

## **PREGUNTAS FRECUENTES ERTES DERIVADOS COVID**

**19**

### **INFORMACIÓN SOBRE LA PRESENTACIÓN DE EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO POR FUERZA MAYOR POR CAUSA DEL COVID-19**



## **INDICE**

### **CUESTIONES GENERALES**

---

1. ¿Cómo puedo solicitar información sobre ERTES COVID-19?.....5
2. ¿Qué es un ERTE?.....5
3. ¿Cuándo se puede realizar un ERTE?.....5
4. ¿Hay que presentar un ERTE por cada centro de trabajo de una misma empresa?.....5
5. ¿Dónde se solicita la apertura del procedimiento de ERTE? .....5
6. ¿Cómo hay que presentar la documentación para iniciar un ERTE?...6
7. ¿Quién decide iniciar un ERTE?.....6
8. En las empresas que tienen representación legal de los trabajadores ¿es suficiente comunicarle a ésta la presentación del ERTE? .....6

### **ERTE DE FUERZA MAYOR**

---

9. ¿Qué es la fuerza mayor? .....6
10. ¿Qué es fuerza mayor en la situación creada por el COVID-19? .....6
11. ¿Qué actividades pueden y no pueden presentar un ERTE por fuerza mayor derivadas del COVID 19?.....7
12. ¿Debe constatar la Autoridad Laboral competente la existencia de fuerza mayor? .....9
13. ¿Quién es el órgano gestor del ERTE por fuerza mayor? .....9
14. ¿Es necesario período de consultas entre los representantes de los trabajadores en los ERTES por fuerza mayor? .....9
15. ¿Desde cuándo tiene efecto la suspensión cuando exista fuerza mayor?..... 10
16. ¿Qué documentos acreditan la fuerza mayor? ..... 10
17. ¿Es obligatorio el informe de la Inspección de Trabajo en un procedimiento de ERTE por fuerza mayor?..... 10
18. ¿Se puede presentar un ERTE por fuerza mayor que agrupe medidas de suspensión de contrato y reducción de jornada?..... 10
19. Soy un despacho profesional y mi cliente no tiene certificado digital ¿puedo presentar un ERTE con la firma digital del colegiado (abogado/graduado/gestor administrativo)?..... 10
20. ¿Durante el periodo establecido en el ERTE, la empresa ha de pagar retribuciones o cuotas de Seguridad Social a sus trabajadores y trabajadoras?..... 11



21. ¿Cuál es el plazo que tiene la autoridad laboral para constatar la fuerza mayor? ..... 11
22. Si no sé en qué fecha la empresa podrá reanudar la actividad, ¿cuál es la fecha final que debo poner en el documento de presentación? ..... 11
23. Si una empresa presentó un ERTE por causas productivas al inicio de la crisis y posteriormente se han transformado en fuerza mayor, ¿puede modificar el ERTE? ..... 12
24. Si en una empresa se ha presentado un ERTE incluyendo a parte de la plantilla y, posteriormente, se considera necesario que el ERTE afecte a más trabajadores/as por circunstancias relacionadas con el COVID- 19, ¿puede la empresa solicitar el incremento de los trabajadores del ERTE inicialmente presentado o debe presentar un ERTE nuevo por el resto de los trabajadores/as? ..... 12
25. Si la empresa tiene a toda la plantilla dada de alta en un mismo código cuenta de cotización correspondiente a una sola comunidad autónoma, pero tiene más de un 15% de los trabajadores/as prestando servicios fuera de esa comunidad, ¿a quién corresponde tramitar el ERTE al Ministerio de Trabajo y Economía Social o a la comunidad autónoma donde están dados de alta los trabajadores/as..... 12
26. ¿Qué ocurre si la empresa presenta un ERTE por fuerza mayor y la autoridad laboral considera que debe ser por causas productivas? ..... 12
27. ¿Cómo computan los trabajadores/as a tiempo parcial a la hora de calcular el 85% de la plantilla para determinar qué autoridad laboral es competente en caso de empresas que tengan centros de trabajo en más de una comunidad autónoma? ..... 12
28. ¿Se debe incluir en el ERTE a los trabajadores/as que están en Incapacidad Temporal? ..... 13

#### **ERTES, SALARIOS Y PRESTACIONES POR DESEMPLEO**

---

29. ¿Qué pasa si mi empresa estaba cerrada en el momento de entrada en vigor del Estado de Alarma y no puedo conseguir que mis trabajadores firmen que le he comunicado la presentación del ERTE? ..... 13
30. Mi empresa me ha comunicado que hace un ERTE de suspensión, ¿voy a seguir cobrando mi nómina? ..... 13
31. Mi empresa me ha comunicado que hace un ERTE debido a la situación del COVID-19, ¿voy a agotar mi derecho a percibir una prestación por desempleo? ..... 13
32. ¿Qué requisitos tengo que cumplir para acceder a la prestación contributiva por desempleo?..... 13
33. Si tengo que solicitar una prestación por desempleo, ¿cómo lo hago?



