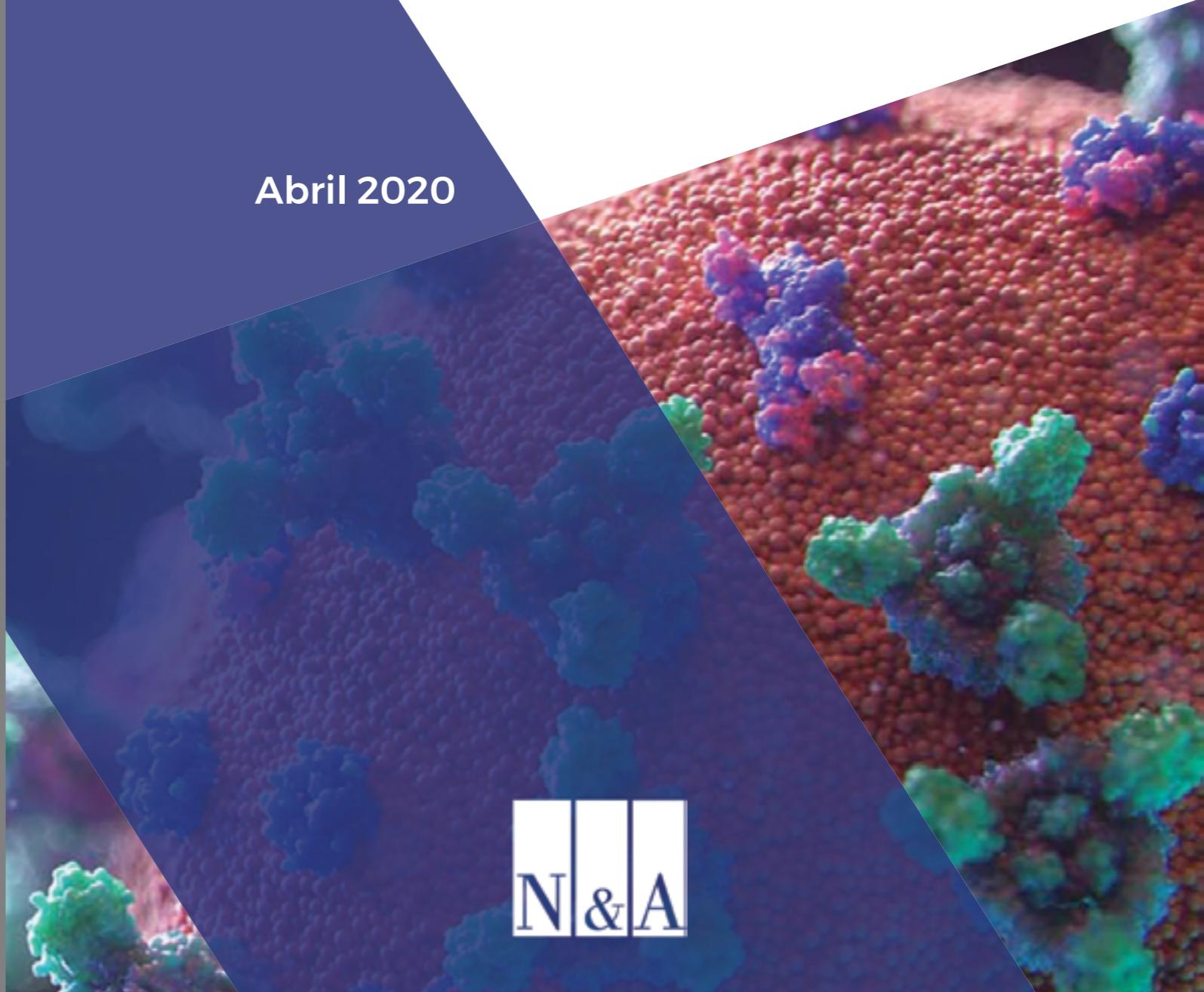


GUÍA LABORAL COVID-19

120 preguntas y respuestas
en materia Laboral y de
Seguridad Social

Abril 2020





ÍNDICE

I. DECLARACIÓN ESTADO DE ALARMA

PÁG. 1-5

II. PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES

PÁG. 6 - 17

III. CONCILIACIÓN, VACACIONES, IT Y TELETRABAJO

PÁG. 18 - 29

IV. ERTES

PÁG. 30 - 43

V. PERMISO RETRIBUIDO RECUPERABLE

PÁG. 44 - 49



VI. SEPE Y SEGURIDAD SOCIAL

PÁG. 50 - 59

VII. CONTRATOS Y DESPIDOS

PÁG. 60 - 69

VIII. AUTÓNOMOS

PÁG. 70 - 75

IX. COOPERATIVAS

PÁG. 76 - 79

X. PROTECCIÓN DE DATOS

PÁG. 80 - 83

XI. NORMATIVA APLICABLE Y GUÍAS

PÁG. 84 - 91

DECLARACIÓN ESTADO DE ALARMA

- | | | |
|----|--|-----|
| 1. | ¿Cuáles son las actividades económicas o productivas que se encuentran suspendidas como consecuencia de la declaración del Estado de Alarma? | 2 |
| 2. | ¿Cuáles son las actividades consideradas como esenciales? | 2-3 |
| 3. | ¿Cuál es el periodo de suspensión de las actividades no esenciales? | 3 |
| 4. | ¿Cómo afecta lo anterior al plan de transición a la nueva normalidad? | 3 |

1

¿CUÁLES SON LAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS O PRODUCTIVAS QUE SE ENCUENTRAN SUSPENDIDAS COMO CONSECUENCIA DE LA DECLARACIÓN DEL ESTADO DE ALARMA?

A través del Real Decreto 463/2020, se declaró en un primer término el estado de alarma, estableciéndose en el artículo 10 del mismo la suspensión de la apertura al público de locales y establecimientos minoristas que no tuvieran la consideración de servicios esenciales establecidos en el Anexo I.

Así, no quedan incluidos de este cierre de apertura al público tal y como se establece en el Real Decreto:

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

Por lo que a sensu contrario, todas las actividades que no se encuentren incluidas en el precepto quedarán suspendidas. Igualmente se suspende la apertura al público de museos, bibliotecas, monumentos, locales y establecimientos en los que se desarrollen espectáculos públicos, actividades deportivas y de ocio, actividades de hostelería y restauración, juegos de azar, verbenas, desfiles y fiestas populares.

Debemos señalar que, como consecuencia de la prórroga del Estado de alarma, por medio del Real Decreto-Ley 10/2020, de 29 de marzo, se estableció la paralización de aquellas actividades realizadas por cuenta ajena, no consideradas como esenciales. Entre las meritadas actividades se encuentran la construcción o la industria no esencial, no obstante, a fecha de la presente muchos de estos sectores han vuelto a la prestación de sus servicios tras la finalización del permiso retribuido recuperable instaurado para tal efecto a fin de reducir la movilidad y los desplazamientos.

2

¿CUÁLES SON LAS ACTIVIDADES CONSIDERADAS COMO ESENCIALES?

Las actividades consideradas como esenciales, y que por tanto pueden continuar prestando sus servicios de forma habitual, están clasificadas en el Anexo del Real Decreto 463/2020 por el que se declara el estado de alarma.

No obstante, posteriormente, mediante la aprobación de un permiso retribuido recuperable durante el periodo comprendido entre el 30 de marzo y el 1 de abril de 2020, dicho listado fue ampliado mediante el Anexo Iº, del Real Decreto Ley 10/2020 de 29 de marzo.

Las meritadas actividades durante el periodo de duración del permiso retribuido pueden continuar con la prestación de sus servicios, al ser consideradas como esenciales.

¿CUÁL ES EL PERIODO DE SUSPENSIÓN DE LAS ACTIVIDADES NO ESENCIALES?

El trabajo por cuenta ajena en las actividades no consideradas como esenciales se deberá suspender durante el periodo comprendido entre el 30 de marzo y el 9 de abril de 2020, ambos inclusive, tal y como dispone el artículo 2 del Real Decreto 10/2020.

No obstante la Disposición Transitoria primera del mencionado Real Decreto establece una excepción, para aquellos supuestos en los que resulte imposible interrumpir de forma inmediata la actividad prestacional mediante el que "las personas trabajadoras podrán prestar servicios el lunes 30 de marzo "con el único propósito de llevar a cabo las tareas imprescindibles para poder hacer efectivo el permiso retribuido recuperable sin perjudicar de manera irremediable o desproporcionada la reanudación de la actividad empresarial".

En el mismo sentido la Disposición Transitoria Segunda establece una excepción a la norma, de forma concreta respecto de los servicios de transporte, mediante la cual las personas trabajadoras que se encuentren realizando un servicio no esencial en el momento de la entrada en vigor del permiso, esto es el 30 de marzo, podrán llevar a cabo la prestación de servicios hasta la finalización del servicio en curso sin verse afectadas por el mismo, hasta el retorno; iniciando el computo del permiso retribuido recuperable una vez finalizada la prestación de sus servicios.

¿CÓMO AFECTA LO ANTERIOR AL PLAN DE TRANSICIÓN A LA NUEVA NORMALIDAD?

De forma adicional a lo anteriormente detallado, se va a proceder a la realización de una desescalada de forma gradual hasta alcanzar la normalidad, consistiendo en la adopción de medidas gubernamentales en aras a flexibilizar la situación actual. En este sentido, se publicarán en el Boletín Oficial del Estado las sucesivas medidas a adoptar en los distintos sectores, modificando así las actividades y la situación actual, junto con la aprobación de un plan para la transición a la nueva normalidad².

Dicho plan, en un principio, contempla cuatro fases de desescalada que se aplicarán de manera asimétrica, dependiendo de la Provincia, el progreso entre fases se basará en criterios establecidos en un Panel Integral de Marcadores.

De forma orientativa las fases, periodos y medidas que se contemplan en las mismas serían los siguientes, sin perjuicio de su modificación:

- En la **Fase 0**, conocida como de preparación se permitirá la apertura de establecimientos con cita previa para la atención individual de los clientes o la apertura de restaurantes con servicio de comida para llevar sin consumo en el local.

- En la **Fase 1 o inicial**, prevista a partir del 11 de mayo se permitirá el inicio parcial de ciertas actividades, principalmente comerciales y con horarios preferentes para mayores de 65 años, así como entre otras medidas la apertura de terrazas se limitará a una ocupación del 30% mientras que, en hostelería, la apertura de hoteles y alojamientos turísticos excluirá zonas comunes y contará con restricciones. Una excepción a esta apertura serán los centros comerciales, por implicar mayores aglomeraciones.
- En la **Fase 2 o intermedia** si se cumplen las condiciones y los marcadores estipulados, en restauración, se abrirá el espacio interior de los locales de más de 70 m², con una ocupación de 1/3 del aforo y garantías de separación y solo para servicio de mesas. También serán posibles en esta fase las visitas a monumentos y otros equipamientos culturales como salas de exposiciones y salas de conferencias, con un tercio de su aforo habitual.
- En último lugar, la **Fase 3** consistente en una vuelta a la normalidad, donde se adoptarán medidas de flexibilización. si bien se mantendrá la recomendación del uso de la mascarilla fuera del hogar y en los transportes públicos. En el ámbito comercial se limitará el aforo a la mitad, fijando una distancia mínima de 2 metros, y en restauración se suavizarán algo más las restricciones de aforo y ocupación, si bien se mantienen estrictas condiciones de separación entre el público.

PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES

- | | |
|--|--|
| <p>5. ¿Qué obligaciones de prevención de riesgos laborales frente al COVID-19 tiene la empresa respecto de las personas que continúan trabajando de forma presencial?</p> <p>6. ¿Qué medidas deben tomar las personas trabajadoras que prestan servicio de forma presencial?</p> <p>7. ¿Qué entendemos por trabajadores especialmente sensibles al COVID-19?</p> <p>8. ¿Qué ocurre si la empresa no puede garantizar una protección efectiva y específica de los trabajadores especialmente sensibles al COVID-19?</p> <p>9. ¿Cuál es el procedimiento para que a una persona trabajadora se le expida el preceptivo parte de incapacidad temporal derivado del COVID-19, ya sea por aislamiento, contagio o persona trabajadora especialmente sensible?</p> <p>10. ¿Cuál es el protocolo a seguir en caso de que una persona trabajadora informe de que ha tenido un contacto casual con un caso posible, probable o confirmado de COVID-19?</p> <p>11. ¿Cómo debe actuar la empresa, en caso de que una persona trabajadora informe que ha tenido un contacto estrecho con un caso posible, probable o confirmado de COVID-19, o bien, esa persona trabajadora tiene sospechas de ser portador/a, o un caso confirmado de COVID-19?</p> <p>12. ¿Qué medidas debe tomar la empresa, respecto a los demás trabajadores y trabajadoras, en caso de que un compañero o compañera de trabajo haya tenido un contacto estrecho con un caso posible, probable o confirmado de COVID-19, o bien, él/ella mismo/a sea un caso confirmado o sintomático de COVID-19?</p> <p>13. ¿Tiene la persona trabajadora la obligación de poner en conocimiento a la empresa que ha tenido un contacto casual o estrecho con un caso posible, probable o confirmado de COVID-19?</p> <p>14. ¿Qué obligación tiene la empresa si no puede garantizar las medidas de prevención de riesgos laborales frente al COVID-19?</p> <p>15. ¿Qué pueden hacer las personas trabajadoras ante la ausencia de prevención de riesgos laborales por parte de la empresa?</p> <p>16. ¿Mantiene la empresa la obligación en materia de prevención de riesgos laborales para los trabajadores y trabajadoras que trabajan a distancia (teletrabajo)?</p> | <p>8-9</p> <p>10</p> <p>10</p> <p>10-11</p> <p>11-12</p> <p>12</p> <p>13-14</p> <p>14-15</p> <p>15</p> <p>15-16</p> <p>16</p> <p>16-17</p> |
|--|--|

¿QUÉ OBLIGACIONES DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES FRENTE AL COVID-19 TIENE LA EMPRESA RESPECTO DE LAS PERSONAS QUE CONTINÚAN TRABAJANDO DE FORMA PRESENCIAL?

