



CGT Aragón – La Rioja

Guía rápida de las diferentes situaciones laborales que pueden darse durante la crisis por COVID-19.

(Actualización a 23/05/2020)

1. OPCIÓN PRIORITARIA EN TODOS LOS CENTROS DE TRABAJO.

➤ **TELETRABAJO.** El teletrabajo o trabajo a distancia es la opción prioritaria a la cesación temporal o reducción de actividad, siempre que por la actividad de la empresa sea técnica y razonablemente posible. Se extenderá hasta 3 meses después de la finalización del estado de alarma (de momento el estado de alarma finaliza el 07/06/2020, por lo que el teletrabajo debería extenderse como mínimo hasta el 06/09/2020).

La empresa deberá facilitar los medios para llevar a cabo el trabajo a distancia y este no puede suponer un incremento/disminución de la jornada ni del resto de derechos (excepto por acuerdo entre las partes).

Además, si el teletrabajo no estaba como posibilidad en la empresa y/o el contrato de trabajo, la persona trabajadora deberá efectuar una autoevaluación de prevención de riesgos. (Que deberá facilitar la empresa).

2. PERMISO RETRIBUIDO RECUPERABLE EN EMPRESAS QUE NO SE CONSIDEREN SERVICIOS ESENCIALES. (DEL 30 DE MARZO AL 9 DE ABRIL). ¡ATENCIÓN, ESTA OPCIÓN FINALIZÓ EL PASADO 9 DE ABRIL!

Este permiso se dará a todas aquellas personas trabajadoras por cuenta ajena que presten servicio en los **sectores calificados como NO esenciales** ([ver anexo RD 10/2020 de 29 de marzo](#)).

NO será aplicable a las personas trabajadoras a las que se les esté aplicando un ERTE, se encuentren en baja por incapacidad temporal, tengan el contrato suspendido por otras causas (excedencias, etc.) o hagan teletrabajo.

ALCANCE DEL PERMISO:

Es de carácter **obligatorio**, y recae sobre las personas trabajadoras.

Se trata de la ausencia al trabajo **desde el lunes 30 de marzo al jueves 9 de abril**, ambos inclusive. Puede darse el caso de que el lunes 30 sea necesario el trabajo mínimo indispensable para proceder al cierre productivo (parar máquinas, preparar la reapertura, etc.).

Todas las horas que correspondiese trabajar durante este período, se contabilizarán en una “bolsa de horas” y podrán ser recuperables. Por tanto, durante estos días, el salario del trabajador/a no se verá mermado.

DEVOLUCIÓN DE LAS HORAS:

Las horas se podrán recuperar en el período desde el día siguiente a la finalización del estado de alarma hasta el 31 de diciembre de 2020. (De momento, el estado de alarma



CGT Aragón – La Rioja

Guía rápida de las diferentes situaciones laborales que pueden darse durante la crisis por COVID-19.

(Actualización a 23/05/2020)

finalizará el día 7 de junio, por lo que hasta ese momento no se podrá comenzar a recuperar el PRR).

Para determinar cómo y cuándo, **se negociará entre las partes**. Para ello, se formará una Comisión representativa en máximo 5 días desde la comunicación, formada por:

- La Representación legal de los trabajadores/as.
- Si no hay representación, por los sindicatos más representativos.
- Si los sindicatos más representativos no conforman la Comisión, se hará con 3 trabajadores/as elegidos/as por la plantilla.

El periodo de consultas con la Comisión representativa será de máximo 7 días. Si no hay acuerdo en ese plazo, la empresa procederá a informar sobre cómo se recuperan las horas.

En todo caso, tanto el posible acuerdo como la decisión final de la empresa si no hay acuerdo, deberá respetar el descanso mínimo entre jornadas (12 horas) y semanal, un preaviso para señalar cuando se recuperan de 5 días naturales, así como el respeto a la jornada máxima diaria y los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, como pueden ser las reducciones de jornada por cuidado de hijo.

