pausa de la apertura dedicada a tareas de mantenimiento, limpieza y reposición. Estos horarios de cierre por limpieza se comunicarán debidamente al consumidor por medio de cartelería visible o mensajes por megafonía.

Asimismo, se realizará una limpieza y desinfección de los puestos de trabajo en cada cambio de

turno, con especial atención a mostradores y mesas u otros elementos de los puestos en mercadillos, mamparas en su caso, teclados, terminales de pago, pantallas táctiles, herramientas de trabajo y otros elementos susceptibles de manipulación, prestando especial atención a aquellos utilizados por más de un trabajador.

Cuando en el establecimiento o local vaya a permanecer más de un trabajador atendiendo al público, las medidas de limpieza se extenderán no solo a la zona comercial, sino también, en su caso, a zonas privadas de los trabajadores, tales como vestuarios, taquillas, aseos, cocinas y áreas de descanso.

2. Se revisará, como mínimo una vez al día, el funcionamiento y la limpieza de sanitarios, grifos y pomos de puerta de los aseos en los establecimientos y locales comerciales minoristas.

3. En el caso de la venta automática, máquinas de vending, lavanderías autoservicio y actividades similares, el titular de las mismas deberá asegurar el cumplimiento de las medidas de higiene y desinfección adecuadas tanto de las máquinas como de los locales, así como informar a los usuarios de su correcto uso mediante la instalación de cartelería informativa. En todo caso, serán de aplicación las medidas previstas en el artículo 6.

4. No se utilizarán los aseos de los establecimientos comerciales por parte de los clientes, salvo en caso de que resultara estrictamente necesario. En este último caso, se procederá de inmediato a la limpieza de sanitarios, grifos y pomos de puerta.

Medidas de higiene y prevención para garantizar la protección de los trabajadores.

La distancia entre vendedor o proveedor de servicios y cliente durante todo el proceso de atención al cliente será de al menos un metro cuando se cuente con elementos de protección o barrera, o de aproximadamente dos metros sin estos elementos. Asimismo, la distancia entre los puestos de los mercados al aire libre o de venta no sedentaria (mercadillos) en la vía pública y los viandantes será de dos metros en todo momento.

En el caso de servicios que no permitan el mantenimiento de la distancia de seguridad interpersonal, como pueden ser las peluquerías, centros de estética o fisioterapia, se deberá utilizar el equipo de protección adecuado al nivel de riesgo que asegure la protección tanto del trabajador como del cliente, debiendo asegurar en todo caso el mantenimiento de la distancia de dos metros entre un cliente y otro.

Medidas para la higiene de los clientes

1. El tiempo de permanencia en los establecimientos y locales será el estrictamente necesario para que los clientes puedan realizar sus compras o recibir la prestación del servicio.

2. Los establecimientos y locales, así como los mercados al aire libre o de venta no sedentaria en la vía pública (mercadillos), deberán señalar de forma clara la distancia de seguridad interpersonal de dos metros entre clientes, con marcas en el suelo, o mediante el uso de balizas, cartelería y señalización para aquellos casos en los que sea posible la atención individualizada de más de un cliente al mismo tiempo, que no podrá realizarse de manera simultánea por el mismo empleado.

3. Los establecimientos y locales deberán poner a disposición del público dispensadores de geles hidroalcohólicos o desinfectantes con actividad virucida autorizados y registrados por el Ministerio de Sanidad, en todo caso en la entrada del local, que deberán estar siempre en condiciones de uso, siendo recomendada la puesta a disposición de estos dispensadores también en las inmediaciones de

los mercados al aire libre o de venta no sedentaria en la vía pública.

4. En los establecimientos y locales comerciales, así como los mercados al aire libre o de venta no sedentaria en la vía pública, que cuenten con zonas de autoservicio, deberá prestar el servicio un trabajador del establecimiento o mercado, con el fin de evitar la manipulación directa por parte de los clientes de los productos.

5. No se podrá poner a disposición de los clientes productos de prueba no destinados a la venta como cosméticos, productos de perfumería, y similares que impliquen manipulación directa por sucesivos clientes.