La empresa, en términos generales, tiene la obligación de garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras, así lo establece el artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRRL).

Ante la situación excepcional de crisis sanitaria en la que estamos inmersos, la empresa tiene la obligación de reforzar las medidas de higiene personal en todos los ámbitos del trabajo, informar y formar a los trabajadores y trabajadoras e higienizar los lugares de trabajo. Destacándose las siguientes medidas:

■ Reforzar medidas de higiene personal.

- La higiene de manos es la medida principal de prevención y control de la infección.
- Etiqueta respiratoria:
 - Cubrirse la nariz y la boca con un pañuelo al toser y estornudar, y desecharlo a un cubo de basura con tapa y pedal. Si no se dispone de pañuelos emplear la parte interna del codo para no contaminar las manos.
 - Evitar tocarse los ojos, la nariz o la boca.
 - Practicar buenos hábitos de higiene respiratoria.

■ Proporcionar equipos de protección individual.

Dependiendo del grado de exposición al COVID-19 se han establecido diferentes tipos de protección individual según el grado de exposición del riesgo:

- Exposición de riesgo componentes de EPI de protección biológica y, en ciertas circunstancias de protección frente a aerosoles y frente a salpicaduras: por ejemplo, técnicos de transporte sanitario en el traslado de persona sintomática.
- Exposición de bajo riesgo, en función de la evaluación específica de riesgo: componentes de EPI de protección biológica: por ejemplo, personal sanitario cuya actividad no incluye un contacto estrecho con una persona sintomática.
- Baja probabilidad de exposición no es necesario el uso de EPI, salvo en ciertas situaciones que se deberán utilizar EPIS de protección respiratoria y/o guantes de protección: por ejemplo, personal de seguridad.

■ Información y formación respecto al riesgo de contagio

de higiene, y técnicas entre el personal trabajador, garantizando una formación específica, potenciando el uso de carteles y señalización que fomente las medidas de higiene y prevención, como, por ejemplo¹:

■ Cómo lavarse las manos, véase por ejemplo, [véase este cartel informativo de la OMS](#).

■ Cómo colocarse los EPIS¹.

■ Medidas de desecho o descontaminación de las EPIS¹.

■ **Higienizar los lugares de trabajo**, manteniendo un aprovisionamiento suficiente del material de limpieza, el Ministerio de Sanidad ha relacionado los productos autorizados para desinfectar. ([consúltelos aquí](#)).

■ Medidas organizativas.

■ Medidas para minimizar el contacto entre las personas trabajadoras y los clientes con el objetivo del distanciamiento social. En un principio se había establecido según el art. 10.2 del [Real Decreto-ley463/2020](#), 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 una distancia de seguridad de un metro, ahora lo recomendable es metro y medio o dos metros.

■ Planes de continuidad en el caso de un aumento de bajas laborales, a través de un proceso de participación y acuerdo con la representación legal.

■ Medidas de entrada y salida escalonada de los propios trabajadores y trabajadoras.

■ En los establecimientos abiertos al público, como es el caso de los supermercados, se deberá garantizar un aforo limitado. Este aforo deberá permitir cumplir con las medidas extraordinarias dictadas por las autoridades sanitarias, concretamente con el requisito de distancias de seguridad.

■ Cuando sea posible, se fomentará la habilitación de mecanismos de control de acceso en las entradas de los locales. Este control de acceso debe garantizar el cumplimiento estricto del aforo máximo calculado para esta situación extraordinaria.

■ Cuando sea de aplicación, se establecerán medidas para organizar a los clientes que permanezcan en el exterior del establecimiento en espera de acceder a él cuando lo permita el aforo. Todo el público, incluido el que espera en el exterior del establecimiento, debe guardar rigurosamente la distancia de seguridad.

■ Se informará claramente a los clientes sobre las medidas organizativas y sobre su obligación de cooperar en su cumplimiento.

■ Teletrabajo

En la [guía de procedimiento de actuación para los servicios de prevención de riesgos laborales](#) se hace una exposición pormenorizada de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

¿QUÉ MEDIDAS DEBEN TOMAR LAS PERSONAS TRABAJADORAS QUE PRESTAN SERVICIO DE FORMA PRESENCIAL?

Por parte de los trabajadores y trabajadoras que tengan que desplazarse a su centro de trabajo, también deben tomar medidas preventivas de contagio, ya no únicamente a la hora de prestar servicios, sino que durante el desplazamiento también. El Ministerio de Sanidad ha publicado una Guía de Buenas prácticas para evitar el contagio estableciendo diferentes recomendaciones en las que, entre otras, encontramos recomendaciones para el desplazamiento, prestación de servicios,...

¿QUÉ ENTENDEMOS POR TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES AL COVID-19?

En términos generales, y según lo previsto en el artículo 25 de la LPRL la empresa debe garantizar de forma específica la protección de los trabajadores y trabajadoras, que por sus propias características personales o estado biológico conocido (incluidos aquellos que tengan reconocida una situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

En este caso concreto, como grupos vulnerables con alto riesgo de contagio al COVID-19 se ha establecido hasta ahora los siguientes colectivos:

- las personas con diabetes,
- enfermedad cardiovascular, incluida hipertensión.
- enfermedad pulmonar crónica,
- inmunodeficiencia,
- tratamientos oncológicos en fase de tratamiento activo,
- embarazo
- mayores de 60 años.

Según el procedimiento de actuación para los servicios de prevención de riesgos laborales el servicio sanitario del Servicio de prevención de Riesgos Laborales debe evaluar la presencia de personal especialmente sensible en relación a la infección al COVID-19, establecer la naturaleza de especial sensibilidad de la persona trabajadora y emitir un informe sobre las medidas de adaptación y protección. Así, se debe determinar si existe la posibilidad de adaptar el puesto de trabajo mediante la protección adecuada que evite el contagio, o bien la reubicación en otro puesto exento de riesgo de exposición en la misma empresa.

¿QUÉ OCURRE SI LA EMPRESA NO PUEDE GARANTIZAR UNA PROTECCIÓN EFECTIVA Y ESPECÍFICA DE LOS TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES AL COVID-19?

Los servicios médicos del servicio de prevención deberán elaborar un informe en el que deje constancia la condición de que el trabajador o trabajadora forma parte

de un colectivo de riesgo y, que por parte de la empresa existe la imposibilidad de adaptación del puesto de trabajo, de una protección adecuada o, una reubicación en un puesto exento de riesgo de exposición.

Con dicho informe, el trabajador o trabajadora deberá ponerlo en conocimiento de su Médico de Atención Primaria (MAP), el cual, tras un estudio individual del caso, y siempre y cuando lo considere preceptivo, extenderá parte de incapacidad temporal por enfermedad común (a similitud de los casos positivos o en periodo de aislamiento).

¿CUÁLES ES EL PROCEDIMIENTO PARA QUE A UNA PERSONA TRABAJADORA SE LE EXPIDA EL PRECEPTIVO PARTE DE INCAPACIDAD TEMPORAL DERIVADO DEL COVID-19, YASEA POR AISLAMIENTO, CONTAGIO O PERSONA TRABAJADORA ESPECIALMENTE SENSIBLE?

Como particularidad, los procesos de incapacidad temporal derivados de COVID-19, ya sea por aislamiento, contagio o persona especialmente sensible desde la publicación del Real Decreto-ley 6/2020, de 10 de marzo, y concretamente en su artículo 5, son considerados como una situación asimilada a accidente de trabajo, exclusivamente para la prestación económica de incapacidad temporal del sistema de Seguridad Social, es decir, el trabajador percibirá un 75% de la base reguladora para aquellos periodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras provocados por el virus COVID-19, salvo que se pruebe que el contagio de la enfermedad se ha contraído con causa exclusiva en la realización del trabajo, según lo previsto en el artículo 156 de la Ley General de la Seguridad Social.

Por parte del Instituto Nacional de la Seguridad Social, se han ido publicando notas aclaratorias respecto a la emisión de los partes de incapacidad temporal, en la que se especifica los casos en los que procede la remisión de los mismos. La última actualización al respecto, es la actualización a 15 de abril de 2020 de las instrucciones aclaratorias relativas al nuevo procedimiento de remisión de partes de los servicios públicos de salud por coronavirus.

Según las directrices dadas, se expedirá o no parte de incapacidad temporal, cuando:

■ En casos de enfermedad:

Se expedirá en los casos definidos por el Ministerio de Sanidad como confirmados (PCR o test de diagnóstico positivo de antígenos o anticuerpos) y probables (infección respiratoria aguda grave con criterio clínico y radiológico compatible con el diagnóstico COVID19 no confirmado).

■ En casos de aislamiento:

No procede su emisión en los casos de personas trabajadoras sin causa actual de IT por sus patologías previas, que sean derivadas por las empresas o acudan ellas mismas a solicitar IT por temor al contagio de COVID19, salvo que se trate de personas trabajadoras especialmente sensibles (TES) al riesgo de SARSCoV-2.

Sí procede su emisión, previo informe del servicio de prevención de riesgos laborales correspondiente, en aquellos casos de personas trabajadoras que presentan condiciones de salud que las hacen más vulnerables a COVID-19. Y en los que, a pesar de las medidas de prevención, adaptación y protección establecidas, las condiciones de trabajo no les permitan efectuar su trabajo sin elevar el riesgo para sí mismas.

En los casos posibles (caso con infección respiratoria aguda leve al que no se le ha realizado prueba de diagnóstico microbiológico). Está indicado aislamiento domiciliario que se mantendrá hasta transcurridos 3 días desde la resolución de la fiebre y del cuadro clínico con un mínimo de 7 días desde el inicio de los síntomas. El seguimiento y el alta serán supervisados por el médico de atención primaria o de la forma que se establezca en cada comunidad autónoma.

Así, pese al carácter asimilado al de accidente de trabajo a los efectos del porcentaje de la prestación, el parte de incapacidad temporal será exclusivamente expedido por el Servicio Público de Salud, en ningún caso el trabajador o trabajadora debe acudir a la Mutua de Accidentes de Trabajo para que se le expida el mismo.

La persona trabajadora no tiene que ir personalmente al Centro de Atención Primaria, sino que primará el contacto telefónico, pudiendo un representante del mismo ir a buscar el parte de incapacidad temporal, para así remitir el ejemplar correspondiente a la empresa.

El parte de incapacidad temporal será expedido por enfermedad común, y será, a través de un procedimiento interno, cuando automáticamente se transformará la contingencia a accidente de trabajo, figurando en todas las bases con esta nueva contingencia, y será comunicada a todos los interlocutores del INSS (MCSS, EMPRESAS, TGSS). Esta transformación automática generará una comunicación por el fichero FIE a la empresa, que prevalece sobre cualquier otra información.

Cabe destacar que, cuando se tenga conocimiento del periodo de aislamiento/ contagio o de enfermedad con posterioridad al inicio del mismo, se emitirán los partes con carácter retroactivo.

¿CUÁL ES EL PROTOCOLO A SEGUIR EN CASO DE QUE UNA PERSONA TRABAJADORA INFORME DE QUE HA TENIDO UN CONTACTO CASUAL CON UN CASO POSIBLE, PROBABLE O CONFIRMADO DE COVID-19?

Como contacto casual debe entenderse el contacto con cualquier otra persona que haya estado compartiendo espacio cerrado con un caso mientras era sintomático, pero que no cumplan con los criterios de ser “contacto estrecho”.

Según el [procedimiento de actuación para los servicios de prevención de riesgos laborales](#), el trabajador o trabajadora que haya tenido un contacto casual, continuará con la actividad laboral normal y se realizará vigilancia pasiva de aparición de síntomas.

1

¿CÓMO DEBE ACTUAR LA EMPRESA, EN CASO DE QUE UNA PERSONA TRABAJADORA INFORME QUE HA TENIDO UN CONTACTO ESTRECHO CON UN CASO POSIBLE, PROBABLE O CONFIRMADO COVID-19, O BIEN, ESA PERSONA TRABAJADORA TIENE SOSPECHAS DE SER PORTADOR/A, O UN CASO CONFIRMADO DE COVID-19?

Se clasifica como contacto estrecho de casos posibles, probables o confirmados de:

- Personas cuidadoras
- Familiares, convivientes o cualquier persona que haya estado a una distancia inferior de 2 metros durante un periodo superior a 15 minutos.

A tal efecto, la empresa deberá comunicar al Servicio de Prevención que un trabajador o trabajadora se encuentra en situación de “contacto estrecho”, para que emita el informe para el trabajador o trabajadora y pueda tramitar la correspondiente baja médica.

Por tanto, el servicio sanitario del servicio de prevención de riesgos laborales serán los encargados de establecer los mecanismos para la investigación y seguimiento de los contactos estrechos en el ámbito de sus competencias, de forma coordinada con las autoridades de salud pública, de la siguiente manera:

■ El seguimiento y manejo de las personas trabajadoras en general se establece en el [Procedimiento de actuación frente a casos de nuevo coronavirus](#):

■ Valoración

El servicio sanitario del Servicio de prevención de Riesgos Laborales llevará a cabo una evaluación individualizada del riesgo y de las tareas a realizar por la persona trabajadora de un operador crítico de servicios esenciales, teniendo en cuenta los factores de vulnerabilidad y especial sensibilidad de la persona trabajadora. Remitirá, así mismo, informe para que el trabajador o trabajadora acuda a su Médico de Atención Primaria y le expida el parte de incapacidad temporal, si se considera adecuada.

En el informe el Servicio de prevención de Riesgos Laborales deberán recogerse también las siguientes indicaciones:

- La obligación del aislamiento preventivo.
- Que, el parte de baja y los de confirmación serán emitidos sin la presencia física de la persona trabajadora. La persona interesada no debe ir a recoger los partes, puede recogerlos otra persona o utilizar otros medios disponibles para evitar desplazamientos.
- Que, aunque los partes de baja y alta serán emitidos por enfermedad común, el INSS realizará el procedimiento interno correspondiente para convertirlos en accidente de trabajo, a efectos de prestación económica.
- Las medidas y recomendaciones preventivas generales, sobre todo de higiene de los lugares de trabajo.

■ Manejo de personal

■ Contacto estrecho con caso posible, probable de COVID-19.