## **EMPRESAS, PRESTACIÓN DE SERVICIO Y CONTRATACIÓN**

---

34. ¿Tiene mi trabajador un derecho individual a la flexibilización de su jornada, mientras dure la situación provocada por el COVID- 19?..... 14
35. ¿Qué condiciones deben tener mis trabajadores para acceder al derecho individual de flexibilización de la jornada? ..... 14
36. ¿Qué tipos de medidas se entienden de flexibilización? ..... 14
37. ¿Tengo que aceptar la reducción de jornada planteada por mi trabajador en el período del estado de alarma?..... 15

## **REGISTRO DE ERTES**

---

38. ¿El registro de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales está abierto al público?..... 15
39. ¿Puedo registrar documentación de forma presencial?..... 15
40. ¿Dónde se puede registrar de forma telemática?..... 15
41. ¿Debo presentar la solicitud en los modelos oficiales?..... 15
42. ¿Hay alguna guía orientativa de los pasos a seguir para registrar de forma telemática? ..... 15

## **RESPUESTAS**

### **1. ¿Cómo puedo solicitar información sobre ERTES COVID-19?**

Las **vías de comunicación y contacto** con el Servicio de Atención al Ciudadano 012 son el propio número telefónico 012 (y el teléfono fijo 983 327 850).  
Horario de lunes a viernes de 8:00 h. a 22:00 h. y sábados de 9:00 h. a 14:00h

### **2. ¿Qué es un ERTE?**

Es un procedimiento administrativo por el que el empresario podrá suspender o reducir el contrato de trabajo de sus trabajadores de forma temporal.

### **3. ¿Cuándo se puede realizar un ERTE?**

Se pueden tramitar expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) cuando exista fuerza mayor.

### **4. ¿Hay que presentar un ERTE por cada centro de trabajo de una misma empresa?**

Se debe presentar una sola solicitud de ERTE para varios centros de trabajo, si existe la misma causa.

### **5. ¿Dónde se solicita la apertura del procedimiento de ERTE?**

El procedimiento se iniciará telemáticamente mediante solicitud de la empresa ante la autoridad laboral competente, cualquiera que sea la causa y el número de trabajadores afectados por la medida. Simultáneamente se comunicará a los representantes legales de los trabajadores.

La solicitud y documentación se dirigirán electrónicamente a la Oficina Territorial de Trabajo correspondiente, cuando afecte a centros de una provincia y menos de 200 trabajadores.

Si la empresa tuviese varios centros de trabajo en distintas provincias de la Comunidad Autónoma, afectados por el expediente, o en una misma provincia afectase a más de 200 trabajadores, la solicitud y documentación se dirigirán electrónicamente a la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales de la Consejería de Empleo e Industria.



## **6. ¿Cómo hay que presentar la documentación para iniciar un ERTE?**

La documentación se presentará de forma telemática en la siguiente dirección:

<https://www.tramitacastillayleon.jcyl.es/web/jcyl/AdministracionElectronica/es/Planta100Detalle/1251181050732/Tramite/1284940534125/Tramite>

## **7. ¿Quién decide iniciar un ERTE?**

Corresponde a la empresa la decisión sobre la aplicación de medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada. La empresa deberá dar traslado de dicha decisión a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral.

## **8. En las empresas que tienen representación legal de los trabajadores ¿es suficiente comunicarle a ésta la presentación del ERTE?**

La empresa deberá comunicar su solicitud a las personas trabajadoras y trasladar el informe anterior y la documentación acreditativa, en caso de existir, a la representación de los trabajadores.

## **9. ¿Qué es la fuerza mayor?**

Se entiende por fuerza mayor aquella causa que, generada por hechos o acontecimientos involuntarios, imprevisibles, externos al círculo de la empresa, imposibilita temporalmente la actividad laboral.