6. En los establecimientos del sector comercial textil, y de arreglos de ropa y similares, los probadores deberán utilizarse por una única persona, después de su uso se limpiarán y desinfectarán.

En caso de que un cliente se pruebe una prenda que posteriormente no adquiera, el titular del establecimiento implementará medidas para que la prenda sea higienizada antes que sea facilitada a otros clientes. Esta medida será también aplicable a las devoluciones de prendas que realicen los clientes.

Se establece igualmente que, siempre que sea posible, se fomentará la continuidad del teletrabajo para aquellos trabajadores que puedan realizar su actividad laboral a distancia.

Medidas en materia de aforo para los establecimientos y locales abiertos al público.

1. Los establecimientos y locales deberán exponer al público el aforo máximo de cada local y asegurar que dicho aforo, así como la distancia de seguridad interpersonal de dos metros se respeta en su interior.

2. Para ello, los establecimientos y locales deberán establecer sistemas que permitan el recuento y control del aforo, de forma que éste no sea superado en ningún momento, y que deberá incluir a los propios trabajadores.

3. La organización de la circulación de personas y la distribución de espacios deberá modificarse, cuando sea necesario, con el objetivo de garantizar la posibilidad de mantener las distancias de seguridad interpersonal exigidas en cada momento por el Ministerio de Sanidad.

Preferiblemente, siempre que un local disponga de dos o más puertas, se podrá establecer un uso diferenciado para la entrada y la salida, reduciendo así el riesgo de formación de aglomeraciones.

4. En los establecimientos y locales comerciales que dispongan de aparcamientos propios para sus empleados y clientes, cuando el acceso a las instalaciones, los lectores de tickets y tarjetas de empleados no pudiera realizarse de manera automática sin contacto, este será sustituido por un control manual y continuo por parte del personal de seguridad, para mejor seguimiento de las normas de aforo. Este personal también supervisará que se cumple con las normas de llegada y salida escalonada de los empleados a y desde su puesto de trabajo, según los turnos establecidos por el centro.

En su caso, y salvo que estrictos motivos de seguridad recomienden lo contrario, las puertas que se encuentren en el recorrido entre el parking y el acceso a tienda o los vestuarios de los empleados permanecerán abiertas para evitar la manipulación de los mecanismos de apertura.

Se regulan las condiciones para la **reapertura al público de establecimientos y locales comerciales minoristas y de prestación de servicios asimilados**:

Se permite la reapertura de los establecimientos y locales comerciales minoristas y de actividades de servicios profesionales de hasta 400 metros cuadrados con excepción de aquellos que se encuentren dentro de parques o centros comerciales sin acceso directo e independiente desde el exterior, siempre que cumplan una serie de requisitos, entre los que se encuentran la reducción al 30% del aforo total en los locales comerciales, garantizando una distancia mínima de 2 metros entre clientes y el establecimiento de un horario de atención con servicio prioritario para mayores de 65 años.

Se permite también la reapertura al público, mediante cita previa, de los concesionarios de automoción, las estaciones de inspección técnica de vehículos y los centros de jardinería y viveros de plantas, así como de las entidades concesionarias de juego público de ámbito estatal.

Cuando así lo decidan los ayuntamientos y con los requisitos que se establezcan, podrán proceder a su reapertura los mercados que desarrollan su actividad al aire libre o de venta no sedentaria en la vía pública, con una limitación al 25% de los puestos y una afluencia inferior a un tercio del aforo.

Se establece la **reapertura al público de terrazas de los establecimientos de hostelería y restauración** limitándose al 50% de las mesas permitidas en el año inmediatamente anterior, asegurándose una distancia física de al menos 2 metros entre las mesas y con una ocupación máxima de diez personas por mesa. Asimismo, se determinan las medidas de higiene y de prevención de riesgos laborales aplicables a estas actividades.

Se establece la **reapertura de los locales y establecimientos en los que se desarrollen actos y espectáculos culturales** cuya actividad se hubiera suspendido, siempre que no superen un tercio del aforo autorizado. Además, si se realizan en lugares cerrados, no podrá haber más de 30 personas en total y, si son al aire libre, dicho aforo máximo será de 200 personas, y siempre que cumplan los requisitos de la Orden.