3. SI LA EMPRESA ESTÁ OBLIGADA A CERRAR POR EL DECRETO DE ALARMA O SE VE AFECTADA POR LAS MEDIDAS PROVOCADAS POR EL COVID-19 (CAUSAS DE FUERZA MAYOR).

En caso de que la empresa no pueda mantener el centro de trabajo abierto o los puestos de trabajo en funcionamiento en dicho centro (todos o en parte) o incluso se vea obligada a reducir temporalmente las jornadas de trabajo debido a esta situación, tiene la opción de realizar un **Expediente Temporal de Regulación de Empleo (ERTE)**, que supone una suspensión temporal del contrato de trabajo. En aquellas empresas en que solo haya una parte de la actividad afectada por la causa de fuerza mayor, podrán aplicar el ERTE solo a la parte de la plantilla que se vincule a esa actividad.

Son **causas de fuerza mayor** relacionadas con COVID-19 y declaración del estado de alarma:

- **Suspensión o cancelación de actividades, cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte** (público y en general).
- **Restricciones de la movilidad de las personas y o las mercancías.**
- **Falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad.**
- Situaciones urgentes y extraordinarias debidas el **contagio de la plantilla** o la adopción de **medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria.**



CGT Aragón – La Rioja

Guía rápida de las diferentes situaciones laborales que pueden darse durante la crisis por COVID-19.

(Actualización a 23/05/2020)

PROCEDIMIENTO ERTE FUERZA MAYOR:

1.- Comunicación de la empresa por escrito a cada trabajador de que ha solicitado un ERTE por Fuerza Mayor a la Autoridad Laboral.

2.- Si hay representación de los trabajadores, la empresa deberá entregarles la solicitud y la documentación correspondiente.

3.- Es la Autoridad Laboral la que confirmará la existencia de causa de fuerza mayor.

4.- Si la autoridad competente deniega la causa de fuerza mayor y no hay otro tipo de acuerdo, en principio los días que no hayas trabajado deberá abonártelos la empresa al 100%. La prestación por desempleo se iniciará el primer día que se haya dado fuerza mayor en la empresa.

5.- **Finalización del ERTE.** Como norma general, estos ERTE´s finalizarán cuando termine la causa que lo genero y como máximo hasta el 30 de junio de 2020. Se pueden dar diferentes casuísticas:

- **Que la empresa tenga imposibilidad de abrir con los motivos alegados de fuerza mayor**, por lo que la duración del ERTE estará permitida hasta 30 de junio.

- **Que la empresa haya abierto ya y haya incorporado a toda la plantilla.** La fecha de finalización del ERTE para cada persona trabajadora será el día de anterior a que se produzca la reincorporación a la empresa.

- **Que la empresa abra pero no pueda incorporar a la totalidad de la plantilla.** Pueden darse dos situaciones (cualquiera de ellas deberá durar como máximo hasta 30 de junio):

- **Que la empresa te incorpore pero solo por una parte de la jornada**, en cuyo caso cobrarás una parte de salario de la empresa y otra parte del desempleo. Sigues en ERTE pero a tiempo parcial. Esta es la opción prioritaria que debe adoptar la empresa.
- **Que la empresa te incorpore a tu jornada ordinaria.** En ese momento habrá terminado el ERTE para ti, aunque pueda haber otras personas que todavía estén en situación de ERTE.

6.- **Mantenimiento del empleo.** La empresa adquiere el compromiso de mantener los contratos que hayan sido afectados por un ERTE de este tipo durante 6 meses desde que se reincorpora a la primera persona afectada por el mismo, excepto despidos disciplinarios procedentes, finalizaciones de contratos temporales (que no estén realizados en fraude de ley), paso a pensionista de la persona trabajadora o empresas en concurso de acreedores. Si la empresa rompe este compromiso, tendrá que devolver a la Seguridad Social lo que le ha perdonado de cotizaciones estos dos meses.