- Se retirará a la persona trabajadora de la actividad laboral.
- No se hará un seguimiento activo de los contactos, únicamente se les indicará realizar cuarentena domiciliaria durante 14 días desde el último contacto con el caso si no es conviviente o desde la finalización del aislamiento del caso, si es un conviviente.
- Las autoridades sanitarias podrán valorar situaciones individuales que requieran otro tipo de recomendación. Si durante los 14 días posteriores a la exposición el contacto desarrolle síntomas y la situación clínica lo permite, deberá hacer autoaislamiento inmediato domiciliario y contactar con los servicios de atención primaria según se haya establecido en los protocolos de cada CCAA.

■ Sintomática

- Si la persona trabajadora de un **operador crítico de servicios esenciales** presenta **síntomas compatibles** con una infección respiratoria aguda, se colocará una mascarilla quirúrgica y se retirará de su actividad profesional.
- Si la sintomatología no requiere hospitalización, se realizará cuarentena domiciliaria de 14 días. Se valorará la realización a los 7 días de un test diagnóstico por PCR. En caso de que la PCR sea negativa podrá reincorporarse a la actividad profesional. En caso contrario, la persona trabajadora se reincorporará a su puesto tras negativizarse la PCR.

■ Caso confirmado

- Se retirará a la persona trabajadora de la actividad laboral.
- Tramitar la **baja laboral** de ese empleado o empleada a través de la Seguridad Social.
- **Asegurarse que el trabajador o trabajador informa a las autoridades sanitarias** de su enfermedad (en el caso que se hubiera diagnosticado de modo privado, fuera del servicio público de salud).
- A partir de **ese momento ese trabajador no podrá acceder a la empresa** hasta que se lo autoricen los médicos dándole el alta.

¿QUÉ MEDIDAS DEBE TOMAR LA EMPRESA, RESPECTO A LOS DEMÁS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS, EN CASO DE QUE UN COMPAÑERO O COMPAÑERA DE TRABAJO HAYA TENIDO UN CONTACTO ESTRECHO CON UN CASO POSIBLE, PROBABLE O CONFIRMADO DE COVID-19, O BIEN, ELLA MISMA ES UN CASO CONFIRMADO O SINTOMÁTICO DE COVID-19?

La empresa debe tomar las siguientes medidas:

- Reforzar inmediatamente las medidas de prevención generales de la empresa, con especial importancia la superficies metálicas y plásticas que hubiera en la empresa y sobre todo aquellas en las que el empleado sintomático hubiera estado en contacto o en proximidad.
- Se pondrá en conocimiento del Servicio de Prevención para que ponga en conocimiento de la empresa las pautas establecidas por Salud Pública para con el resto del colectivo expuesto.
- Mientras no tengamos las indicaciones desde Salud Pública, el resto del colectivo actuará de forma normal. Salvo que algún compañero presente síntomas principales como fiebre, tos, y dificultad respiratoria que deberá quedarse en su casa
- Determinar de entre el conjunto de empleados, los que hayan tenido un contacto estrecho o casual con la persona trabajadora.
- No menos importante, es transmitir serenidad a los trabajadores y trabajadoras por parte de sus superiores jerárquicos.

1. ¿TIENE LA PERSONA TRABAJADORA LA OBLIGACIÓN DE PONER EN CONOCIMIENTO A LA EMPRESA QUE HA TENIDO UN CONTACTO CASUAL O ESTRECHO CON UN CASO POSIBLE, PROBABLE O CONFIRMADO DE COVID-19?

Según el artículo 29 [LPRL](#), las personas trabajadoras, también tienen el deber de velar por su seguridad y salud, así como por las de aquellas personas a quienes pueda afectar su actividad, debiendo cooperar con la empresa para que pueda garantizar unas condiciones de trabajo seguras.

Así, las personas trabajadoras deberán informar a su empleador y al servicio de prevención o, en su caso, a los delegados de prevención. No obstante, la persona trabajadora en situación de incapacidad temporal por enfermedad no tiene obligación de informar sobre la razón de la baja a la empresa, sin embargo, este derecho individual puede ceder frente a la defensa de otros derechos como el derecho a la protección de la salud del colectivo de trabajadores en situaciones de pandemia y, más en general, la defensa de la salud de toda la población.

1.2. ¿QUÉ OBLIGACIÓN TIENE LA EMPRESA SI NO PUEDE GARANTIZAR LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES FRENTE AL COVID-19?

La obligación de prevención de riesgos laborales de la empresa, exige la adopción de cualquier medida necesaria para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores. Así, como consecuencia de ello la empresa debe adoptar las medidas necesarias, medidas organizativas, modificación de espacios, o incluso el teletrabajo.

No obstante, en caso de no poder adoptar ni garantizar estas medidas para mitigar el riesgo, según el artículo 21 [LPRL](#) el empresario deberá:

- Informar lo antes posible a todos los trabajadores y trabajadoras afectados acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas.

- Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, los trabajadores puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo. En este supuesto no podrá exigirse a los trabajadores que reanuden su actividad mientras persista el peligro, salvo excepción debidamente justificada por razones de seguridad y determinada reglamentariamente.

Igualmente, la empresa podría acudir a un ERTE por fuerza mayor, tal y como se ha explicado en el apartado específico (V) de la presente guía.

1. ¿QUÉ PUEDEN HACER LAS PERSONAS TRABAJADORAS ANTE LA AUSENCIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES POR PARTE DE LA EMPRESA?

Cuando las personas trabajadoras consideren que la prestación de servicios genera un **riesgo grave e inminente para su vida o salud**, tendrán derecho a:

- Interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo (artículo 21.2 [LPRL](#)).
- Además, la representación legal de la plantilla, ante la ausencia de medidas adoptadas por la empresa, podrán acordar, por mayoría, la paralización de la actividad de las personas trabajadoras afectadas por el riesgo (artículo 21.3 [LPRL](#)).

Las personas trabajadoras y sus representantes no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de las medidas a que se refieren los apartados anteriores, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave.

Como riesgo laboral grave e inminente todo aspecto que resulte probable que se materialice en un futuro inmediato y pueda ser causa de gravedad para la salud de todos los trabajadores del puesto, definición que nos da el artículo 4.4 de la [LPRL](#).

Tratándose de una situación excepcional, en la que se requiere a la empresa una actividad de prevención adicional y diseñada específicamente para hacerle frente, la interpretación que debe darse a la “situación de riesgo grave e inminente” debe ser una interpretación restrictiva.

Todo ello, se estipula específicamente la [Guía para la actuación en el ámbito laboral en relación con el nuevo coronavirus](#) adoptada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social adoptada el 5 de marzo de 2020.

1. ¿MANTIENE LA EMPRESA LA OBLIGACIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES PARA LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS QUE TRABAJAN A DISTANCIA (TELETRABAJO)?

La primera previsión al respecto, se encuentra en el artículo 5 [Real Decreto-Ley 8/2020](#). Se establece una referencia específica a la prevención respecto las personas que teletrabajan y, en concreto, respecto la obligación de evaluación de riesgos:

“Con el objetivo de 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, en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, con carácter excepcional, a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora”.

Por lo tanto, se mantiene la obligación de una evaluación de riesgos a través de una autoevaluación por parte de la persona trabajadora que debe realizarlo de forma voluntaria.

Por parte del Instituto Nacional de Seguridad en el Trabajo ha elaborado un documento de [Prevención de riesgos psicosociales en situación de trabajo a distancia debida al COVID-19. Recomendaciones para el empleador](#) con un esquema ilustrativo del mismo ([aquí](#)).

Respecto al modelo de autoevaluación, que se debe hacer llegar a los trabajadores, en un principio, en los borradores del proyecto del [Real Decreto-Ley 8/2020](#) sí que se facilitó modelo tipo, no obstante, a día de hoy, no se ha publicado ningún [modelo oficial](#), pero los Servicios de prevención de Riesgos Laborales pueden facilitarles uno al respecto.



CONCILIACIÓN, VACACIONES, IT Y TELETRABAJO

17.	¿Cuáles serán los efectos especiales de las personas con cargas familiares?	20
18.	¿Los derechos especiales de conciliación en qué supuestos podrán disfrutarse?	20
19.	¿Cuáles son las particularidades del derecho especial de reducción de jornada?	20-21
20.	¿Cuáles son los requisitos para su solicitud?	21
21.	¿Se introduce alguna limitación o factor corrector?	21
22.	¿Qué es el derecho especial de adaptación de jornada?	21-22
23.	¿La empresa se puede negar a la concreción horaria solicitada por el trabajador?	22
24.	¿Se encuentra la empresa obligada a garantizar los derechos especiales de adaptación o reducción de jornada?	22
25.	¿Qué sucede con las personas que previamente ya disponían de derechos de conciliación?	22-23
26.	¿Los trabajadores que ya se encuentren disfrutando de una adaptación de la jornada por conciliación o de una reducción de jornada por cuidado de hijos, pueden solicitar alguna de estas medidas?	23
27.	¿Qué información/justificación se debe aportar para solicitar estas medidas?	23
28.	¿La solicitud de estas medidas especiales da derecho a algún tipo de prestación?	24
29.	¿Se establece límites para la concesión de estos derechos?	24
30.	¿Cómo puede afectar un ERTE a aquella persona trabajadora que se encuentra disfrutando de la prestación y permiso por nacimiento y cuidado de menos (antigua prestación de maternidad/paternidad)?	24
31.	¿Qué ocurrirá si el ERTE es de reducción de jornada, de tal forma que se prestan servicios parcialmente?	24-25
32.	Si se disfruta el periodo de prestación por nacimiento y cuidado de menos, tal y como se permite en el artículo 48.4 del ET, ¿cómo afectará el ERTE?	25
33.	¿La empresa puede imponer unilateralmente las vacaciones durante el periodo de estado de alarma?	25
34.	Pero, ¿y si las vacaciones fijadas conforme al artículo 38 del ET coinciden con el periodo del estado de alarma?	25-26
35.	¿Qué efectos emanan de la afectación por un ERTE, en relación a las vacaciones?	26
36.	¿Cómo afectará a aquella persona trabajadora que se encuentra en IT el inicio de una suspensión de reducción de jornada derivada de un ERTE?	26
37.	¿Qué ocurre si el hecho causante generador de la IT acontece una vez iniciada la suspensión o reducción de jornada derivada de un ERTE?	27
38.	¿Qué ocurre si un trabajador se contagia de COVID-19 o es sospechoso de estar contagiado?	27
39.	¿En qué consiste el teletrabajo?	28
40.	¿Tiene la empresa la obligación de ofrecer teletrabajo?	28
41.	¿El teletrabajo será una medida voluntaria?	29
42.	¿Qué duración tendrá la medida de teletrabajo adoptada por la empresa?	29
43.	¿Quién debe facilitar los medios necesarios para el teletrabajo?	29

1

¿CUÁLES SERÁN LOS DERECHOS ESPECIALES DE LAS PERSONAS CON CARGAS FAMILIARES?

Los derechos de conciliación especial para personas que mantienen su situación de prestación de servicio y tienen responsabilidades familiares son dos:

- Derecho de reducción de jornada
- Derecho de adaptación de jornada

Dichos derechos se encuentran recogidos en el artículo 6 del Real Decreto-Ley 8/2020, donde la vigencia era de un mes. Ahora bien, tras la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 15/2020 dicho periodo se eleva hasta los dos meses al cumplimiento de la vigencia dispuesta en la disposición 10^a del Real Decreto-Ley 8/2020.

1

¿LOS DERECHOS ESPECIALES DE CONCILIACIÓN EN QUÉ SUPUESTOS PODRÁN DISFRUTARSE?

Estos derechos se recogen en el artículo 6.1 del Real Decreto-Ley 8/2020 y los podrán disfrutar aquellas personas que acrediten deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho o familiares hasta el segundo grado y se den las circunstancias excepcionales motivadas por el Covid-19.

1

¿CUÁLES SON LAS PARTICULARIDADES DEL DERECHO ESPECIAL DE REDUCCIÓN DE JORNADA?

El derecho especial de reducción de jornada viene recogido en el artículo 6.3 de Real Decreto-Ley 8/2020, donde se especifica que esta reducción podrá alcanzar hasta el 100% de la jornada con la reducción proporcional del salario. En otro sentido la reducción de jornada no implicará un cambio de naturaleza respecto a la aplicación de los derechos y garantías que se establecen en el artículo 37.6 Estatuto de Trabajadores.

Por lo tanto, las personas que concurren en las situaciones descritas en el artículo 37.6 ET y las anteriores descritas, podrán disfrutar de estos derechos especiales.

Si que es cierto que dentro del Art. 37.6 ET, en el derecho especial de reducción de jornada, se admite en referencia a familiares hasta el segundo grado en régimen de afinidad, por lo tanto, más completo que el artículo 6 del Real Decreto-Ley 8/2020, que solo especifica hasta segundo grado de consanguinidad.

Las características de este derecho recogido en el artículo 37.6 y 7 del ET serán:

- La reducción de la jornada podrá alcanzar hasta el 100%, con su proporcional reducción del salario.
- La reducción de jornada deberá ser comunicada con 24 horas de adelanto.
- Si se aplica por una reducción del 100% de la jornada deberá ser justificada y ser razonada y ajustada en referencia a la situación de la empresa.

- Si el motivo de reducción de jornada fuese por motivo de atención y cuidado de familiares, no será necesaria que se desempeñe actividades retribuidas.

¿CUÁLES SON LOS REQUISITOS PARA SU SOLICITUD?

Es requisito necesario que se acrediten deberes de cuidado respecto al cónyuge o pareja de hecho o familiares por consanguinidad hasta segundo grado (nada dice del parentesco por afinidad), cuando concurren las siguientes circunstancias excepcionales creadas por el RD-ley:

- Que sea necesaria la presencia del trabajador para la atención de las personas antes citadas que por razones de edad, enfermedad o discapacidad necesite de cuidado personal y directo y que lo sea como consecuencia directa del COVID-19.
- Como consecuencia directa de las medidas 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.
- Cuando se acredite que la persona que hasta el momento se hubiera encargado de la atención de las personas antes referenciadas no pudieran seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con el COVID-19.