Se señalan las condiciones en las que pueden volver a realizarse **producciones audiovisuales** con las necesarias medidas de seguridad e higiene.

Se establece la **reapertura al público de los hoteles y alojamientos turísticos** que hubieran suspendido su apertura al público. A los servicios de restauración y cafeterías de los hoteles y alojamientos turísticos se les aplicará lo establecido en la orden para las actividades de tal naturaleza. No obstante, exclusivamente para los clientes hospedados, se prestará servicio de restauración y cualquier otro servicio que resulte necesario para la correcta prestación del servicio de alojamiento. Las zonas comunes permanecerán cerradas. Asimismo, se determinan las medidas de higiene y de prevención de riesgos laborales aplicables a estas actividades.

En materia de **servicios sociales** se dispone la apertura de todos los centros recogidos en el Catálogo de Referencia de Servicios Sociales, para la atención presencial de aquellos ciudadanos que lo necesiten.

En materia de **educación** se podrá proceder a la apertura de los centros educativos y universitarios para su desinfección, acondicionamiento y para la realización de funciones administrativas. Asimismo, se dispone la reapertura de los laboratorios universitarios. Se establecen igualmente las medidas aplicables en materia de ciencia e innovación relativas a la recuperación de la actividad que se hubiera ralentizado en las instalaciones científico técnicas y a la celebración de seminarios, congresos y eventos en el ámbito de la investigación, el desarrollo y la innovación. Se reanudan

algunas actividades de las bibliotecas y se posibilita la reapertura de los museos, reduciéndose a un tercio el aforo.

En materia de **práctica deportiva**, se establecen las condiciones en las que los deportistas profesionales, de Alto Nivel, de Alto Rendimiento, de interés nacional y deportistas federados pueden realizar su actividad deportiva durante esta fase.

Por otra parte, se **flexibilizan algunas medidas de carácter social**, como la libertad de circulación, la realización de velatorios y la asistencia a lugares de culto en determinadas condiciones.

II.PLAN DE DESESCALADA PARA LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Orden JUS/394/2020, de 8 de mayo, por la que se aprueba el Esquema de Seguridad Laboral y el Plan de Desescalada para la Administración de Justicia ante el COVID-19. Fases de desescalada.

Se activa la Fase I del Plan con efectos desde el 12 de mayo de 2020.

Se establecen cuatro fases de incorporación presencial del personal incluido en el ámbito de aplicación de la presente orden que preste servicio en los centros de destino establecidos en el artículo 521 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio del Poder Judicial:

- a) Fase 1. «Inicio de la reincorporación programada»: acudirán a cada centro de trabajo entre un 30 y un 40% de los efectivos que presten servicio en ellos.
- b) Fase 2. «Preparación para la reactivación de los plazos procesales»: se iniciará cuando haya transcurrido al menos una semana desde el inicio de la fase I. Acudirán a cada centro de trabajo entre un 60 y un 70% de los efectivos que presten servicio en ellos, en turnos de mañana y tarde, si así se establece.
- c) Fase 3. «Actividad ordinaria, con plazos procesales activados»: se iniciará siempre que hayan transcurrido al menos dos semanas desde el inicio de la fase II. Acudirán a cada centro de trabajo el 100% de los efectivos que presten servicio en ellos, en turnos de mañana y tarde, si así se establece.
- d) Fase 4. «Actividad normalizada conforme a la situación anterior al estado de alarma»: se iniciará en el momento en que se levanten las recomendaciones sanitarias que permitan retornar a la situación de funcionamiento anterior a dicha declaración. Acudirán a cada centro de trabajo el 100% de los efectivos en su jornada ordinaria.

Criterios de aplicación de la Fase 1

1. Presencia en turnos.

El porcentaje de personal que atenderá los turnos en esta fase (30-40%) se calculará sobre la plantilla efectiva de cada órgano o servicio, con las siguientes modulaciones:

- Los Juzgados y Fiscalías en servicio de guardia deberán contar con toda la dotación de personal que preste el servicio de guardia para atender debidamente el servicio.
- En los demás órganos judiciales, fiscales, Institutos de Medicina Legal, Instituto Nacional de

Toxicología y Ciencias Forenses, se atenderá a la naturaleza y necesidades de cada uno de ellos, así como las concretas funciones o materias legalmente atribuidas a cada órgano o conjunto de órganos.