CGT Aragón – La Rioja

Guía rápida de las diferentes situaciones laborales que pueden darse durante la crisis por COVID-19.

(Actualización a 23/05/2020)

SI LA EMPRESA ALEGA CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS Y DE PRODUCCIÓN (ETOP) RELACIONADAS CON EL COVID -19.

En este caso también cabe la aplicación de un **Expediente Temporal de Regulación de Empleo (ERTE)**, siempre y cuando las causas alegadas se justifiquen de forma suficiente y estén relacionadas con el COVID-19.

PROCEDIMIENTO ERTE CAUSAS ETOP:

- 1.- La empresa comunicará a la plantilla por escrito la intención de iniciar el expediente.
- 2.- Se formará una Comisión representativa en máximo 5 días desde la comunicación, formada por:
 - La Representación legal de los trabajadores/as.
 - Si no hay representación, por los sindicatos más representativos.
 - Si los sindicatos más representativos no conforman la Comisión, se hará con 3 trabajadores/as elegidos/as por la plantilla.
- 3.- El periodo de consultas con la Comisión representativa será de máximo 7 días.
- 4.- El ERTE tendrá la **vigencia** que el propio ERTE establezca (ya sea finalizado con Acuerdo o Sin Acuerdo). Eso sí, los efectos de protección del desempleo (no contabilización del paro) serán hasta el 30 de junio de 2020.
- 5.- **Mantenimiento del empleo.** La empresa adquiere el compromiso de mantener los contratos que hayan sido afectados por un ERTE de este tipo durante 6 meses desde que se reincorpora a la primera persona afectada por el mismo, excepto despidos disciplinarios procedentes, finalizaciones de contratos temporales (que no estén realizados en fraude de ley), paso a pensionista de la persona trabajadora o empresas en concurso de acreedores. Si la empresa rompe este compromiso, tendrá que devolver a la Seguridad Social lo que le ha perdonado de cotizaciones estos dos meses.

4. CONSECUENCIAS PARA LA PERSONA TRABAJADORA POR LA APLICACIÓN DE ERTE DE LOS PUNTOS 2 Y 3.

ERTE JORNADA PARCIAL:

- Te suspenderán el contrato por una parte de tu jornada.
- Solo irás a trabajar las horas que no se reduzcan.
- Solo percibes el salario por las horas trabajadas.
- Es la empresa la que solicita el desempleo en tu nombre (previa autorización).



CGT Aragón – La Rioja

Guía rápida de las diferentes situaciones laborales que pueden darse durante la crisis por COVID-19.

(Actualización a 23/05/2020)

- Percibes desempleo por las horas de reducción, aunque no tengas el periodo mínimo de cotización necesario y no computa para consumir periodos que tuvieras acumulados. (En principio mientras el ERTE no vaya más allá del 30 de junio de 2020).

ERTE JORNADA COMPLETA:

- No tienes que ir a trabajar.
- No percibes salario.
- Es la empresa la que solicita el desempleo en tu nombre (previa autorización).
- Percibes desempleo, aunque no tengas el periodo mínimo de cotización necesario y no computa para consumir periodos que tuvieras acumulados. (En principio mientras el ERTE no vaya más allá del 30 de junio de 2020).

CASO DE CONTRATOS TEMPORALES EVENTUALES O DE OBRA, EN PRÁCTICAS O EN FORMACIÓN. Si este es tu caso y la empresa ha aplicado un ERTE incluido en los puntos 2 y 3, el contrato quedará en suspensión y la duración del contrato se prolongará tanto tiempo como días haya estado interrumpido.

5. SI LA EMPRESA ALEGA CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS Y DE PRODUCCIÓN (ETOP) NO RELACIONADAS CON EL COVID -19.