¿SE INTRODUCE ALGUNA LIMITACIÓN O FACTOR CORRECTOR?

La norma advierte expresamente que estas medidas son derechos individuales de cada progenitor o cuidador, que debe de tener como presupuesto el reparto corresponsable de las obligaciones de cuidado y la evitación de la perpetuación de roles. Esta apreciación es novedosa.

Asimismo, este derecho debe de ser justificado, razonable y proporcionado en relación con la situación de la empresa, particularmente en el caso de que sean varias las personas trabajadoras que accedan al mismo derecho.

¿QUÉ ES EL DERECHO ESPECIAL DE ADAPTACIÓN DE JORNADA?

El derecho especial de adaptación de jornada viene recogido en el artículo 6.2 del Real Decreto-Ley 8/2020 y menciona como derechos específicos:

- Cambio de turno.
- Iteración 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.
- Cualquier otro cambio de condiciones que estuviera disponible en la empresa o que pudiera.

La casuística de la adaptación de la jornada, al igual que su alcance compete a la persona trabajadora y a sus necesidades que requiere para el cuidado siempre que estas estén justificadas, sean razonables y proporcionales.

La empresa y la persona trabajadora deben “hacer lo posible por llegar a un acuerdo”.

¿LA EMPRESA SE PUEDE NEGAR A LA CONCRECIÓN HORARIA SOLICITADA POR EL TRABAJADOR?

La concreción horaria inicial corresponde a la persona trabajadora quien deberá determinar su alcance y contenido, ahora bien, debemos tener en cuenta que ésta deberá ser razonable y proporcionada a sus necesidades y a las necesidades de organización de la empresa; pudiendo alegar causa que motive su cambio.

¿SE ENCUENTRA LA EMPRESA OBLIGADA A GARANTIZAR LOS DERECHOS ESPECIALES DE ADAPTACIÓN O REDUCCIÓN DE JORNADA?

El derecho especial de conciliación se encuentra tipificados en el artículo 6 del Real Decreto-Ley 8/2020, del 17 de marzo, como un derecho individual de cada uno de los progenitores o cuidadores.

Si el trabajador cumple con los requisitos para acceder a dicho derecho, y su petición se encuentra justificada de forma razonable y proporcionada y además organizativamente no se produce ningún quebranto para la empresa, no se podrá denegar.

Para verificar si se cumplen o no los requisitos exigidos para su concesión se debe seguirse el mismo procedimiento, salvo en alguna especialidad, que cuando nos solicitan el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida familiar y personal.

¿QUÉ SUCEDA CON LAS PERSONAS QUE PREVIAMENTE YA DISPONÍAN DE DERECHOS DE CONCILIACIÓN?

Según el artículo 6 del Real Decreto-Ley 8/2020, del 17 de marzo, todos aquellos trabajadores que ya disfrutaban:

- De una adaptación de su jornada por conciliación
- De una reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares

- De alguno de los derechos de conciliación previstos en el ordenamiento laboral, entre los que se incluye el artículo 37.

Podrán renunciar de forma temporal o modificar los términos de la adaptación que vengan disfrutando siempre y cuando se den las circunstancias excepcionales previstas en el apartado 1 de este mismo artículo.

En cuanto a la duración, las medidas de conciliación establecidas en el artículo 6 del RD-L 8/2020, mantendrán una vigencia durante los dos meses posteriores al cumplimiento de la vigencia del RD-L; y, en atención a las circunstancias, cabrán prórrogas adicionales por parte del Gobierno, según establece el art. 15 del Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril.

Además, se mantiene la necesidad de acreditación y acomodación con las necesidades de la empresa, pero se presume que la solicitud se encuentra justificada de forma razonable y proporcionada siempre y cuando no exista prueba en contrario.

¿LOS TRABAJADORES QUE YA SE ENCUENTREN DISFRUTANDO DE UNA ADAPTACIÓN DE LA JORNADA POR CONCILIACIÓN O DE UNA REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE HIJOS, PUEDEN SOLICITAR ALGUNA DE ESTAS MEDIDAS?

Sí, ya que en tal caso podrá renunciar temporalmente a la adaptación que venga disfrutando o en su caso modificar los términos de la adaptación. Esta renuncia o adaptación se limitará al periodo excepcional de duración de la crisis sanitaria.

Se mantienen la necesidad de acreditación y acomodación con las necesidades de la empresa, pero se presume que la solicitud está justificada, razonable y proporcionada salvo prueba en contrario.

¿QUÉ INFORMACIÓN/JUSTIFICACIÓN SE DEBE APORTAR PARA SOLICITAR ESTAS MEDIDAS?

Se debe acreditar la situación de necesidad:

1. Identificando claramente si pretende una adaptación o reducción especial de jornada.
2. La persona o personas que precisan dicho deber de cuidado.
3. Que su petición viene motivada por la circunstancia excepcional relacionada con las medidas adoptadas para la prevención de la extensión del COVID-19.

¿LA SOLICITUD DE ESTAS MEDIDAS ESPECIALES DA DERECHO A ALGÚN TIPO DE PRESTACIÓN?

No se percibe ningún tipo de prestación a nivel estatal, salvo las que algunas Comunidades Autónomas estén concediendo, como Gobierno Vasco o Generalitat Valenciana.

¿SE ESTABLECE LÍMITES PARA LA CONCESIÓN DE ESTOS DERECHOS?

Reiteramos que la norma establece de manera general que se trata de un derecho individual y debe ser justificado, razonable y proporcionado en relación con la situación de la empresa, particularmente en caso de que sean varios los trabajadores que quieran acceder a las mismas medidas en el centro de trabajo.

¿CÓMO PUEDE AFECTAR UN ERTE A AQUELLA PERSONA TRABAJADORA QUE SE ENCUENTRA DISFRUTANDO DE LA PRESTACIÓN Y PERMISO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR (ANTIGUA PRESTACIÓN DE MATERNIDAD/ PATERNIDAD)?

A este respecto, si el contrato se encuentra suspendido temporalmente por nacimiento o por el resto de causas contempladas en el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores y, en consecuencia, se está percibiendo la correspondiente prestación económica por nacimiento y cuidado de menor establecida en el artículo 177 y siguientes de la LGSS, el ERTE en modo alguno afectará al estado de las cosas, de modo que se seguirá en suspensión por nacimiento y cuidado de menor y se seguirá percibiendo la correspondiente prestación económica hasta su agotamiento. En otras palabras, se podrá incluir a la persona trabajadora que se encuentre en tal situación en el ERTE, si bien los efectos de tal inclusión comenzarán al término de la meritada prestación.

¿QUÉ OCURRIRÁ SI EL ERTE ES DE REDUCCIÓN DE JORNADA, DE TAL FORMA QUE SE PRESTAN SERVICIOS PARCIALMENTE?

En el caso en el que nos encontramos con un expediente de regulación temporal de empleo cuya medida sea la adopción de reducción de jornada, de manera que las personas trabajadoras pasarán a prestar servicios de forma parcial en el porcentaje de reducción que se acuerde entre las partes, el hecho causante de la prestación por nacimiento y por cuidado de menor permitirá acceder a la prestación de desempleo.

Por lo que la conclusión sería idéntica a la realizada para un ERTE de suspensión de contratos, asimilando ambas situaciones pese a la no prestación de servicios y la prestación de servicios de forma parcial, permitiéndose en ambos supuestos el acceso a la prestación por desempleo, aunque la persona trabajadora sobreviva al hecho causante de la prestación por nacimiento y cuidado de menor.

SI SE DISFRUTA EL PERIODO DE PRESTACIÓN POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR, TAL Y COMO SE PERMITE EN EL ARTÍCULO 48.4 DEL ET, ¿CÓMO AFECTARÁ EL ERTE?

A este respecto, el ERTE podrá afectar en la parte de jornada trabajada y en las semanas en que se trabaja. En el caso de disfrute a tiempo parcial del permiso por nacimiento y cuidado de menor, la prestación de desempleo tomará una base reguladora calculada sobre la base de cotización de la jornada a tiempo parcial que se viniere compatibilizando con la prestación de nacimiento y cuidado de menor. Esta base de cotización se corresponde con las remuneraciones sujetas a cotización, en proporción a la jornada efectivamente realizada (art. 68.4 RGC).

¿LA EMPRESA PUEDE IMONER UNILATERALMENTE LAS VACACIONES DURANTE EL PERIODO DE ESTADO DE ALARMA?

No, la empresa nunca puede de manera unilateral imponer las vacaciones a los trabajadores, pues así se extrae literalmente del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores; es más, las personas trabajadoras tendrán derecho a conocer con una antelación mínima de 2 meses el momento de disfrute de vacaciones, por tanto, la empresa no puede disponer unilateralmente de tal periodo vacacional. Sin perjuicio de que, en la práctica actual, se estén acordando mutuamente otras formas de disfrute y sin el preaviso mínimo.

Lo que sucede en este caso de Estado de alarma, es que se ha dado un permiso retribuido durante un periodo de tiempo a los trabajadores que no han podido acudir a sus puestos de trabajo y por tanto no ha realizado las actividades correspondientes. Por ello, los trabajadores que no hayan optado por disfrutar las vacaciones durante este periodo tendrán que recuperar el tiempo de trabajo que se le ha pagado a través del permiso retribuido pero que no se ha trabajado.

PERO, ¿Y SI LAS VACACIONES FIJADAS CONFORME AL ARTÍCULO 38 DEL ET COINCIDEN CON EL PERIODO DEL ESTADO DE ALARMA?

Con carácter general, esta persona seguirá disfrutando de las vacaciones, pero pueden darse distintos casos en que no sea así. No obstante, nos podemos encontrar con los siguientes supuestos:

Si el trabajador que se encontraba de vacaciones se ve afectado por el ERTE

que ha realizado la empresa, dejara de estar de vacaciones y pasara a estar en una situación de desempleo, es por ello por lo que el trabajador debería recuperar las vacaciones que le corresponda.

Si el trabajador que se encontraba de vacaciones, se ha contagiado y está en una situación de incapacidad temporal, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones a partir del momento en que haya finalizado la situación de incapacidad temporal.

En caso de que un trabajador este o tenga previsto disfrutar las vacaciones durante el estado de alarma, pero la empresa necesite sus servicios, podrán llegar a un pacto para que el trabajador se incorpore al trabajo, y por tanto deberá disfrutar de las vacaciones correspondientes en otro momento.

Si a un trabajador le coinciden las vacaciones con el estado de alarma, en principio debería disfrutar del periodo de vacaciones, si bien podría llegar a un acuerdo con la empresa para establecer un cambio de fechas y así darles a las vacaciones la finalidad que tienen.

¿QUÉ EFECTOS EMANAN DE LA AFECTACIÓN POR UN ERTE, EN RELACIÓN A LAS VACACIONES?

No genera vacaciones el periodo en el que el trabajador se encuentre en situación de suspensión temporal del contrato de trabajo (ERTE), como consecuencia durante el año natural que tiene derecho a disfrutar de sus vacaciones, siendo que habrá una disminución proporcional al número de días de suspensión. En caso de que el trabajador disfrute de una reducción de jornada por ERTE sí devengan vacaciones.

¿CÓMO AFECTARÁ A AQUELLA PERSONA TRABAJADORA QUE SE ENCUENTRA EN IT EL INICIO DE UNA SUSPENSIÓN DE REDUCCIÓN DE JORNADA DERIVADA DE UN ERTE?

La afectación dependerá de si es por contingencias comunes o profesionales:

- Contingencias comunes:** El trabajador seguirá percibiendo la prestación de IT, solo que en cuantía igual a la prestación por desempleo hasta que se extinga la IT, pasando entonces a la situación legal de desempleo.

- Contingencias profesionales:** El trabajador en IT seguirá percibiendo la prestación por incapacidad temporal, en cuantía igual a la que tuviera reconocida, hasta que se extinga dicha situación, pasando entonces a la situación legal de desempleo, sin que correspondiera descontar del período de percepción de esta el tiempo que hubiera permanecido en situación de IT.

¿QUÉ OCURRE CON LA PRESTACIÓN DE RIESGO DURANTE EL EMBARAZO O LACTANCIA NATURAL EN RELACIÓN CON LOS ERTES?

Si la trabajadora venía percibiendo una prestación por riesgo durante el embarazo o lactancia natural y se la incluye en un ERTE con suspensión total de la actividad, se entiende que se procedería a la suspensión temporal de la prestación y no procedería continuar con su cobro puesto que el riesgo habría cesado, pudiendo reactivarse una vez reanudada la actividad. Utilizando el art. 35 del [Real Decreto 295/2009](#) de paralelismo que contempla la extinción del subsidio en caso de extinción del contrato.

En el caso de ser incluida en un ERTE con una reducción de la jornada, la prestación de riesgo durante el embarazo o lactancia se suspendería en aquella parte en que se hubiera reducido la jornada por el ERTE. Situación similar a la que se produce cuando existe pluriempleo o pluriactividad y la situación de riesgo sólo se produce en una de las actividades, de acuerdo al artículo 34 y 48 del [Real Decreto 295/2009](#).

Sin embargo, si la trabajadora se encuentra incluida en un ERTE con una suspensión total de la jornada no podría existir el riesgo durante el embarazo o lactancia, sólo sería posible en el caso de ser un ERTE de reducción de jornada. Mismo caso que las trabajadoras a tiempo parcial que contempla el artículo 32.2 del [Real Decreto 295/2009](#).

¿QUÉ OCURRE SI UN TRABAJADOR SE CONTAGIA DEL COVID-19 O ES SOSPECHOSO DE ESTAR CONTAGIADO?

Como se desprende del [Real Decreto-ley 6/2020](#), en el caso de que una persona trabajadora esté contagiada o haya sospecha de contagio y por tanto deban estar aisladas pasará a estar en una situación asimilada al accidente de trabajo y accederá a una prestación económica de IT.

En base al artículo 5 de este Real Decreto-ley, para que la persona trabajadora pueda acceder a la prestación derivada de un accidente de trabajo deberá estar dado de alta en cualquier régimen de la Seguridad Social. Cuando al trabajador se contagie cobrará un 75% de su base reguladora de la cual la empresa no está obligada a pagar nada de esta cantidad, únicamente deberá hacerse cargo de la cuota de seguridad social que le corresponde, siempre y cuando no se haya pactado otra cosa en el Convenio colectivo.