- En el caso de las Gerencias Territoriales de Justicia, se estará a las medidas acordadas por la Subsecretaría de Justicia para el personal de la Administración General del Estado.

- El turno de asistencia de los Letrados de la Administración de Justicia y los Agentes de Auxilio Judicial se establecerá en función de los destinados en órganos del mismo tipo en cada partido judicial, siempre que exista más de uno de cada tipo. En caso contrario, deberán acudir un día de cada dos, aplicándose los criterios de sustitución ordinaria si fuera preciso.

- El personal destinado en Registro Civil deberá asistir en su totalidad cuando el Letrado de la Administración de Justicia responsable considere que es imprescindible para la correcta prestación del servicio.

- El personal de limpieza, el adscrito a las guardias de los equipos técnicos de menores y los oficiales de autopsia deberán seguir prestando sus servicios al 100%.

Cuando el número de personas que deban realizar el turno no puedan asignarse dentro del porcentaje establecido, la totalidad de ellas deberán asistir en el plazo de tres días, aun en porcentajes desiguales.

2. Procedimiento de revisión por razones del servicio.

Los responsables funcionales de los órganos o servicios podrán acordar la presencia de un porcentaje de personal superior al indicado cuando se encuentre justificado por necesidades del servicio, y siempre previa autorización de la Secretaría General de la Administración de Justicia o del órgano competente de la Comunidad Autónoma que ostente competencias en la materia.

La solicitud será comunicada a las autoridades respectivas a través del responsable superior correspondiente.

No podrá autorizarse esta mejora cuando sea incompatible con los criterios de salud laboral sobre ocupación de los espacios.

3. Exclusión formal de participación en turnos.

No podrá ser llamado a formar parte de estos turnos:

- El personal que tenga reconocidos permisos por patologías susceptibles de agravarse por efecto del COVID-19, en tanto no se verifique por la autoridad competente en qué condiciones puede prestar servicio en situación de seguridad, y siempre que la administración competente las garantice.

- El personal que tenga reconocidos permisos por razón de deber inexcusable, sin perjuicio de su preferencia para formar parte de los turnos de tarde, si ese horario se ajusta a sus necesidades y procediese su establecimiento excepcional. Durante la vigencia de la fase I los Secretarios de Gobierno y los responsables de las Comunidades Autónomas requerirán a los interesados la justificación documental que consideren pertinente que acredite la concurrencia de los presupuestos para su concesión y la imposibilidad de compatibilizar por completo el deber inexcusable con la asistencia al puesto de trabajo.

4. Realización de funciones mediante teletrabajo.

El personal que no deba prestar servicio en un turno concreto deberá realizar sus funciones mediante teletrabajo siempre que lo haya solicitado voluntariamente y se le haya proporcionado dispositivos con accesos securizados a los sistemas y aplicaciones de gestión procesal o un medio de acceso a los mismos desde sus dispositivos personales en similares condiciones.

III. EL CGPJ MANTIENE LA SUSPENSIÓN DE LAS ACTUACIONES JUDICIALES NO ESENCIALES HASTA EL PRÓXIMO 24 DE MAYO

La Comisión Permanente del Consejo General del Poder Judicial ha acordado hoy mantener la validez y eficacia de los acuerdos y las medidas adoptadas por este órgano en relación con la pandemia de coronavirus COVID-19 en las sesiones de los días 13, 14, 16, 18, 20, 23, 25, 26, 28, 30 y 31 de marzo y 2, 8, 13, 16, 20 y 29 de abril y 7 de mayo de 2020 durante la nueva prórroga del estado de alarma autorizada por el Congreso de los Diputados en su sesión del pasado miércoles.