La posibilidad de efectuar la suspensión del contrato, reducción de jornada y/o despido por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción que no estén relacionadas con el COVID-19, siguen vigentes debiendo acudir al procedimiento ordinario contemplado en el Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, entendemos que no se deberían dar estas causas en este momento, por lo que si este es tu caso, deberás buscar asesoramiento para poder estudiar el caso en profundidad.

6. SI TE FINALIZAN EL CONTRATO POR NO SUPERAR EL PERIODO DE PRUEBA.

Si a partir del 9 de marzo de 2020 la empresa te comunicó la extinción de la relación laboral, tendrás derecho a percibir la prestación o subsidio de desempleo que tuvieras generado, aunque hubieras finalizado de forma voluntaria la anterior relación laboral con otra empresa. Se consume el tiempo de duración del mismo.



CGT Aragón – La Rioja

Guía rápida de las diferentes situaciones laborales que pueden darse durante la crisis por COVID-19.

(Actualización a 23/05/2020)

7. SI TENÍAS UN COMPROMISO DE CONTRATACIÓN Y LA EMPRESA DESISTE DEL MISMO.

Si tenías un compromiso firme de contrato laboral y la empresa ha desistido del mismo como consecuencia de la crisis derivada del COVID-19, podrás acceder a la prestación o subsidio de desempleo que tuvieras generado, aunque hubieras sido baja voluntaria en tu anterior trabajo, siempre que esta baja voluntaria haya sido a partir del 1 de marzo de 2020.

Para poder acreditar esta situación, deberás aportar escrito de la empresa comunicándote el desistimiento de la suscripción del contrato laboral comprometido como consecuencia de la crisis derivada del COVID-19.

8. ERES PERSONAL FIJO DISCONTINUO O REALIZAS TRABAJOS PERIODICOS QUE SE REPITEN EN FECHAS CIERTAS.

A. Si la empresa te ha aplicado un ERTE por fuerza mayor o por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción basadas en COVID-19. Estarías en los supuestos señalados en los puntos 3 y 4 de esta guía. Podrás acceder a la prestación por desempleo aunque no tengas el periodo mínimo cotizado para ello y el tiempo que estés percibiendo la prestación, no consumirá el desempleo que tuvieras generado

B. Si la empresa no te ha hecho el llamamiento por causa del COVID-19 aunque ya debería de haberlo hecho.

- **Si ya estabas cobrando una prestación por desempleo**, seguirás cobrando dicha prestación.
- **Si no estabas percibiendo prestación por haberla agotado, pero acreditas periodo cotizado necesario para obtener una nueva prestación**, se te reconocerá el derecho a dicha prestación aportando un certificado de la empresa de la imposibilidad de incorporarte.

En ambos casos, cuando vuelvas a encontrarte en situación de desempleo, recuperarás los días consumidos de prestación por causa del COVID-19, con un máximo de 90 días. Para determinar el periodo que hubiera sido de actividad durante esta situación, se tomará como referencia el periodo trabajado el año anterior.

- **Si no tenías generado derecho a prestación por desempleo por no tener el tiempo mínimo cotizado.** Podrás acceder a la prestación por desempleo hasta



CGT Aragón – La Rioja

Guía rápida de las diferentes situaciones laborales que pueden darse durante la crisis por COVID-19.

(Actualización a 23/05/2020)

que te incorpores a tu puesto de trabajo, con un límite máximo de 90 días. La cuantía mensual en este caso será la misma que la de la última prestación contributiva que percibiste o la cuantía mínima de la prestación contributiva.

- **Si se agota la prestación que estabas percibiendo antes de poder incorporarte y no tienes generado derecho a una nueva prestación.** Aportando un certificado de la empresa de la imposibilidad de incorporarte, constituirá una nueva situación legal de desempleo.

C. Si la empresa ha interrumpido la prestación del servicio como consecuencia del impacto del COVID-19 en un periodo en el que, de no concurrir la situación por COVID-19 hubiesen sido de actividad.