Además, el artículo 5.4 del RD se marca como fecha del hecho causante “fecha en la que se acuerde el aislamiento, restricción o enfermedad del trabajador sin perjuicio de que el parte de baja se expida con posterioridad a esa fecha.”

En caso necesario la empresa podrá contratar temporalmente o subcontratar otra persona trabajadora para que sustituya las funciones de quién se encuentra en estado de baja y evitar que se vea afectada la productividad de la empresa.

¿EN QUÉ CONSISTE EL TELETRABAJO?

Tal y como establece el Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, el teletrabajo es una de las herramientas que permite minimizar el impacto negativo sobre el tejido empresarial y el empleo, tanto es así que el propio artículo 5 del Real Decreto 8/2020, de 17 de marzo contempla el carácter preferente del trabajo realizado a distancia.

Pero, ¿en qué consiste el teletrabajo? Consiste en disponer de sistemas de organización que permitan mantener la actividad mediante el empleo del trabajo a distancia, siempre y cuando la empresa pueda garantizar las medidas oportunas de forma técnica y razonablemente posible a través de un esfuerzo de adaptación proporcionado.

No obstante, las empresas en las que no tuvieron previsto hasta ahora la modalidad del teletrabajo, realizarán de forma excepcional y voluntaria a través del propio trabajador una evaluación de riesgos tal y como se contempla en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos. Empero, como consecuencia de la situación de emergencia de salud pública actual la empresa no se encuentra obligada a realizar la evaluación de riesgos establecido en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre (LPR).

¿TIENE LA EMPRESA LA OBLIGACIÓN DE OFRECER TELETRABAJO?

La Guía para la actuación de ámbito laboral en relación al Coronavirus, dictada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social establece que:

"En aquellos supuestos en los que no se prevea inicialmente en el contrato de trabajo como una medida temporal que implique la prestación de servicios fuera del centro de trabajo habitual, el teletrabajo podría adoptarse por acuerdo colectivo o individual, con un carácter excepcional, para el desarrollo de tareas imprescindibles que no puedan desarrollarse en el centro físico habitual, una vez se hayan establecido los ajustes o precauciones necesarias de tipo sanitario y preventivo, y conforme a los procedimientos regulados en el Estatuto de los Trabajadores". Por lo que insiste en promover fórmulas de trabajo a distancia, con el objetivo de mantener la actividad económica y que los trabajadores no sufran los perjuicios.

Además, si el teletrabajo es técnica y razonablemente posible, así como establece el artículo 5 del Real Decreto 8/2020, de 17 de marzo, deberá ser prioritario frente a la cesación temporal o reducción de la actividad.

Por tanto, si la empresa puede adaptar la prestación de sus servicios mediante el trabajo a distancia, el ERTE por fuerza mayor en estos casos no estará justificado.

Además, como los trabajadores podrán seguir realizando su actividad con normalidad no se verán involucrados por el permiso retribuido recuperable.

¿EL TELETRABAJO SERÁ UNA MEDIDA VOLUNTARIA?

Si, el teletrabajo tiene carácter voluntario y viene recogido expresamente en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores. Este artículo regula el derecho que tienen los trabajadores para prestar sus servicios en un lugar distinto del centro de trabajo, en las condiciones que se pacten con la empresa.

En la situación en la que nos encontramos, sigue siendo voluntaria esta forma de trabajo, pero como se desprende del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, concretamente del artículo 5 y en base a las medidas aprobadas durante el Consejo de Ministros en un Real Decreto-ley es preferente en la medida de lo posible y teniendo en cuenta la actividad a la que se dedique la empresa, prorrogar hasta el mes de julio el teletrabajo.

¿QUÉ DURACIÓN TENDRÁ LA MEDIDA DE TELETRABAJO ADOPTADA POR LA EMPRESA?

Como decimos, la medida de teletrabajo es voluntaria; y, por lo tanto, no existe un plazo de cumplimiento. No obstante, existe una preferencia en tal modalidad de trabajo, preferencia que perdura, tras la aprobación el pasado martes 21 de abril de 2020 de una serie de medidas socio-económicas, la preferencia de teletrabajo se prorroga durante dos meses adicionales. Igualmente, esta medida deja la puerta abierta a una reincorporación a su centro de trabajo opcional dependiendo de cada empresa.

¿QUIÉN DEBE FACILITAR LOS MEDIOS NECESARIOS PARA EL TELETRABAJO?

Será la empresa la que facilite los medios adecuados para que los trabajadores puedan trabajar desde casa. El propio RD-ley 8/2020 hace referencia a ello al mencionar que la empresa deberá adoptar las medidas oportunas para poder hacer efectivo el trabajo a distancia.

Es por ello por lo que entendemos que el empresario si que debería dotar de todos los medios necesarios a los trabajadores para poder hacer efectivo el teletrabajo, pero en la situación en la que nos encontramos en este momento lo normal es que los trabajadores colaboren para poder llevar a cabo el trabajo a distancia.

IV.

ERTES

- | | |
|--|-------|
| 44. ¿Dónde se regula el Expediente de Regulación Temporal de Empleo por fuerza mayor derivado de la crisis del COVID-19? | 32 |
| 45. Por tanto, ¿qué diferencias existen con el procedimiento ordinario establecido en el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de jornada? | 32-33 |
| 46. ¿Qué se entiende por “fuerza mayor” dentro del ámbito del COVID-19? | 34-35 |
| 47. ¿Qué consecuencias positivas pueden obtener las empresas que han tramitado satisfactoriamente un procedimiento de ERTE por fuerza mayor? | 35-36 |
| 48. ¿Qué duración tendrá el ERTE por fuerza mayor? | 36 |
| 49. ¿Cuál es la principal diferencia entre ERTE derivado por fuerza mayor y ERTE derivado por causas técnicas, organizativas o de producción? ¿Existe alguna especialidad en relación con ERTES derivados por causa económica, técnica, organizativa o de producción? | 36-37 |
| 50. ¿Puede resultar afecta a un ERTE una persona que se encuentra desempeñando sus funciones mediante contrato temporal? | 38 |
| 51. Y las personas que prestan servicios mediante un contrato fijo-discontinuo, ¿pueden verse afectos a un ERTE? Y, una empresa en concurso de acreedores, ¿puede presentar un ERTE? | 38 |
| 52. ¿Puede afectar un ERTE a una persona que se encuentra en situación de jubilación parcial? | 38-39 |
| 53. Tenemos un liberado sindical en la empresa, ¿puede quedar afectado por el ERTE? | 39 |
| 54. ¿Tiene alguna especialidad la tramitación de un ERTE de una empresa que se encuentra en concurso? | 39-40 |
| 55. Los centros sanitarios y centros de atención a personas mayores, ¿podrán realizar un ERTE? | 40 |
| 56. Los servicios esenciales, ¿podrán realizar un ERTE por fuerza mayor? | 40-41 |
| 57. Consecuencias derivadas de la presentación de un ERTE falsario, o innecesario o con incorrecciones en los datos facilitados. | 41 |
| 58. Y, para el trabajador, ¿qué consecuencias tendría tal negligente conducta? | 41-42 |
| 59. ¿Sería posible en caso de ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, modificar la afectación de un trabajador cuyo contrato se encuentra suspendido, pasando a una reducción de jornada? ¿Se podría realizar un ERTE por fuerza mayor? | 42-43 |

¿DÓNDE SE REGULA EL EXPEDIENTE DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO POR FUERZA MAYOR DERIVADO DE LA CRISIS DEL COVID-19?

El Expediente de Regulación Temporal de Empleo por fuerza mayor se regula en el artículo 47.3 del Estatuto de los Trabajadores, el cual remite directamente al procedimiento del artículo 51.7 del mismo texto legal, así como a la normativa reglamentaria que a tal efecto se dicte.

En cuanto al desarrollo de la normativa reglamentaria, el artículo 31 y siguientes del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de jornada, regula el procedimiento ordinario a seguir. No obstante, y debido a la crisis sanitaria y dada la previsible y cierta presentación masiva de solicitudes de ERTE por fuerza mayor, el Gobierno dictó el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, el cual procedió a la modificación del procedimiento ordinario.

Así las cosas, en aplicación del artículo 22 del RD-ley 8/2020, de 17 de marzo, el procedimiento será el siguiente:

1. El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa a la Autoridad Laboral
 - Se deberá acompañar de un informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19, así como de la correspondiente documentación acreditativa
2. 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 estas.
3. Una vez iniciado el procedimiento, la autoridad laboral deberá emitir resolución en el plazo de cinco días desde la solicitud, previo informe, en su caso, de la ITSS, el cual será potestativo y se evacuará en el **plazo máximo de 5 días**.
 - Tan solo constatará o no la existencia de fuerza mayor alegada por la empresa
4. Una vez constatada la existencia de la fuerza mayor, la empresa adoptará las medidas que así considere (suspensión o reducción de jornada).

POR TANTO, ¿QUÉ DIFERENCIAS EXISTEN CON EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO ESTABLECIDO EN EL REAL DECRETO 1483/2012, DE 29 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE APRUEBA EL REGLAMENTO DE LOS PROCEDIMIENTOS DE DESPIDO COLECTIVO Y DE SUSPENSIÓN DE JORNADA?

PROCEDIMIENTOS DE SUSPENSIÓN Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR FUERZA MAYOR

Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre	Regulación posterior a COVID-19: Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo
--	--

INICIO PROCEDIMIENTO	
<p>El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la totalidad de la tramitación del procedimiento.</p>	<p>El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa, que se acompañará de un informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19, así como, en su caso, de la correspondiente documentación acreditativa. 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 estas.</p>

INFORMES ITSS	
<p>La autoridad laboral competente recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y realizará o solicitará cuantas otras actuaciones o informes considere indispensables.</p>	<p>La resolución de la autoridad laboral se dictará en el plazo de cinco días desde la solicitud, previo informe, en su caso, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y deberá limitarse a constatar la existencia, cuando proceda, de la fuerza mayor alegada por la empresa correspondiendo a ésta la decisión sobre la aplicación de medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada, que surtirán efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.</p> <p>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 cinco días.</p>

¿QUÉ SE ENTIENDE POR “FUERZA MAYOR” DENTRO DEL ÁMBITO DEL COVID-19?

Según el artículo 22.1 del RD-ley 8/2020, se considerará como fuerza mayor aquella situación que se define en tal precepto:

“Las suspensiones de contrato y reducciones de jornada que tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma, que impliquen suspensión o cancelación de actividades, cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas y/o las mercancías, falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad, o bien en situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria, que queden debidamente acreditados, tendrán la consideración de provenientes de una situación de fuerza mayor, con las consecuencias que se derivan del artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre”.

No obstante lo anterior, la Dirección General de Trabajo dictó en fecha 19 de marzo de 2020 Criterio sobre Expedientes Suspensivos y de Reducción de Jornada por COVID-19. Así las cosas, señaló lo siguiente

“La fuerza mayor se caracteriza porque consiste en un acaecimiento externo al círculo de la empresa, de carácter objetivo e independiente de la voluntad de esta respecto de las consecuencias que acarrea en orden a la prestación de trabajo, existiendo una desconexión entre el evento dañoso y el área de actuación de la propia empresa. La fuerza mayor trae consigo la imposibilidad de que pueda prestarse el contenido del contrato de trabajo, ya sea de manera directa o bien de manera indirecta al afectar el suceso catastrófico, extraordinario o imprevisible de tal manera a la actividad empresarial que impida mantener las prestaciones básicas que constituyen su objeto”.

Conforme al artículo 22.1 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo se consideran provenientes de fuerza mayor temporal con los efectos previstos en el artículo 47.3 que remite al artículo 51.7, ambos del Estatuto de los Trabajadores, las suspensiones y reducciones de jornada que tengan su causa directa en pérdidas de actividad ocasionadas por el Covid-19, **y de manera concreta las debidas a las siguientes situaciones:**

- **La declaración del estado de alarma por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo.** En estos casos será necesario acreditar por la empresa que la imposibilidad de seguir prestando servicios- total o parcialmente- está causada por las distintas medidas de contención incluidas en el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo. A estos efectos todas las actividades incluidas en el artículo 10 y en el anexo del real decreto antes citado se consideran afectadas, en la medida prevista en el párrafo anterior, por fuerza mayor temporal.
- **Decisiones vinculadas con el Covid-19 adoptadas por las autoridades competentes de las Administraciones Públicas.** Tales decisiones se

entienden ratificadas por la disposición final primera del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo y producen los efectos previstos en la mismas. En este caso es necesario que en la documentación aportada por la empresa se incluya la decisión gubernativa concreta, efectos, publicación y alcance de su contenido, para poder establecer el vínculo causal entre aquella y la medida que se solicita.

- **Las debidas a situaciones urgentes y extraordinarias provocadas por el contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo que queden debidamente acreditadas.** Cuando se trate de decisiones sanitarias- contagio y aislamiento- será necesario aportar la acreditación de las mismas y el número de personas concretas afectadas.
- **Suspensión o cancelación de actividades, cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público y, en general de la movilidad de las personas y/o mercancías, falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo de la actividad consecuencia directa del Covid-19.** En tales casos se habrá de acreditar la relación causal entre la pérdida de actividad de la empresa y las situaciones objetivas descritas como consecuencia del Covid-19”.

Por tanto, una empresa no afectada por la declaración del estado de alarma podrá tramitar un ERTE por fuerza mayor derivada de la crisis del COVID-19, en tanto en cuanto se exige una relación directa entre la pérdida de la actividad y la crisis sanitaria, y no con la declaración del estado de alarma.

El silencio administrativo de la autoridad laboral, ¿cómo debe interpretarse?

Según el artículo 24 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, el Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Pùblicas, será considerado como positivo. Igualmente, tal conclusión también se obtiene de la propia exposición de motivos del RD-ley 9/2020, así como la nota sobre expedientes suspensivos y reducción de jornada por COVID emitida el 28 de marzo de 2020 por parte del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

En tal caso, se podrá presentar correspondiente escrito ante la Autoridad laboral informado que, habiendo transcurridos los plazos legalmente establecidos, se solicita se tenga por estimada la pretensión por silencio positivo, solicitando se expida el correspondiente certificado a efectos de tramitar las correspondientes prestaciones ante el SEPE.