La decisión se ha adoptado una vez que el Boletín Oficial del Estado ha publicado hoy el Real Decreto 514/2020, de 8 de mayo, por el que se prorroga hasta las 00:00 horas del próximo 24 de mayo el estado de alarma declarado por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declaró el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

Entre los acuerdos cuya validez y eficacia se mantiene figura el aprobado en la reunión extraordinaria mantenida por la Comisión Permanente el pasado 14 de marzo por el que se dispuso la suspensión de todas las actuaciones judiciales programadas y los plazos procesales que tal decisión conlleva, salvo en los supuestos de servicios esenciales.

Los servicios esenciales son los aprobados por el Consejo General del Poder Judicial el pasado 13 de marzo de forma coordinada con el Ministerio de Justicia y la Fiscalía General del Estado, con las precisiones realizadas desde entonces.

IV.ERTES Y DESESCALADA

Reactivación económica y afectación o desafectación de trabajadores al ERTE.

Hay posibilidades de realizar variaciones en el ERTE pudiendo hacer una reincorporación paulatina de los trabajadores a la empresa. Es posible reincorporar a algunos trabajadores a la actividad de la empresa sin necesidad de tener que incorporar al mismo tiempo a todos los trabajadores. En este sentido, la principal obligación que asume la empresa es comunicar al SEPE y a la Autoridad Laboral, con carácter previo a que se produzcan, las variaciones realizadas en las medidas de suspensión de contratos o de reducción de jornada respecto a la comunicación inicial a efectos de las prestaciones por desempleo. Cabe, incluso, la posibilidad de reincorporar a los trabajadores algún día o días durante el ERTE y posteriormente volverlos a incluirlos en el mismo. El Servicio Público de Empleo (SEPE) ha informado que va a prorrogar de oficio todas aquellas prestaciones de desempleo solicitadas por ERTES de fuerza mayor cuya duración se hubiera fijado indicando el fin del estado de alarma o alguna fecha anterior. Asimismo, mientras dure el ERTE por fuerza mayor existe la posibilidad de solicitar por parte de la empresa una exoneración, total o parcial, de las cotizaciones sociales correspondientes a los trabajadores incluidos en el ERTE (art. 24 RDL 8/2020).

En curso de reactivación económica, el SEPE y la Autoridad Laboral establecen un procedimiento para la gestión de los ERTES, mediante la afectación y desafectación de trabajadores en situación

laboral intermitente, pudiendo establecer calendarios de trabajo y suspensión de actividad laboral, favoreciendo la flexibilidad de uso del ERTE.

Para los ERTes con trabajo intermitente, el procedimiento es el siguiente:

Estas variaciones hay que plantearlas del siguiente modo:

1º. Comunicación formal del calendario de fechas de trabajo y de mantenimiento de suspensión de empleo en ERTE a los representantes de los trabajadores.

2º. Copia a autoridad laboral y al SEPE, siempre con carácter previo a la efectividad de la medida.

3º. Comunicación concreta de movimientos de alta, baja o variación al SEPE a través de la aplicación Certific@2 mediante fichero XML, dentro de los plazos mensuales establecidos

4º. Variación de datos en Tesorería (periodos de inactividad)

Recordemos que el acuerdo alcanzado entre el Gobierno y los agentes sociales para prorrogar los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) por fuerza mayor hasta el 30 de junio y mantener la protección por desempleo y la exoneración de cuotas a las Seguridad Social que será publicada próximamente.

Extinción de los contrato de trabajo

El acogimiento a las medidas de ERTE del RDL 8/2020 y RDL 9/2020, supone que las empresas quedan obligadas a mantener el empleo en los 6 meses siguientes al retorno a la normalidad.

Se supone que se mantiene el volumen de plantilla, no las personas concretas que pueden cesar por muchas causas: despido procedente, jubilación, incapacidad, etc.

Se supone igualmente que el empleo a mantener es el del momento en que la empresa se acoge al RDL.

La norma aclara poco la situación y eso plantea dudas.

Por ejemplo entendemos que no afecta al mantenimiento del empleo el que en los seis meses posteriores los fijos discontinuos no tengan algún periodo de actividad por cese de la campaña; siguen siendo trabajadores y mantienen su situación como antes.

Tampoco deben ser problemas periodos de suspensión contractual con reserva del puesto, por ejemplo, por nacimiento, cuidado de familiares, etc.