## **10. ¿Qué es fuerza mayor en la situación creada por el COVID-19?**

Las suspensiones de contrato y reducciones de jornada son por fuerza mayor cuando tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma, que impliquen algunas de estas situaciones:

- a. suspensión o cancelación de actividades.
- b. cierre temporal de locales de afluencia pública.
- c. restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas y/o las mercancías.
- d. falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad.
- e. situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria.



## **11. ¿Qué actividades pueden y no pueden presentar un ERTE por fuerza mayor derivadas del COVID 19?**

Pueden presentar el ERTE por fuerza mayor: i) todas las empresas a las que tanto antes como después de la declaración del estado de alarma, no les resulta posible desarrollar su actividad por una decisión adoptada por parte de la Administración Pública; ii) las afectadas por razones extraordinarias y urgentes vinculadas con el contagio o aislamiento preventivo (decretado por las autoridades sanitarias); iii) todas aquellas que se vean obligadas a suspender su actividad como consecuencia del cierre de locales de afluencia pública, restricciones del transporte público o falta de suministros que impida gravemente la continuidad de la actividad, siempre que estas causas sean consecuencia directa del COVID-19. A estos efectos quedarían incluidas las siguientes actividades:

1. Museos
2. Archivos
3. Bibliotecas
4. Monumentos
5. Espectáculos públicos
6. Esparcimiento y diversión:
7. Café-espectáculo.
8. Circos.
9. Locales de exhibiciones.
10. Salas de fiestas.
11. Restaurante-espectáculo.
12. Otros locales o instalaciones asimilables a los mencionados.
13. Culturales y artísticos: Auditorios, Cines, Plazas, recintos e instalaciones taurinas.
14. Otros recintos e instalaciones: Pabellones de Congresos, Salas de conciertos, Salas de conferencias, Salas de exposiciones, Salas multiuso, Teatros.
15. Deportivos: Locales o recintos cerrados, Campos de fútbol, rugby, béisbol y asimilable, Campos de baloncesto, balonmano, balonvolea y asimilable, Campos de tiro al plato, de pichón y asimilables, Galerías de tiro, Pistas de tenis y asimilables, Pistas de patinaje, hockey sobre hielo, sobre patines y asimilables, Piscinas, Locales de boxeo, lucha, judo y asimilable, Circuitos permanentes de motocicletas, automóviles y asimilables, Velódromos, Hipódromos, canódromos y asimilables, Frontones, trinquetes, pistas de squash y asimilables, Polideportivos, Bolas y asimilables, Salones de billar



- y asimilables, Gimnasios, Pistas de atletismo, Estadios, Otros locales, instalaciones o actividades asimilables a los mencionados.
16. Espacios abiertos y vías públicas: Recorridos de carreras pedestres, Recorridos de pruebas ciclistas, motociclistas, automovilísticas y asimilables, Recorridos de motocross, trial y asimilables, Pruebas y exhibiciones náuticas, Pruebas y exhibiciones aeronáuticas, Otros locales, instalaciones o actividades asimilables a los mencionados.
  17. Actividades recreativas de baile: Discotecas y salas de baile, Salas de juventud.
  18. Actividades recreativas Deportivo-recreativas: Locales o recintos, sin espectadores, destinados a la práctica deportivo-recreativa de uso público, en cualquiera de sus modalidades.
  19. Juegos y apuestas: Casinos, Establecimientos de juegos colectivos de dinero y de azar, Salones de juego, Salones recreativos, Rifas y tómbolas, Otros locales e instalaciones asimilables a los de actividad recreativa de Juegos y apuestas conforme a lo que establezca la normativa sectorial en materia de juego, Locales específicos de apuestas.
  20. Culturales y de ocio: Parques de atracciones, ferias y asimilables, Parques acuáticos, Casetas de feria, Casetas de feria, Casetas de feria, Parques zoológicos, Parques recreativos infantiles.
  21. Recintos abiertos y vías públicas: Verbenas, desfiles y fiestas populares o manifestaciones folclóricas.
  22. De ocio y diversión: Bares especiales: Bares de copas sin actuaciones musicales en directo, Bares de copas con actuaciones musicales en directo.
  23. De ocio y diversión: De hostelería y restauración: Tabernas y bodegas, Cafeterías, bares, café-bares y asimilables, Chocolaterías, heladerías, salones de té, croissanterías y asimilables, Restaurantes, autoservicios de restauración y asimilables, Bares-restaurante, Bares y restaurantes de hoteles, excepto para dar servicio a sus huéspedes, Salones de banquetes, Terrazas.
  24. Colegios, universidades y los centros de formación, en los términos del artículo 9 del real decreto por el que se declara el estado de alarma
  25. Así como cualesquiera otras actividades (i) que hayan quedado suspendidas, canceladas o restringidas por el real decreto por el que se declara el estado de alarma y el real decreto por el que lo modifica y (ii) que se hayan tenido que suspender debido a la falta de suministros, al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretado por la autoridad sanitaria.