- **Si has pasado a cobrar prestación por desempleo,** cuando vuelvas a encontrarte en situación de desempleo, recuperarás los días consumidos de prestación por causa del COVID-19, con un máximo de 90 días. Para determinar el periodo que hubiera sido de actividad durante esta situación, se tomará como referencia el periodo trabajado el año anterior.
- **Si no tenías generado derecho a prestación por desempleo por no tener el tiempo mínimo cotizado.** Podrás acceder a la prestación por desempleo hasta que te incorpores a tu puesto de trabajo, con un límite máximo de 90 días. La cuantía mensual en este caso será la misma que la de la última prestación contributiva que percibiste o la cuantía mínima de la prestación contributiva.
- **Si se agota la prestación que estabas percibiendo antes de poder incorporarte y no tienes generado derecho a una nueva prestación.** Aportando un certificado de la empresa de la imposibilidad de incorporarte, constituirá una nueva situación legal de desempleo.

Las medidas señaladas en los puntos B y C podrán ser aplicadas hasta 31/12/2020.

9. QUÉ NO PUEDE HACER LA EMPRESA.

- **OBLIGARTE A DISFRUTAR VACACIONES.** No puede hacerlo unilateralmente. Las vacaciones deben ser por acuerdo entre empresa y trabajador y en caso de que el convenio autorice a la empresa a decidir una parte de esos días, el trabajador/a tiene que conocer la fecha de disfrute con 2 meses de antelación. En caso de que aun así la empresa lo hiciese, habría que interponer demanda.



CGT Aragón – La Rioja

Guía rápida de las diferentes situaciones laborales que pueden darse durante la crisis por COVID-19.

(Actualización a 23/05/2020)

- **QUE DEVUELVAS LAS HORAS.** Esto se denomina flexibilidad de jornada (bolsa de horas) y solo es factible si el convenio colectivo lo permite o acuerdo con la representación de los/as trabajadores/as. Si no se da esta circunstancia, se aplicaría el Estatuto de los Trabajadores que permite flexibilizar la jornada en un 10% de las horas anuales (si tu convenio dice que tienes que trabajar 1800 horas al año, se podrían flexibilizar 180 horas como máximo).
- **IMPONER UNA EXCEDENCIA, REDUCCIÓN DE JORNADA, PERMISO NO RETRIBUÍDO, ETC.** No puede hacerlo unilateralmente la empresa. Por tanto, si lo impone, habría que interponer demanda.
- **FINALIZAR UN CONTRATO TEMPORAL EVENTUAL O DE OBRA, EN PRÁCTICAS O EN FORMACIÓN SI HA APLICADO UN ERTE DE LOS PUNTOS 2 Y 3.** Si durante un ERTE por fuerza mayor o por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción relacionadas con el COVID-19 tu contrato temporal vence, la empresa deberá prorrogarlo y no podrá finalizar el mismo durante el ERTE.
- **FINALIZAR UN CONTRATO TEMPORAL EVENTUAL O DE OBRA, EN PRÁCTICAS O EN FORMACIÓN SI NO HA LLEGADO LA FINALIZACIÓN ORDINARIA DEL MISMO.** Si la empresa extingue el contrato sin que este haya llegado a su finalización ordinaria, busca asesoramiento para demandar por despido improcedente.
- **NO PUEDE REALIZAR DESPIDOS BASADOS EN CAUSAS RELACIONADAS CON COVID-19.** Si la empresa efectúa despidos basados en estas causas, aconsejamos buscar asesoramiento para impugnar el despido.

10. CONCILIACIÓN. SI TIENES HIJOS/AS U OTRAS PERSONAS HASTA 2º GRADO DE PARENTESCO A TU CARGO.

Si este es tu caso y no es posible de ninguna forma aplicar el Teletrabajo, existe la posibilidad de adaptar la jornada o bien aplicar reducción de jornada.