Sería necesaria una clarificación al respecto así como de los efectos que conlleva el incumplimiento, del que en su caso el más claro es el reintegro de las posibles exoneraciones de cotización obtenidas por la empresa.

El incumplimiento empresarial en todo caso no debería afectar a los trabajadores en cuanto a las medidas especiales de desempleo pues ellos no son responsables del incumplimiento empresarial.

Es dudoso que se puedan aplicar automáticamente las medidas de la Disposición adicional segunda RDL 9/2020 pues en ellas no se alude expresamente a este posible incumplimiento.

Otras consecuencias sancionadoras exigirían que pudiesen entenderse incluidas en alguna conducta tipificada pues en esa materia sancionadora rigen los principios de legalidad y tipicidad.

También es dudoso el efecto sobre los posibles despidos efectuados incumpliendo los compromisos, aunque salvo que pudiera entenderse una especie de cláusula rebús *sc stantibus* ante una alteración de la situación, el compromiso debería conducir a que se entendiesen ilícitos esos despidos.

Así, tanto durante la ejecución de un ERTE por fuerza mayor, como una vez finalizado el mismo, pero mientras se mantenga el estado de alarma, hay que tener en cuenta que rige la previsión contenida en el art. 2 del RDL 9/2020, según el cual las causas de fuerza mayor o económicas, organizativas, técnicas o de producción relacionadas con el Covid-19 que, de acuerdo con lo previsto en el RDL 8/2020, pueden justificar ERTES suspensivos o de reducción de jornada, no se podrán "entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido".

Ello no implica que durante el estado de alarma no pueda despedirse. Sí puede despedirse, pero no por las causas que han motivado su declaración que solo dan lugar a medidas temporales (ERTES) (art. 2 RDL 9/2020).

Los despidos efectuados incumpliendo la prohibición a que se ha hecho mención son desde luego improcedentes pues no tienen causa justificativa y, posiblemente, puede defenderse su nulidad al incumplir una prohibición legal y, en su caso, por no haberse tramitado como despidos colectivos cuando procediese.

También pueden finalizar por las causas en ellos previstas los contratos temporales siempre que no se les haya incluido en el ERTE pues entonces, como se dijo, quedaba interrumpido el contrato y se reanudaba finalizado el ERTE.

V. FORMULARIOS

1. Solicitud de adaptación de jornada para trabajar a distancia (teletrabajo) Art.34.8 ET

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 34:

8. *Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.*

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de

conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

SOLICITUD

En a ... de de

(Información del trabajador que solicita la adaptación)

Sr./Sra. Director/a de la empresa

Muy Sr./Sra. mío/a:

Por la presente le expreso mi deseo de solicitar a la Empresa la adaptación de mi jornada de trabajo al amparo del vigente artículo 34.8 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, dentro del derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Entendiendo, la adaptación de la prestación de servicios razonable y proporcionada en relación con mis necesidades como persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa, en base a:

- (Describir y especificar las razones de la solicitud en base a convenio colectivo, implantación de esta medida en otros departamentos, disfrute de otros compañeros/as, existencia de hijos menores de 12 años o necesidades reales y justificadas de conciliación de la vida familiar y laboral, etc)

SOLICITO *(en atención al convenio colectivo y según el plazo señalado en el mismo, en caso de ausencia de plazo lo más breve posible)*

- Se me conceda la posibilidad de realizar la prestación de servicios, sujeta a las siguientes características:

(explicar la propuesta de la trabajadora)

- En caso de negativa, y ante la ausencia de especificación por parte del (convenio colectivo que corresponda), la apertura por parte de la empresa, de un proceso de negociación durante un periodo máximo de treinta días.

Sin otro particular que comunicarle, se despide atentamente

(Firma)

Nombre y DNI (del solicitante)

RECIBÍ

(firma o sello de la empresa justificando al recepción)

2. Comunicación a los representante de los trabajadores de la reanudación de la actividad

A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

En a . de de

D./Doña, titular del DNI nº, actuando en nombre y representación de la empresa, con CIF B9....., sita en, Cl., mediante el presente escrito, **COMUNICA:**

Que el pasado.....esta empresa se vio obligada a realizar un Expediente de Regulación de Empleo de (*reducción de jornada / Suspensión**) de los contratos de trabajo (*fuerza mayor/causa económica, técnica, organizativa y de producción relacionadas con el COVID-19 ***) que fue aprobado en fecha.....