¿QUÉ CONSECUENCIAS POSITIVAS PUEDEN OBTENER LAS EMPRESAS QUE HAN TRAMITADO SATISFACTORIAMENTE UN PROCEDIMIENTO DE ERTE POR FUERZA MAYOR?

El propio artículo 24 del RD-ley 8/2020 establece las siguientes especialidades en materia de cotización. En efecto, la empresa que a fecha 29 de febrero de 2020 tuviera:

- Empresas de menos de 50 trabajadores en situación de alta en la Seguridad Social, se verán exonerados de cotizar el 100% de la cuota patronal.

- Empresas de 50 trabajadores o más en situación de alta en Seguridad social, la exoneración de cotizar alcanzará el 75% de la aportación empresarial.

Téngase en cuenta que, con carácter ordinario, la empresa vendría obligada a cotizar por la persona trabajadora en el 100% de las cuotas correspondientes a la empresa.

¿QUÉ DURACIÓN TENDRÁ EL ERTE POR FUERZA MAYOR?

En aplicación de la disposición adicional primera del [RD-ley 9/2020](#), la duración máxima del ERTE vendrá vinculada por la duración del estado de alarma.

¿CUÁL ES LA PRINCIPAL DIFERENCIA ENTRE ERTE DERIVADO POR FUERZA MAYOR Y ERTE DERIVADO POR CAUSAS TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN? ¿EXISTE ALGUNA ESPECIALIDAD EN RELACIÓN CON ERTES DERIVADOS POR CAUSA ECONÓMICA, TÉCNICA, ORGANIZATIVA O DE PRODUCCIÓN?

La principal diferencia deriva de las propias causas que motivan el procedimiento. Mientras que en el caso del ERTE por fuerza mayor derivadas de la crisis del COVID-19, las causas son las anteriormente señaladas, en el ERTE por causas económicas, técnica, organizativa o de producción, las causas concurrirán cuando (art. 47.1 [ET](#)):

- **Causas económicas:** cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.
- **Causas técnicas:** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.
- **Causas organizativas:** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.
- **Causas productivas:** cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

En cuanto a si existe o no alguna especialidad en relación con los ERTEs derivados por causa ETOP, derivado de la nueva normativa aprobada ante la crisis sanitaria, la respuesta es afirmativa, siendo que el procedimiento se encuentra modificado en los siguientes aspectos:

PROCEDIMIENTOS DE SUSPENSIÓN Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSA ECONÓMICA, TÉCNICA, ORGANIZATIVA Y DE PRODUCCIÓN

Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre	Regulación posterior a COVID-19: Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo
--	--

COMISIÓN NEGOCIADORA EN EL SUPUESTO DE QUE EN EL CENTRO DE TRABAJO NO EXISTA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES

Éstos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por estos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.	<p>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.</p> <p>En cualquiera de los supuestos anteriores, la comisión representativa deberá estar constituida en el improrrogable plazo de 5 días.</p>
---	---

PERIODO DE CONSULTAS

El periodo de consultas tendrá una duración no superior a quince días. Salvo pacto en contrario, conforme a lo dispuesto en el apartado 2, se deberán celebrar, al menos, dos reuniones, separadas por un intervalo no superior a siete días ni inferior	<p>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.</p>
--	--

INFORME ITSS

El informe de la ITSS deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de quince días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas, y quedará incorporado al procedimiento.	<p>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.</p>
--	--

¿PUEDE RESULTAR AFECTA A UN ERTE UNA PERSONA QUE SE ENCUENTRA DESEMPEÑANDO SUS FUNCIONES MEDIANTE UN CONTRATO TEMPORAL?

En efecto, las personas contratadas por tiempo determinado podrán resultar afectadas por un ERTE, tanto es así que el propio artículo 5 del RD-Ley 9/2020 establece que la suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, por un ERTE por fuerza mayor o causas ETOP, “supondrá la interrupción del cómputo, tanto de la duración de estos contratos, como de los períodos de referencia equivalentes al periodo suspendido”.

Y LAS PERSONAS QUE PRESTAN SERVICIOS MEDIANTE UN CONTRATO FIJO-DISCONTINUO, ¿PUEDEN VERSE AFECTOS A UN ERTE? Y, UNA EMPRESA EN CONCURSO DE ACREDITORES, ¿PUEDE PRESENTAR UN ERTE?

La respuesta vuelve a ser afirmativa, así como las personas que prestan servicios como fijos periódicos, quienes tendrán que ser afectados por el ERTE una vez llegada la fecha cierta en la que debían comenzar a prestar sus servicios.

De otro lado, en cuanto a las empresas en concurso, la disposición adicional décima del RD-Ley 8/2020 establece que las medidas excepcionales en cuanto a los ERTEs derivados por fuerza mayor y causas económicas, técnicas, organizativas o de producción serán de aplicación para aquellas empresas que se encuentran en situación de concurso.

Igualmente, el apartado segundo de la disposición anteriormente señalada contempla que “Se entenderá normativa reguladora a los procedimientos referidos en el apartado anterior la prevista en el 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, con las especialidades previstas en los artículos 22 a 28 y disposición adicional sexta de este real decreto-ley, sin que resulte de aplicación el procedimiento del artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.”

¿PUEDE AFECTAR UN ERTE A UNA PERSONA QUE SE ENCUENTRA EN SITUACIÓN DE JUBILACIÓN PARCIAL?

Sin duda, se trata de una cuestión del todo controvertida, siendo muy discutida por parte de la doctrina científica, así como por los tribunales de justicia. A este respecto, encontramos la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña núm. 3253/2018, la cual considera que, si no existe prestación laboral efectiva que se suspenda y, por tanto, por la que se deje de percibir contraprestación, no será posible acudir a las rentas de sustitución del desempleo. En otras palabras, la suspensión del contrato de trabajo, indispensablemente, requiere que exista una interrupción en la prestación efectiva de servicios y la prestación de desempleo trata de sustituir el salario que se deja de percibir a consecuencia de la meritada suspensión contractual. Por ello, el parón retributivo no justifica en modo alguno el acceso a la prestación, pues la prestación no puede, sustituir el abono prorrateado de salarios ya meritorios por unos servicios realizados mucho tiempo antes de la

suspensión. No obstante, existe un voto particular en la citada sentencia que no comparte tales consideraciones. Por todo ello, como decimos, debemos analizar el caso concreto para dar una respuesta adecuada al asunto.

TENEMOS UN LIBERADO SINDICAL EN LA EMPRESA, ¿PUEDE QUEDAR AFECTADO POR EL ERTE?

Los liberados sindicales son trabajadores a quienes, en el ejerciendo los derechos establecidos en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, los delegados sindicales de la empresa han cedido su crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación.

Consecuentemente, si la suma de todas las horas sindicales cedidas a un mismo delegado equivale a toda su jornada, dicho trabajador pasa a ser un liberado sindical quedando relevado de la obligación de prestar servicios.

En tal sentido si la empresa planea iniciar un ERTE, tanto por fuerza mayor como por causas ETOP, y se pregunte si la suspensión puede afectar a un liberado sindical deberá tener en cuenta los siguientes extremos:

- El crédito horario del liberado sindical es delegado, nace de la cesión del disfrute de estas horas por parte de otro delegado, ello implica que si la suspensión afecta a los contratos de los representantes titulares del crédito la cesión queda sin efecto
- La actividad representativa es la causa intrínseca a la figura del liberado sindical, por ello su existencia pierde sentido en el supuesto de que todas las personas trabajadoras representadas de la empresa dejen de prestar servicios.

Ante la falta de una normativa expresa y en base a los argumentos expuestos, ambos avalados por lo establecido en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 989/2015 de 11 de febrero de 2015, podemos afirmar que si el ERTE fuese de afectación general e integrase a todos los contratos de las personas trabajadoras, nada impide legalmente que el liberado quede afectado por la suspensión, mientras que si la empresa mantiene activos una parte de los contratos, deberá estarse al caso concreto y atender ad cautelan al derecho de prioridad de permanencia que ostentan los representante de los trabajadores.

¿TIENE ALGUNA ESPECIALIDAD LA TRAMITACIÓN DE UN ERTE DE UNA EMPRESA QUE SE ENCUENTRA EN CONCURSO?

Las especialidades, en aplicación de la Disposición adicional décima del RD-Ley 8/2020:

- Las solicitudes o comunicaciones de los expedientes que se formulen por la empresa concursada deberán tener la autorización de la administración concursal, o por la administración concursal directamente, según la intervención o suspensión de facultades patrimoniales.

- La administración concursal será parte del periodo de consultas previsto para el procedimiento de ERTE derivado por causas ETOP.
- En todo caso, deberá informarse de forma inmediata de la solicitud, resolución, medidas aplicadas, al juez del concurso, por medios telemáticos.

En cuanto a las posibles impugnaciones derivadas de procedimientos de ERTE, será el juez del concurso el que conozca de las impugnaciones a las que se refieren 47.1 ET. Estas impugnaciones se sustanciarán por el procedimiento del incidente concursal de materia laboral y cuya sentencia será recurrible en suplicación.

Por último, la impugnación de la resolución de la autoridad laboral se realizará ante la jurisdicción social.

LOS CENTROS SANITARIOS Y CENTROS DE ATENCIÓN A PERSONAS MAYORES, ¿PODRÁN REALIZAR UN ERTE?

Tal y como dispone el artículo 1 del RD-ley 9/2020, dirigido al mantenimiento de actividad de centros sanitarios y centros de atención a personas mayores, durante la vigencia del estado de alarma acordado 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 sus posibles prórrogas, se entenderán como servicios esenciales para la consecución de los fines descritos en el mismo (centros, servicios y establecimientos sanitarios, como hospitales o ambulatorios, y los centros sociales de mayores, personas dependientes o personas con discapacidad, como residencias y centro de día [relación dada en la exposición de motivos], cualquiera que sea la titularidad, pública o privada o el régimen de gestión, los centros, servicios y establecimientos sanitarios, que determine el Ministerio de Sanidad, así como los centros sociales de mayores, personas dependientes o personas con discapacidad, en los términos especificados por el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030).

Por tanto, los establecimientos referidos deberán mantener su actividad, pudiendo únicamente proceder a reducir o suspender la misma parcialmente en los términos así previstos por las autoridades competentes.

LOS SERVICIOS ESENCIALES, ¿PODRÁN REALIZAR UN ERTE POR FUERZA MAYOR?

Siguiendo la redacción dada al apartado primero del artículo 22 del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, modificado por la disposición adicional octava del Real Decreto-ley 15/2020, “las suspensiones de contrato y reducciones de jornada que tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración el estado de alarma, que impliquen suspensión o cancelación de actividades, cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas y/o las mercancías, falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad, o bien en situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria, que queden debidamente

acreditados, tendrán la consideración de provenientes de una situación de fuerza mayor [...].”

No obstante, a continuación, remarca que, en relación con las actividades que deban mantenerse de acuerdo con la declaración del estado de alarma (por ejemplo, supermercados, oficinas bancarias, etc.) se entenderá que concurre la fuerza mayor anteriormente indicada para actividades no esenciales, cuando así se den los requisitos enumerados para tales casos. Por tanto, en tales supuestos, se podrá recurrir a un ERTE por fuerza mayor en las actividades que debían mantenerse de acuerdo con la declaración del estado de alarma u otras disposiciones legales.

CONSECUENCIAS DERIVADAS DE LA PRESENTACIÓN DE UN ERTE FALSARIO, O INNECESARIO O CON INCORRECCIONES EN LOS DATOS FACILITADOS.

Las consecuencias derivadas de tal conducta se encuentran recogidas en la disposición adicional segunda del RD-ley 9/2020, de 27 de marzo, el cual resultó modificada por la disposición final novena del Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril, darán lugar a sanciones correspondientes aquellas solicitudes presentadas por la empresa que contuvieran falsedades o incorrecciones en los datos facilitados.

Igualmente, será sancionable la conducta de la empresa consistente en solicitar medidas, en relación al empleo que no resultaran necesarias o no tuvieran conexión suficiente con la causa que las origina, cuando dicha circunstancia se deduzca de las falsedades o incorrecciones en los datos facilitados por aquellas y siempre que den lugar a la generación o percepción de prestaciones indebidas o a la aplicación de deducciones indebidas en las cuotas a la Seguridad Social

Igualmente, la ITSS deberá comprobar la existencia de las causas alegadas en las solicitudes y comunicaciones de expedientes temporales de regulación de empleo basados en las causas de fuerza mayor y causas económica, técnicas, organizativas o de producción.

Y, PARA EL TRABAJADOR, ¿QUÉ CONSECUENCIA TENDRÍA TAL NEGLIGENTE CONDUCTA?

En aplicación de la disposición adicional segunda del RD-ley 9/2020, el reconocimiento indebido de prestaciones a la persona trabajadora por causa no imputable a la misma, como consecuencia de presentación de solicitudes con falsedades, incorrecciones o con medidas no necesarias, dará lugar a la devolución de las prestaciones indebidamente generadas. En tales supuestos, la empresa deberá ingresar a la entidad gestora las cantidades percibidas por la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

En todo caso, la persona trabajadora conservará el derecho al salario correspondiente al período de regulación de empleo inicialmente autorizado, descontadas las cantidades que hubiera percibido en concepto de prestación por desempleo.

Por último, según la disposición adicional cuarta del [RD-ley 9/2020](#), en los supuestos en los que la entidad gestora apreciase indicios de fraude para la obtención de las prestaciones por desempleo, lo comunicará a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a los efectos oportunos.

¿SERÍA POSIBLE EN CASO DE ERTE POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN, MODIFICAR LA AFECTACIÓN DE UN TRABAJADOR CUYO CONTRATO SE ENCUENTRA SUSPENDIDO, PASANDO A UNA REDUCCIÓN DE JORNADA? ¿SE PODRÍA REALIZAR EN ERTE POR FUERZA MAYOR?