PARENTESCO DE 2º GRADO: Padres/madres; abuelos/abuelas; hijos/hijas; nietos/nietas; hermanos/hermanas.

¿EN QUÉ CASOS SE PUEDE PEDIR? Cuando por circunstancias generadas por el COVID-19 y las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del



CGT Aragón – La Rioja

Guía rápida de las diferentes situaciones laborales que pueden darse durante la crisis por COVID-19.

(Actualización a 23/05/2020)

mismo, sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para la atención de parientes hasta 2º grado por consanguinidad. Estas circunstancias son:

1. Personas que por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesiten cuidado personal y directo por COVID-19.
 2. Decisiones de las autoridades gubernativas que impliquen cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza que dispensaran cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos (cierre centros de día, residencias, etc.).
 3. Que la persona que hasta el momento cuidaba de la persona necesitada no pueda seguir haciéndolo por causas de COVID-19.
- **¿DURANTE CUÁNTO TIEMPO SE PUEDE PEDIR?** De forma temporal y excepcional hasta 3 meses después de la finalización del estado de alarma (de momento el estado de alarma finaliza el 07/06/2020, por lo que el teletrabajo debería extenderse como mínimo hasta el 06/09/2020).

¿QUÉ OPCIONES TENGO? En caso de que no fuese factible optar por el teletrabajo (ver punto 4), las opciones contempladas en el R.D. Ley 8/2020 son:

- ❖ **ADAPTACIÓN DE JORNADA.** Deberá estar justificada, ser 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. Ambas partes deberán hacer lo posible por llegar a un acuerdo. **Solo es aplicable al cuidado de familiares hasta 2º grado por consanguinidad.**

¿Cómo se puede adaptar la jornada? Modificando la distribución del tiempo de trabajo o a cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo (cambio de turno, cambio de horario, horario flexible, jornada partida o continua, cambio de centro de trabajo, cambio de funciones, teletrabajo, etc.)

- ❖ **REDUCCIÓN ESPECIAL DE JORNADA.**

¿En qué casos se puede pedir? Si tienes a tu cuidado:

1. Hijos/as menores de 12 años, y/o
2. Personas con discapacidad que no desempeñen una actividad retribuida, y/o
3. Familiares hasta 2º grado por consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos, y/o



CGT Aragón – La Rioja

Guía rápida de las diferentes situaciones laborales que pueden darse durante la crisis por COVID-19.

(Actualización a 23/05/2020)

4. Hijo/a menor de 18 años si está hospitalizado y en tratamiento continuado por cáncer o cualquier otra enfermedad grave que implique ingreso hospitalario de larga duración.

¿En cuánto puedo reducir la jornada? Mínimo 1/8 de la jornada ordinaria y máximo el 100% de la jornada. Si es por cuidado de hijo/a menor de 18 años (último caso del apartado anterior), la reducción será de mínimo 1/5 y máximo 100%.

Si la reducción es del 100% deberá estar justificado y ser razonable y proporcionado en atención a la situación de la empresa.

¿Quién fija el horario en el que quiero reducir? La persona trabajadora es la que elige el horario de prestación dentro del horario habitual, atendiendo a lo que pueda concretar tu convenio colectivo al respecto.

¿Con cuánto tiempo tengo que preavisar? Con 24 horas de antelación y siempre por escrito, con dos copias y que la empresa acuse recibo de la recepción de la misma.

¿Qué ocurre con mi salario? Tu salario se verá reducido en la misma proporción en la que reduzcas la jornada.

¿Qué ocurre con el desempleo? En el tiempo de reducción no cobrarás el desempleo equivalente a la jornada reducida. Sin embargo, durante la reducción sigues generando desempleo como si estuvieras con la jornada que tenías anteriormente.



CGT Aragón – La Rioja

Guía rápida de las diferentes situaciones laborales que pueden darse durante la crisis por COVID-19.