Y cualesquiera otras actividades que se determine por el Gobierno o la Comunidad según la situación de alarma sanitaria.

**12. ¿Debe constatar la Autoridad Laboral competente la existencia de fuerza mayor?**

La existencia de fuerza mayor deberá ser constatada por la Autoridad Laboral, cualquiera que sea el número de trabajadores afectados.

**13. ¿Quién es el órgano gestor del ERTE por fuerza mayor?**

Cuando los trabajadores afectados desarrollen su actividad o se encuentren adscritos a centros de trabajo ubicados en el territorio de una provincia, la autoridad laboral competente será la Oficina Territorial de Trabajo de esa provincia.

No obstante si la medida afecta a más de 200 trabajadores será competente la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales.

Cuando los trabajadores afectados desarrollen su actividad o se encuentren adscritos a centros de trabajo ubicados en el territorio de dos o más provincias de esta Comunidad, la autoridad laboral competente será la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales.

Cuando la empresa disponga de centros de trabajo en dos o más Comunidades Autónomas, el órgano competente será la Dirección General del Ministerio con competencias en el ámbito laboral.

No obstante lo anterior, cuando el procedimiento afecte a trabajadores que desarrollen su actividad o se encuentren adscritos a centros de trabajo situados en el territorio de dos o más Comunidades Autónomas, pero el 85 por ciento, como mínimo, de plantilla de la empresa radique en el ámbito territorial de una Comunidad Autónoma y existan trabajadores afectados en la misma, corresponderá a la autoridad laboral competente de esa Comunidad Autónoma.

**14. ¿Es necesario período de consultas entre los representantes de los trabajadores en los ERTES por fuerza mayor?**

La resolución de los expedientes de fuerza mayor no requiere período de consultas con los representantes legales de los trabajadores, ya que se trata de una constatación por la Autoridad Laboral de la existencia de dicha fuerza mayor.



**15. ¿Desde cuándo tiene efecto la suspensión cuando exista fuerza mayor?**

En caso de fuerza mayor, tiene efecto desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor. Por ejemplo, desde que la actividad de la empresa se suspenda por orden de la autoridad sanitaria en el marco de la crisis del COVID-19.

Mientras que en caso de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, los efectos serán desde la fecha en que la empresa comunique su decisión a la autoridad laboral, salvo que la empresa establezca una posterior.

**16. ¿Qué documentos acreditan la fuerza mayor?**

El procedimiento se iniciará mediante solicitud que incluirá un informe relativo a la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19, haciendo mención a las decisiones gubernativas que sirvan para justificar que se trata de una situación generada por hechos o acontecimientos involuntarios, imprevisibles, externos al círculo de la empresa y que imposibilitan temporalmente la actividad laboral.

**17. ¿Es obligatorio el informe de la Inspección de Trabajo en un procedimiento de ERTE por fuerza mayor?**

El informe es preceptivo hasta el 17 de marzo de 2020. Todos los ERTES presentados hasta ese día deberán ser informados por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Presentado el expediente a la inspección de trabajo, se suspenderá el plazo.

Desde el 18 de marzo es potestativo el informe de la Inspección de Trabajo.

**18. ¿Se puede presentar un ERTE por fuerza mayor que agrupe medidas de suspensión de contrato y reducción de jornada?**

Sí.

**19. Soy un despacho profesional y mi cliente no tiene certificado digital ¿puedo presentar un ERTE con la firma digital del colegiado (abogado/graduado/gestor administrativo)?**

Se puede presentar la documentación del ERTE con firma digital del colegiado, aunque posteriormente se tendrá que aportar algún poder o autorización de que la empresa está conforme.