En fecha.....se va a proceder a reanudar la actividad empresarial (*explicar si se reanuda parcialmente o totalmente, tipo de actividad, la situación de la empresa...*), por lo que por medio de la presente le traslado los trabajadores y trabajadoras que se incorporarán.....(fecha) a su puesto de trabajo en la condiciones que se determinan:

.....

.....

.....

(*Nombres de los trabajadores afectados y las condiciones*).

En prueba de recibí, le rogamos firmen el presente escrito.

El Representante Legal de la Empresa

Fdo.: D.

Recibí, Fdo.:

*Especificar si el ERTE es de suspensión o de reducción de jornada de trabajo.

**Especificar el tipo de ERTE

3. Comunicación Autoridad laboral finalización ERTE

Nº de expediente.....

AL DIRECTOR/A TERRITORIAL DE

D/Doña.. , con DNI en calidad de administrador social de la mercantil, con CIF y domicilio en, e-mail, fax tel., comparece y Dice:

Que el pasado.....esta empresa se vio obligada a realizar un Expediente de Regulación de Empleo de (*reducción de jornada / Suspensión**) de los contratos de trabajo (*fuerza mayor/causa económica, técnica, organizativa y de producción relacionadas con el COVID-19 ***) que fue aprobado en fecha.....

En estos momentos.....(*explicar la situación de la empresa, las razones para reanudar la actividad, las condiciones en las que se reanuda, si parcialmente o totalmente...*) por lo que el próximo..... procederemos a reanudar la actividad en las condiciones que hemos señalado. Se incorporarán los siguientes trabajadores y trabajadoras en las condiciones que se detallan:

.....

.....

.....

(*Nombres de los trabajadores afectados y las condiciones, si se incorporan en su jornada de trabajo habitual o en reducción de jornada*).

Por todo ello,

Solicita, que se admita el presente escrito con los documentos que se acompañan, se dé traslado de la presente comunicación a las entidades y organismos que proceda, y se tenga por comunicado la (modificación/finalización) del Expediente de Regulación de Empleo de (*reducción de jornada / Suspensión**)

En a..... de..... de.....

Fdo.

*Especificar si el ERTE es de suspensión o de reducción de jornada de trabajo.

**Especificar el tipo de ERTE

4. Comunicación Trabajadora Desafectación ERTE

.....,dede....

NOMBRE DE LA EMPRESA

DOMICILIO DE LA EMPRESA

NIF DE LA EMPRESA

DESTINATARIO: NOMBRE Y APELLIDOS DEL TRABAJADOR/A

DOMICILIO

Muy Sr/Sra. nuestro/a:

El pasado.....le comunicamos la suspensión temporal de su contrato laboral a causa de la situación de alarma y confinamiento acordados por el Gobierno de España, mediante la aprobación del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declaraba el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 limitando la libertad de circulación y prohibiendo las aperturas en determinados ámbitos laborales, educativo, comercial, recreativo, hostelero, de restauración viéndose esta empresa en la necesidad de cerrar el centro de trabajo situado en, y en consecuencia a suspender de manera temporal el contrato laboral que le une a Vd. por causa de *(fuerza mayor/causa económica, técnica, organizativa y de producción *)*.

En fecha.....se va a proceder a reanudar la actividad empresarial *(explicar si se reanuda parcialmente o totalmente, tipo de actividad, la situación de la empresa.....)*, por lo que por medio de la presente le **COMUNICO** que deberá incorporarse a su puesto de trabajo el próximo día..... *(explicar si lo hará parcialmente o en su jornada habitual y las causas)*.

Reciba un cordial saludo

Fdo. La empresa Recibí,

DNI

Fecha:

***Especificar el tipo de ERTE.**

07/05/2020



**tirant
tech**

Tecnología e
innovación jurídica