(Actualización a 23/05/2020)

11.SI LA EMPRESA HA EXTINGUIDO MI CONTRATO TEMPORAL Y NO TENGO DERECHO A PERCIBIR NINGUNA PRESTACIÓN.

Si la empresa ha extinguido tu contrato de trabajo temporal, lo primero que deberás comprobar es si procede demandar por despido (ver apartado 7).

Se ha establecido en el RD Ley 11/2020 la posibilidad de solicitar un Subsidio de desempleo excepcional por finalización de contrato temporal.

REQUISITOS:

- Que la empresa haya extinguido un contrato de duración determinada (incluidos interinidad, formativos o de relevo).
- Que el contrato haya tenido como mínimo dos meses de duración.
- Que la extinción de dicho contrato se haya producido a partir del 14/03/2020.
- Que la persona trabajadora no tenga derecho a percibir otra prestación (desempleo, subsidio, RAI, etc.)
- Que la persona trabajadora carezca de rentas superiores al 75% del SMI sin pagas extraordinarias (computando rentas de toda la unidad familiar divididas para el número de miembros de la familia). Ver el artículo 275 de la [Ley General de la Seguridad Social](#).

CUANTÍA: 80% del IPREM mensual vigente. En este momento (01/04/2020), el IPREM mensual es de 537,84 €, por lo que el subsidio sería de 430,28 €.

DURACIÓN: Un mes, ampliable si se determina por RD Ley.

COMPATIBILIDAD CON OTRAS PRESTACIONES: Es incompatible con la percepción de cualquier renta mínima, de inclusión, salario social o ayudas análogas concedidas por cualquier Administración Pública.



CGT Aragón – La Rioja

Guía rápida de las diferentes situaciones laborales que pueden darse durante la crisis por COVID-19.

(Actualización a 23/05/2020)

12. PERSONAS EMPLEADAS DE HOGAR.

Lo dispuesto en este apartado es aplicable a aquellas personas empleadas de hogar que estuviesen dadas de alta en la Seguridad Social como tales antes del 13 de marzo de 2020.

CONSIDERACIÓN DE SERVICIO ESENCIAL: Debes seguir prestando servicio (con las debidas medidas de seguridad sanitaria) si las funciones a desempeñar son las de atención de mayores, menores, personas dependientes o personas con discapacidad. Sin embargo, **no debes seguir prestando servicio** si este consiste en tareas de limpieza.

OPCIONES:

- **Permiso retribuido recuperable.** Tu empleadora deberá abonarte el salario completo y llegar a un acuerdo de cómo recuperar las horas no trabajadas al finalizar el estado de alarma (ver aptdo. 2).
- **Dejar de prestar servicio por causas ajenas a tu voluntad.**

Diferentes casos que se pueden dar:

- **Dejar de prestar servicios, total o parcialmente, con carácter temporal,** a fin de reducir el riesgo de contagio, por causas ajenas a su voluntad, en uno o varios domicilios **con motivo de la crisis sanitaria del COVID-19.** Esta situación se acreditará mediante una declaración responsable firmada por la empleadora donde se haya dejado de prestar servicios.
- La/s persona/s empleadora/s hayan **extinguido tu contrato de trabajo por despido o por desistimiento.** Habría que valorar es si el despido o desistimiento cumple con los requisitos establecidos y en caso de que no fuese así, valorar interponer demanda. Esta situación se acreditará con la carta de despido o comunicación del desistimiento o bien con la baja en la Seguridad Social.

¿Qué puedo hacer en caso de haber dejado de prestar servicios? Se puede solicitar un subsidio extraordinario por falta de actividad, y se percibirá por periodos mensuales desde la fecha del nacimiento del derecho.

¿Qué cuantía tiene el subsidio? El 70% de la Base Reguladora (base de cotización), con un máximo de 950,00 € (SMI). En caso de existir varios empleadores, se calculará 70% de la Base Reguladora de cada uno y sumando la prestación a que da lugar, con el máximo del SMI. Si la pérdida de actividad es parcial, se obtendrá proporcionalmente a la reducción de jornada que haya supuesto.