**20. ¿Durante el periodo establecido en el ERTE, la empresa ha de pagar retribuciones o cuotas de Seguridad Social a sus trabajadores y trabajadoras?**

Durante el periodo fijado en el ERTE, la empresa no tiene que abonar retribuciones a las personas trabajadoras afectadas por la suspensión. Asimismo, en el supuesto en que el ERTE contemple la reducción de jornada, la empresa únicamente abonará la parte proporcional correspondiente a la jornada realizada.

Respecto a las cuotas de Seguridad Social y, de forma exclusiva para los casos de fuerza mayor motivados por el COVID-19 y mientras dure el período de suspensión de contratos o reducción de jornada:

- La Tesorería General de la Seguridad Social exonerará a la empresa del abono de las cuotas empresariales, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta, siempre que la empresa, a 29 de febrero de 2020, tuviera menos de 50 personas trabajadoras en situación de alta en la Seguridad Social. Si la empresa tuviera 50 personas trabajadoras o más, la exoneración de la obligación de cotizar alcanzará al 75% de la aportación empresarial.
- A efectos de las personas trabajadoras, dicho período se tendrá como efectivamente cotizado a todos los efectos.
- La exoneración de cuotas se aplicará por la Tesorería General de la Seguridad Social a instancia de la empresa, previa comunicación de la identificación de los trabajadores y trabajadoras y período de la suspensión o reducción de jornada. A efectos del control de la exoneración de cuotas será suficiente la verificación de que el Servicio Público de Empleo Estatal ha procedido al reconocimiento de la correspondiente prestación por desempleo por el período de que se trate. Más información en [Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones](#)

**21. ¿Cuál es el plazo que tiene la autoridad laboral para constatar la fuerza mayor?**

La constatación de la autoridad laboral sobre la fuerza mayor debe realizarse en el plazo de cinco días desde la solicitud.

**22. Si no sé en qué fecha la empresa podrá reanudar la actividad, ¿cuál es la fecha final que debo poner en el documento de presentación?**

Si el ERTE está derivado del coronavirus, la duración del ERTE debe ser la misma que la del Estado de Alarma, incluidas sus posibles prórrogas.



- 23. Si una empresa presentó un ERTE por causas productivas al inicio de la crisis y posteriormente se han transformado en fuerza mayor, ¿puede modificar el ERTE?**

No, tiene que desistir del ERTE presentado y presentar uno nuevo.

- 24. Si en una empresa se ha presentado un ERTE incluyendo a parte de la plantilla y, posteriormente, se considera necesario que el ERTE afecte a más trabajadores/as por circunstancias relacionadas con el COVID- 19, ¿puede la empresa solicitar el incremento de los trabajadores del ERTE inicialmente presentado o debe presentar un ERTE nuevo por el resto de los trabajadores/as?**

No es posible incrementar el número de trabajadores/as afectados en un ERTE ya presentado. Por ello, si en un primer momento no es posible determinar el número total de afectados y el modo en que va a ir aplicándose el ERTE, la empresa tendrá que presentar un segundo ERTE.

- 25. Si la empresa tiene a toda la plantilla dada de alta en un mismo código cuenta de cotización correspondiente a una sola comunidad autónoma, pero tiene más de un 15% de los trabajadores/as prestando servicios fuera de esa comunidad, ¿a quién corresponde tramitar el ERTE al Ministerio de Trabajo y Economía Social o a la comunidad autónoma donde están dados de alta los trabajadores/as.**

A la comunidad autónoma donde están dados de alta los trabajadores.

- 26. ¿Qué ocurre si la empresa presenta un ERTE por fuerza mayor y la autoridad laboral considera que debe ser por causas productivas?**

La autoridad laboral resuelva que no está acreditada la fuerza mayor, la empresa puede presentar un ERTE por causas productivas que afecte a esos mismos trabajadores/as, siguiendo los trámites exigidos para este tipo de ERTes.

- 27. ¿Cómo computan los trabajadores/as a tiempo parcial a la hora de calcular el 85% de la plantilla para determinar qué autoridad laboral es competente en caso de empresas que tengan centros de trabajo en más de una comunidad autónoma?**

Todos los trabajadores/as computan igual con independencia de si trabajan o no a jornada completa.