En este sentido se ha planteado una consulta a la Dirección General de Trabajo sobre la tramitación de los ERTEs, extrayendo las presentes conclusiones, no obstante, debemos tener en cuenta que dichas consultas no son vinculantes por lo que no existiendo un pronunciamiento legal debemos tomar todas las cautelas correspondientes.

En primer lugar, en cuanto a la reincorporación de trabajadores afectados por un ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, si bien no está regulado expresamente, dado que la empresa está obligada a comunicar a la autoridad laboral competente la decisión empresarial de suspensión de contratos o reducción de jornada prevista en el artículo 20.6 del [Real Decreto 1483/2012](#), también deberá comunicar a dicha autoridad laboral las variaciones en los datos contenidos en dicha comunicación, ya supongan una desafectación, por la totalidad o parte de la jornada, de trabajadores inicialmente afectados o la aplicación de una reducción de jornada inferior a la acordada o decidida inicialmente. Esto es coherente con lo legalmente previsto en relación con la obligación de comunicar al Servicio Público de Empleo Estatal las variaciones de datos en la comunicación inicial prevista tanto en el art. 3.2 del [Real Decreto-ley 9/2020](#) (“*La empresa deberá comunicar cualesquiera variaciones en los datos inicialmente contenidos en la comunicación, y en todo caso cuando se refieran a la finalización de la aplicación de la medida*”) como en el art. 22.1.c) del [Real Decreto 625/1985](#) el cual, además, prevé que dicha comunicación debe realizarse con carácter previo a que se produzca la modificación. No es necesario acuerdo con la representación legal de los trabajadores, pero habrá de notificarse dicha modificación a los trabajadores afectados con carácter previo a que ésta se produzca, dado que constituye una modificación de lo notificado inicialmente de acuerdo con el art. 23 del Reglamento aprobado por Real Decreto 1483/2012.

En segundo lugar, en cuanto a la posibilidad de reincorporar a trabajadores afectados por el ERTE por fuerza mayor, debe señalarse que ni artículo 22 del [Real Decreto-ley 8/2020](#), de 17 de marzo, ni el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, regulan la posible reincorporación, total o parcial, de un trabajador afectado por un ERTE por cambio de las circunstancias que justificaron el mismo, ni la comunicación a la autoridad laboral de dichas variaciones de datos. No obstante, las variaciones de datos en la comunicación realizada al Servicio Público de Empleo Estatal están previstas en el mencionado art. 3.2 del [Real Decreto-ley 9/2020](#), de 27 de marzo, así como en el

art. 22 del [Real Decreto 625/1985](#). Por tanto, podría entenderse que, siempre que existan razones justificadas para la reincorporación del trabajador afectado por el ERTE de fuerza mayor relacionadas con el fin de la causa de fuerza mayor para dicho trabajador, podrá producirse la misma, previa comunicación al trabajador afectado, a la autoridad laboral competente que autorizó el ERTE y al Servicio Público de Empleo Estatal.

No obstante a lo anterior, se trata de una cuestión del todo controvertida y, dado que ex lege no se da una solución a tal controversia, y dada la diversidad de criterio por parte de la Administración ante tal cuestión, la respuesta a esta debe tomarse con toda cautela.

PERMISO RETRIBUIDO RECUPERABLE

- | | |
|---|-------|
| 60. ¿Qué se entiende por permiso retribuido recuperable? | 46 |
| 61. ¿Cuáles son las formas de recuperación del permiso retribuido recuperable? | 46-47 |
| 62. ¿Se puede tramitar un ERTE durante el disfrute del permiso retribuido recuperable? | 47 |
| 63. ¿Quiénes están afectados por el permiso retribuido recuperable? ¿Las personas por cuenta propia? | 47 |
| 64. ¿Cómo se articula la compensación de las horas de trabajo disfrutadas durante el permiso retribuido recuperable? | 47-48 |
| 65. ¿Cómo se realiza la negociación para proceder a la recuperación de horas? | 48-49 |
| 66. ¿Debe respetarse algún límite en la recuperación de las horas disfrutadas por el permiso retribuido recuperable? | 49 |
| 67. ¿Pueden recuperarse las horas de trabajo mediante días de vacaciones? | 49 |

¿QUÉ SE ENTIENDE POR PERMISO RETRIBUIDO RECUPERABLE?

El permiso retribuido recuperable, introducido en el Real Decreto-Ley 10/2020, es la respuesta ante la paralización de toda la actividad no esencial debida a la crisis sanitaria del Covid-19 entre el 30 de marzo y el 9 de abril de 2020, consistiendo en un permiso de carácter obligatorio y recuperable.

Dicho permiso no se aplicará en los supuestos de reducción de jornada, y tampoco será compatible con otras medidas laborales como son el teletrabajo, la suspensión mediante ERTE, etc. Será obligatorio negociar la recuperación y los efectos de la medida antes de la finalización del año en curso.

La obligación de disfrutar el permiso retribuido recaerá sobre las personas que por cuenta ajena presten sus servicios tanto a empresas como a entidades que no sean considerables de actividades esenciales, Regulado en el Real Decreto-Ley 10/2020.

Dicho Decreto clarifica los supuestos exceptuados de aplicación:

- Las personas trabajadoras desarrollen sus servicios en los sectores calificados como esenciales².
- Las personas trabajadoras que desarrollen sus servicios en divisiones o las líneas de producción que estén relacionadas con los sectores calificados como esenciales.
- Las personas trabajadoras que tengan su contrato suspendido durante el período indicado:
 - Las empresas que hayan solicitado o estén aplicando un ERTE
 - Las empresas a las que les sea autorizado un expediente de regulación temporal de empleo de suspensión durante la duración del permiso.
- Aquellas personas trabajadoras que se hallen en situación de baja por incapacidad temporal o cuyo contrato esté suspendido por otros motivos legales.
- Aquellas personas trabajadoras que puedan seguir manteniendo su actividad laboral mediante el Teletrabajo.
- Aquellas personas trabajadoras de empresas adjudicatarias de contratos de obras, servicios y suministros del sector público.

¿CUÁLES SON LAS FORMAS DE RECUPERACIÓN DEL PERMISO RETRIBUIDO RECUPERABLE?

La recuperación de las horas deberá ser negociada por las partes, tal y como se indica en el artículo 3 del Real Decreto-Ley 10/2020.

Dicha recuperación de las horas se deberá realizar mediante una negociación, esta se empezará mediante un periodo de consultas de una duración de 7 días con la comisión negociadora. Esta comisión negociadora estará integrada por el personal de la empresa y la representación del personal.

Esta comisión estará formada:

- Los representantes legales de la empresa
- Una comisión representativa integrado por los sindicatos más representativo del sector al cual pertenece la empresa.
- Se asignarán a tres personas trabajadoras de la empresa, elegidas según se indica en el artículo 41 del ET.

Una vez alcanzado el acuerdo, se indicarán las siguientes características:

- Recuperación total o parcial de las horas
- Conocimiento del día y hora de la prestación del trabajo con un preaviso mínimo de 5 días, tal y como establece el artículo 34.2 del ET.
- El periodo de referencia para la recuperación del tiempo de trabajo no desarrollado.

¿SE PUEDE TRAMITAR UN ERTE DURANTE EL DISFRUTE DEL PERMISO RETRIBUIDO RECUPERABLE?

Según el artículo 1.2.c) del Real Decreto-Ley 10/2020 excluyen del ámbito a las personas que sean contratadas por las empresas, por lo que sí podría la empresa tramitar un ERTE durante la vigencia de este permiso retribuido recuperable. En esta línea, la recomendación del Criterio de la Dirección General de Trabajo de 31 de marzo de 2020³ reafirma el criterio de aplicación anteriormente descrito.

¿QUIÉNES ESTÁN AFECTADOS POR EL PERMISO RETRIBUIDO RECUPERABLE? ¿LAS PERSONAS POR CUENTA PROPIA?

En referencia a la primera pregunta, las restricciones sobre la prestación de servicios van dirigidas en exclusiva a las personas que trabajan por cuenta ajena, tal y como describe el Real Decreto-Ley 10/2020 en su artículo 1.1, por no lo que no estarían afectados por el permiso aquellos que presten servicios por cuenta propia.

Por lo tanto, aquellas personas que trabajen por cuenta propia no verán afectada su capacidad de desarrollar su trabajo, aunque trabajen en actividades no presenciales. Aunque quedan sujetas a las restricciones que describen el Real Decreto 463/2020.

¿CÓMO SE ARTICULA LA COMPENSACIÓN DE LAS HORAS DE TRABAJO DISFRUTADAS DURANTE EL PERMISO RETRIBUIDO RECUPERABLE?

La compensación de las horas de trabajo no prestadas durante el permiso retribuido podrá realizarse desde el día posterior a la finalización del estado de alarma y hasta el 31 de diciembre de 2020, según lo dispuesto en el artículo 3 del Real Decreto-ley 10/2020.

² Ver Anexo: Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/03/29/10>

³ Dirección General de Trabajo de 31 de marzo de 2020: https://www.laboral-social.com/sites/laboral-social.com/files/Criterio_DGT_31_03_2020.pdf

La recuperación de las horas se establecerá de mutuo acuerdo mediante un periodo de consultas entre la empresa y la representación legal de los trabajadores que tendrá una duración máxima de siete días. En caso de que no se disponga de representación legal de los trabajadores, los mismos serán representados por los sindicatos más representativos del sector al que corresponda la empresa en cuestión, formando parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.

No obstante, en caso de no alcanzar el mutuo acuerdo entre las partes, será la empresa quien unilateralmente establecerá la recuperación de las horas mediante la notificación a los trabajadores y a la comisión representativa, en el plazo de siete días desde la finalización del plazo de consultas.

¿CÓMO SE REALIZA LA NEGOCIACIÓN PARA PROCEDER A LA RECUPERACIÓN DE LAS HORAS?

Como ya hemos apuntado, siguiendo la anterior pregunta la negociación para la recuperación de las horas de trabajo no ejecutadas se realizará mediante un periodo de consultas abierto entre la empresa y la representación legal de los trabajadores.

En el caso de que no existiera representación legal de los trabajadores existirían dos posibilidades:

1. La comisión estará integrada por los sindicatos más representativos del sector perteneciente de la entidad que configurarán una comisión negociadora en el convenio colectivo de aplicación.

La comisión estará integrada por una persona de cada uno de los sindicatos que cumplan los requisitos y las decisiones serán adquiridas mediante las mayorías representativas correspondientes.

2. De no realizarse la representación conforme al punto anterior, la comisión estará constituida por tres trabajadores de la propia empresa que serán elegidos de acuerdo con lo establecido en el artículo 41.4 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Cualquiera que sea la forma que presente la comisión representativa, la misma debe ser constituida con una plazo máximo e improrrogable de cinco días. La negociación durante el periodo de consultas tendrá una duración máxima de siete días. Durante la misma, los integrantes deberán negociar de buena fe, con el objetivo principal de alcanzar un acuerdo beneficioso para ambas partes. Para poder alcanzar un acuerdo es necesaria la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o los miembros de la comisión representativa, según el caso.

Las partes pueden alcanzar un acuerdo en el que quedaran fijadas entre otros extremos; la recuperación total o parcial de las horas de trabajo pendientes; el preaviso mínimo con el que la empresa debe informar sobre el día; la hora de prestación de trabajo resultante; el periodo de referencia para la recuperación del tiempo de trabajo no desarrollado.

En caso de no conseguir llegar a un acuerdo a lo largo del periodo de consultas, será la empresa quien notifique a los trabajadores y a la comisión representativa sobre la decisión de la recuperación de las horas de trabajo no realizadas. La notificación deberá de realizarse durante un plazo de siete días desde la finalización del plazo del periodo de consultas.

¿DEBE RESPETARSE ALGÚN LÍMITE EN LA RECUPERACIÓN DE LAS HORAS DISFRUTADAS POR EL PERMISO RETRIBUIDO RECUPERABLE?

El artículo 3.3 del Real Decreto Ley 10/2020 establece los límites que deben respetarse para proceder a la recuperación de las horas entre los que se encuentran los siguientes:

- Los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y en el convenio colectivo. Es decir, será necesario proporcionar un descanso mínimo diario de 12 horas entre jornada y jornada y un descanso mínimo semanal de 1,5 días ininterrumpidos durante catorce días.
- El establecimiento de un plazo de preaviso inferior al recogido en el artículo 34.2 de la Ley del Estatuto de los trabajadores, esto es un preaviso mínimo de cinco días.
- La no superación de la jornada máxima anual prevista en el convenio colectivo que sea de aplicación.
- Respeto de los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar que se encuentran reconocidos legalmente y convencionalmente.

¿PUEDEN RECUPERARSE LAS HORAS DE TRABAJO MEDIANTE DÍAS DE VACACIONES?

Las horas de trabajo a pesar de que los Reales Decretos-ley no se pronuncien al respecto, no pueden ser recuperadas mediante los días de vacaciones puesto que el artículo 38 del ET establece que las vacaciones anuales retribuidas, no podrán ser sustituidas por compensación económica ni inferiores a treinta días naturales.

El único caso en el que podrían recuperarse dichas horas mediante el empleo de días vacacionales sería en el caso de que el contrato estipulase un periodo vacacional superior al establecido legalmente, es decir los días de vacaciones anuales sean superior a treinta días naturales o a los que estipulase el convenio colectivo. En este supuesto el acuerdo entre el empresario y el trabajador sí sería valido, puesto que no se infringiría el derecho mínimo establecido por la ley.

VI.