¿Es compatible con otras prestaciones? Este subsidio es incompatible con la prestación por incapacidad temporal y con el permiso retribuido recuperable. Sí será compatible con percepciones derivadas de las actividades por cuenta propia o ajena, siempre que la suma de los ingresos del subsidio y el resto de actividades no supere el SMI.



CGT Aragón – La Rioja

Guía rápida de las diferentes situaciones laborales que pueden darse durante la crisis por COVID-19.

(Actualización a 23/05/2020)

13. SI TE VES AFECTADO DIRECTAMENTE (ENFERMO, EN CUARENTENA SANITARIA O RESTRICCIÓN DE SALIDA DE TU MUNICIPIO) POR EL COVID-19 O ERES PERSONA VULNERABLE (por edad, por estar embarazada o por padecer afecciones médicas anteriores).

Los servicios médicos te indicarán si procede darte la baja y en caso de ser así, esta será asimilada económicamente hablando, al Accidente de Trabajo, cobrando el 75% de la Base Reguladora desde el día siguiente a la baja. Si el contagio del COVID-19 se ha producido con causa exclusiva en la realización del trabajo, se considerará a todos los efectos, como baja por accidente de trabajo.

14. TODAS LAS DEMÁS HIPÓTESIS QUE SE PUEDAN DAR.

El resto de situaciones habría que estudiarlas individualmente para poder valorar, ya que hay muchas de ellas que no están amparadas por la legislación, por lo que aconsejamos asesoramiento profesional. Así mismo, ante cualquier duda que pueda surgirte, busca asesoramiento.

FUNDAMENTAL: Cualquier cosa que la empresa te comunique, que lo haga por escrito dando una copia a la persona trabajadora a quién vaya dirigida. Y por supuesto, si la empresa “se empeña” en que tenemos que firmar, se indica: **NO CONFORME, fecha y hora, en ambas copias del documento (la de la empresa y la nuestra).**

Cualquier solicitud que entregues a la empresa, deberás hacerlo **por escrito, duplicado y que la empresa firme y selle tu copia**, que deberás guardar. Si tienes dudas al redactar cualquier documento, consulta con nuestra asesoría.

Desde CGT defendemos que esta crisis no pueden pagarla las personas trabajadoras, por lo que deberemos intentar que las medidas adoptadas no recaigan sobre las mismas.



CGT Aragón – La Rioja

Guía rápida de las diferentes situaciones laborales que pueden darse durante la crisis por COVID-19.

(Actualización a 23/05/2020)

ANEXOS IMPORTANTES

ACTIVIDADES SUSPENDIDAS DE APERTURA AL PÚBLICO DURANTE EL ESTADO DE ALARMA ([RD 463/2020](#), modificado por [RD 465/2020](#))

[Orden SND/388/2020, de 3 de mayo](#), por la que se establecen las condiciones para la apertura al público de determinados comercios y servicios, y la apertura de archivos, así como para la práctica del deporte profesional y federado.

[Orden SND/399/2020, de 9 de mayo](#), para la flexibilización de determinadas restricciones de ámbito nacional, establecidas tras la declaración del estado de alarma en aplicación de la fase 1 del Plan para la transición hacia una nueva normalidad.

[Orden SND/414/2020, de 16 de mayo](#), para la flexibilización de determinadas restricciones de ámbito nacional establecidas tras la declaración del estado de alarma en aplicación de la fase 2 del Plan para la transición hacia una nueva normalidad.

REGULACIÓN ESPECÍFICA OBRAS DE INTERVENCIÓN EN EDIFICIOS CON PERSONAS NO RELACIONADAS CON LA OBRA ([Orden SND/340/2020, de 12 de abril](#)), modificada por [Orden SND/385/2020, de 2 de mayo](#).