**28. ¿Se debe incluir en el ERTE a los trabajadores/as que están en Incapacidad Temporal?**

Sí, porque pasarán a cobrar la prestación por desempleo cuando finalice su situación de incapacidad temporal. Este extremo deberá reflejarse en la relación de personas trabajadoras afectadas por el ERTE

**29. ¿Qué pasa si mi empresa estaba cerrada en el momento de entrada en vigor del Estado de Alarma y no puedo conseguir que mis trabajadores firmen que le he comunicado la presentación del ERTE?**

En ese caso será suficiente la presentación de cualquier documento que acredite que la empresa ha realizado esa comunicación aunque no esté firmada la recepción por los trabajadores como, por ejemplo, un correo electrónico.

**30. Mi empresa me ha comunicado que hace un ERTE de suspensión, ¿voy a seguir cobrando mi nómina?**

Si tu contrato se suspende significa que se suspende la obligación de prestación de servicios del trabajador y de abono de salarios del empresario. Desde ese momento, no vas a seguir cobrando tu nómina y accederás a la prestación contributiva por el desempleo.

**31. Mi empresa me ha comunicado que hace un ERTE debido a la situación del COVID-19, ¿voy a agotar mi derecho a percibir una prestación por desempleo?**

No vas a perder ningún día de tu derecho a la protección por desempleo. La prestación que recibas durante el tiempo que dure este ERTE, no reduce tu derecho futuro a la protección por desempleo.

**32. ¿Qué requisitos tengo que cumplir para acceder a la prestación contributiva por desempleo?**

En general, es preciso haber cotizado, al menos 360 días en los últimos 6 años, no obstante, si accedes a la prestación por razón de un ERTE COVID-19, durante la situación actual tendrás derecho siempre a la protección contributiva con independencia de que cumplas este periodo mínimo de cotización.

**33. Si tengo que solicitar una prestación por desempleo, ¿cómo lo hago?**

Con objeto de agilizar la tramitación y cumplir las medidas del estado de alarma, la empresa deberá dar traslado a los trabajadores y al SEPE.

**34. ¿Tiene mi trabajador un derecho individual a la flexibilización de su jornada, mientras dure la situación provocada por el COVID-19?**

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.

Este derecho debe ser justificado, razonable y proporcionado en relación con las necesidades de cuidado y la situación de la empresa, particularmente en caso de que sean varias las personas trabajadoras que acceden al mismo.

La Empresa y el trabajador deberán hacer lo posible por llegar a un acuerdo.

**35. ¿Qué condiciones deben tener mis trabajadores para acceder al derecho individual de flexibilización de la jornada?**

Deberá ser necesaria su presencia para la atención y cuidado, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, de alguno de sus familiares, cuando:

1. Por 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.
2. 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.

**36. ¿Qué tipos de medidas se entienden de flexibilización?**

La adaptación de la jornada podrá referirse a la distribución del tiempo y puede materializarse de distintas formas, entre ellas:

- 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.

**37. ¿Tengo que aceptar la reducción de jornada planteada por mi trabajador en el período del estado de alarma?**

Los trabajadores tienen derecho a una reducción especial de la jornada con la reducción proporcional de su salario.

La reducción de jornada especial deberá ser comunicada a la empresa con 24 horas de antelación.

La reducción puede llegar hasta el 100% de la jornada, si resultara necesario.

**38. ¿El registro de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales está abierto al público?**

El registro de la Dirección General de Trabajo sigue funcionando de forma telemática, recomendando no realizar los trámites presencialmente mientras dure el Estado de Alarma.

**39. ¿Puedo registrar documentación de forma presencial?**

Mientras dure esta situación de Estado de Alarma se recomienda hacerlo de forma telemática.

**40. ¿Dónde se puede registrar de forma telemática?**

La presentación telemática se puede realizar en el Registro electrónico de la Junta de Castilla y León:

<https://www.tramitacastillayleon.jcyl.es/>

**41. ¿Debo presentar la solicitud en los modelos oficiales?**

Si quiere presentar una solicitud, debe utilizar los modelos normalizados de su procedimiento, que puede localizar en:

<https://www.tramitacastillayleon.jcyl.es/>

**42. ¿Hay alguna guía orientativa de los pasos a seguir para registrar de forma telemática?**

Puede consultar la Guía de tramitación en:

<https://www.tramitacastillayleon.jcyl.es/web/jcyl/AdministracionElectronica/es/Platilla100Detalle/1251181050732/Tramite/1284940534125/Tramite>