SEPE Y SEGURIDAD SOCIAL

- | | | |
|------------|---|-------|
| 68. | ¿Cuál es la protección que reciben las personas afectadas por un ERTE por fuerza mayor o por causas ETOP? | 52 |
| 69. | ¿Qué personas podrán acogerse a la prestación extraordinaria por desempleo? | 52-53 |
| 70. | ¿Cuál es la cuantía de la prestación extraordinaria por desempleo COVID-19? | 53 |
| 71. | ¿Cuál es la duración de la prestación extraordinaria por desempleo? | 53 |
| 72. | ¿Cómo debe tramitarse la prestación extraordinaria por desempleo? | 54 |
| 73. | ¿Existe alguna especialidad en la regulación con respecto a las personas trabajadoras fijas discontinuas? | 55-56 |
| 74. | ¿Qué es el subsidio de desempleo excepcional? | 56 |
| 75. | ¿Es compatible la prestación extraordinaria por desempleo con el subsidio por cuidado de un menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave? | 56 |
| 76. | ¿Cómo y cuándo debe la empresa comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social las personas trabajadoras afectadas por un ERTE? | 56-57 |
| 77. | ¿Hay que presentar la liquidación de las cotizaciones de las personas afectadas por el ERTE? ¿Y si la empresa tiene derecho a algún tipo de exoneración sobre el pago de las cuotas debe comunicarlo? | 57 |
| 78. | ¿Qué ocurre si durante la vigencia del ERTE un trabajador de la empresa queda afectado por una situación de Incapacidad Temporal? | 57 |
| 79. | ¿Pueden los partícipes en planes de pensiones hacer efectivos los derechos consolidados en el mismo? | 58 |
| 80. | ¿Quién y cómo puede solicitarlo? | 58-59 |
| 81. | ¿Cuál es el límite de los derechos consolidables que el partícipe puede convertir en económicos? ¿Cuándo recibirá el reembolso? | 59 |

¿CUÁL ES LA PROTECCIÓN QUE RECIBEN LAS PERSONAS AFECTADAS POR UN ERTE POR FUERZA MAYOR O POR CAUSAS ETOP?

El art. 25 Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, regula las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo para aquellas personas que hayan visto suspendido su contrato de trabajo o reducida su jornada por un Expediente de regulación temporal de empleo ya sea por fuerza mayor o por causas ETOP, supone una mayor protección para los trabajadores respecto a la regulación habitual de la prestación por desempleo recogida en el 267.1.b) LGSS se traduce en:

- No es necesario el período mínimo de cotización para el reconocimiento del derecho a la prestación contributiva por desempleo.
- El tiempo en que se perciba la prestación por desempleo no computa a efectos de cálculo de prestaciones futuras.
- No se tiene en cuenta el plazo en la presentación de solicitudes por lo que las realizadas fuera de los plazos establecidos no supondrá en ningún caso que se reduzca la duración del derecho al percibo de la prestación (artículo 26 Real Decreto-Ley 8/2020).
- La entidad gestora prorrogará de oficio el derecho al cobro de los subsidios que normalmente debe solicitarse prórroga a los seis meses.
- Se deja sin efecto temporalmente el artículo 276.3 LGSS en lo referido al subsidio para trabajadores mayores de 52 años y en cuanto a que no se interrumpirá el pago de los subsidios por desempleo por la falta de presentación de la Declaración Anual de Rentas (DAR) conforme lo dispone el artículo 27 Real Decreto-Ley 8/2020.

¿QUÉ PERSONAS PODRÁN ACOGERSE A LA PRESTACIÓN EXTRAORDINARIA POR DESEMPLERO?

El artículo 25 del Real Decreto-Ley 8/2020 así como el artículo 22 del Real Decreto-Ley 15/2020 regulan las personas que podrán acogerse a la prestación extraordinaria por desempleo:

- Los trabajadores incluidos en el artículo 264⁴ del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Las personas que tengan la condición de socias trabajadoras de sociedades laborales y de cooperativas de trabajo asociado que tengan previsto cotizar por la contingencia de desempleo.
- Personas trabajadoras afectadas que tuvieran suspendido un derecho anterior a prestación subsidio por desempleo o careciesen del período mínimo de ocupación cotizada para causar derecho a prestación contributiva.

En todo caso, se exige que el inicio de la relación laboral o societaria hubiera sido anterior a la fecha de entrada en vigor del Real Decreto-Ley 8/2020; es decir, anterior al 18 de marzo de 2020.

- Los trabajadores que hayan visto extinguido la relación laboral durante el período de prueba a instancia de la empresa, producida a partir del día 9 de marzo de 2020, con independencia de la causa por la que se hubiera extinguida la relación laboral anterior. Así lo establece el artículo 22 del Real Decreto-Ley 15/2020.
- Las personas trabajadoras que hayan causado baja voluntaria en su última relación laboral a partir del día 1 de marzo de 2020, por tener un compromiso firme de suscripción de un contrato laboral por parte de otra empresa, si ésta hubiera desistido del mismo como consecuencia de la crisis derivada del COVID-19

¿CUÁL ES LA CUANTÍA DE LA PRESTACIÓN EXTRAORDINARIA POR DESEMPLERO COVID-19?

La base reguladora de la prestación será la resultante de computar el promedio de las bases de los últimos 180 días cotizados o, en su defecto, del período de tiempo inferior, inmediatamente anterior a la situación legal de desempleo, trabajados al amparo de la relación laboral afectada por las circunstancias extraordinarias que han originado directamente la suspensión del contrato o la reducción de la jornada de trabajo. (Artículo 25.3 a) del Real Decreto-Ley 8/2020).

La cuantía máxima de la prestación por desempleo será del 175% del IPREM (índicador público de rentas de efectos múltiples), salvo cuando el trabajador tenga uno o más hijos a su cargo, en cuyo caso la cuantía será, respectivamente, del 200% o 225%, respectivamente. La cuantía mínima será del 107% o 80% IPREM según que el trabajador tenga o no, respectivamente, hijos a su cargo. A los efectos del cálculo, se tendrá en cuenta el IPREM mensual vigente en el momento del nacimiento del derecho, incrementado en una sexta parte.

¿CUÁL ES LA DURACIÓN DE LA PRESTACIÓN EXTRAORDINARIA POR DESEMPLERO?

La disposición adicional tercera del Real Decreto-Ley 9/2020 establece la fecha de efectos de la situación legal de desempleo que variará en función de si el ERTE es por fuerza mayor o por causas ETOP:

En los supuestos de **fuerza mayor**, contará como fecha de inicio cuando se comunica esta situación; es decir, la fecha del hecho causante de la situación legal de desempleo.

En el resto de los supuestos, **causas económicas, técnicas, organizativas y de producción**, la fecha de efectos deberá coincidir o ser posterior a aquélla en que la empresa comunique a la autoridad laboral la decisión adoptada.

La duración de la prestación se extenderá hasta la finalización del período de suspensión del contrato de trabajo o de reducción temporal de la jornada de trabajo, así lo determina el artículo 25.3.b) del Real Decreto-Ley 8/2020.

⁴ Artículo 264 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social

¿CÓMO DEBE TRAMITARSE LA PRESTACIÓN EXTRAORDINARIA POR DESEMPLEO?

Con el fin de agilizar la tramitación y el abono de las prestaciones por desempleo se ha regulado en el artículo 3 del Real Decreto-Ley 9/2020 que para todas aquellas personas afectadas por un ERTE será la empresa en su nombre la que solicite la prestación por desempleo presentando una solicitud colectiva ante la entidad gestora en el modelo oficial.

Además de la solicitud colectiva, la **comunicación de solicitud de alta de la prestación** incluirá la información exigida por la entidad gestora, de forma individualizada por cada uno de los centros de trabajo afectados:

La empresa deberá comunicar cualesquiera variaciones en los datos inicialmente contenidos en la comunicación, y en todo caso cuando se refieran a la finalización de la aplicación de la medida.

Además, el certificado de empresa de cada uno de los trabajadores, a través de certific@2, como se realiza habitualmente.

La comunicación deberá remitirse por la empresa en el plazo de 5 días desde la fecha de solicitud del ERTE por fuerza mayor o desde la fecha en que la empresa notifique a la autoridad laboral competente la decisión de proceder a un ERTE por causas ETOP. Respecto los procedimientos iniciados con anterioridad a su entrada en vigor, el plazo de 5 días empieza a computar desde la fecha de entrada en vigor del Real Decreto-Ley el 28 de marzo del 2020.

De la misma forma, si la empresa no transmite esta información se considerará conducta constitutiva de la infracción grave prevista en el artículo 22.13 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

A su vez, los trabajadores podrán comprobar el estado de su prestación por desempleo en la Sede Electrónica del SEPE.

En cuanto a la **comunicación de la baja de la prestación** de los trabajadores afectados por ERTE que se van incorporando a la actividad laboral:

- Será la empresa o su gestoría la encargada de comunicar a la entidad gestora el fin de la prestación.
- Se realiza a través de fichero oficial en el que se puede incluir a todos los trabajadores que reinician su actividad laboral de diferentes centros de trabajo siempre que afecten a una misma provincia.
- Pueden comunicarse las bajas en el momento en que se conozca en firme la reincorporación de la persona trabajadora. También podrán acumularse comunicaciones para remitir un menor número de envíos, pero las bajas de un mes deben comunicarse antes del día 25 de ese mismo mes para que no se generen pagos indebidos a los trabajadores ya en activo.

¿EXISTE ALGUNA ESPECIALIDAD EN LA REGULACIÓN CON RESPECTO A LAS PERSONAS TRABAJADORAS FIJAS DISCONTINUAS?

Sí. El artículo 25.6 del Real Decreto-Ley 8/2020, el cual ha sido modificado por el apartado tres de la Disposición final octava del Real Decreto-Ley 15/2020 regula los supuestos y los términos en los que los trabajadores fijos-discontinuos y aquellos que realizan trabajos fijos y períodos que se repiten en fechas ciertas pueden acceder a la prestación por desempleo, siendo los siguientes:

- Las **personas trabajadoras que se hayan visto afectadas** por supuestos en los que la empresa haya adoptado la decisión de **suspender el contrato o de reducir la jornada** tanto por ERTE por fuerza mayor como por ERTE por causas ETOP; y las personas trabajadoras fijas discontinuas o aquellas que realicen trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas, los cuales procedería su llamamiento no de mediar la crisis del Covid-19.
- Las **personas trabajadoras que, sin estar en la situación anterior, vean interrumpida su prestación de servicios con motivo del Covid-19** durante períodos que hubieran sido de actividad, pero que con motivo de la situación extraordinaria pasen a ser beneficiarias de la prestación por desempleo, podrán volver a percibirla, con el límite máximo de 90 días.
- Las **personas trabajadoras que acrediten que como consecuencia del impacto del Covid-19 no se hubieran podido reincorporar** en la fecha que estaba prevista y fueran beneficiarios de prestaciones en ese momento, no verán suspendido el derecho a la prestación o al subsidio que vinieran percibiendo.

En caso de que el trabajador en la fecha en que hubiera tenido que incorporarse hubiera agotado las prestaciones por desempleo, pero acreditará el período cotizado necesario para obtener una nueva prestación contributiva, el hecho de que el empresario acredite la imposibilidad de reincorporar a la persona trabajadora constituirá situación legal de desempleo.

- Las **personas trabajadoras que hubieran visto interrumpida su actividad y los que no hubieran podido reincorporarse a la misma como consecuencia de Covid-19 y careciesen del período de ocupación cotizado necesario** para obtener la prestación por desempleo, tendrán derecho a una nueva prestación contributiva, que podrá percibirse hasta la fecha en que tenga lugar la incorporación a su puesto de trabajo, con el límite máximo de 90 días.

Por otro lado, el artículo 13 del Real Decreto-Ley 7/2020 prevé como medida de apoyo para aquellas empresas que se hallen encuadradas en los sectores del turismo, comercio y hostelería y que generen actividades productivas en los meses de febrero a junio o que inicien o mantengan en alta la ocupación de fijos discontinuos, la bonificación de los meses anteriormente citados de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como por los conceptos de recaudación conjunta de Desempleo, FOGASA y Formación Profesional de dichos trabajadores. Esta bonificación será de aplicación desde el

01 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2020. La medida mencionada será aplicable en todo el territorio español a excepción de Baleares y Canarias, ya que a estos últimos territorios les será de aplicación la bonificación especial establecida en el artículo 2 del Real Decreto-Ley 12/2019.

¿QUÉ ES EL SUBSIDIO DE DESEMPLEO EXCEPCIONAL?

Se trata de un subsidio de nueva creación previsto en el artículo 33 del Real Decreto- ley 11/2020 que beneficia a aquellas personas trabajadoras que se les hubiera extinguido un contrato de duración determinada de, al menos, dos meses de duración, con posterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto 463/2020, es decir, con fecha posterior al 14 de marzo de 2020 y careciesen del periodo de cotización necesaria para acceder a otra prestación o subsidio, siendo aplicable también en aquellos contratos de interinidad, formativos y de relevo que cumplan con los requisitos mencionados.

¿ES COMPATIBLE LA PRESTACIÓN EXTRAORDINARIA POR DESEMPLEO CON EL SUBSIDIO POR CUIDADO DE UN MENOR AFECTADO POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE?

Sí. Es compatible el subsidio por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave que las personas trabajadoras vinieran percibiendo a fecha 14 de marzo de 2020 con la prestación por desempleo que pudieran tener derecho a percibir al verse incluidas en supuestos de suspensión de contrato o reducción de jornada por fuerza mayor o por causas ETOP expuestos en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-Ley 8/2020, así lo establece el Real Decreto-Ley 11/2020 en su disposición adicional vigesimosegunda.

Para ello, la empresa deberá indicar en la solicitud las personas que sean titulares del subsidio e identificar la parte de la jornada que se ve afectada por el expediente de regulación temporal de empleo.

¿CÓMO Y CUÁNDO DEBE LA EMPRESA COMUNICAR A LA TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL LAS PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS POR UN ERTE?

La empresa deberá comunicar a la Tesorería las altas en el desempleo de todas las personas trabajadoras afectadas por Expedientes de Regulación de Empleo de extinción, suspensión o reducción de la relación laboral, por los medios establecidos para la comunicación de las modificaciones de datos habitual, podrá hacerlo desde el día en que se inicie hasta el último día del mes posterior.

Deberá indicarlo en el fichero AFI⁵, o a través del servicio on-line Certific@2, variando los valores V, W o X en el campo de TIPO DE INACTIVIDAD según proceda. De este modo, mediante el valor V se comunicará la situación de suspensión del contrato de trabajo, a través del valor W se comunica la situación de reducción de jornada de trabajo y, por último, a través del valor X se informa

la situación en la que se simultaneen una reducción de jornada y una huelga a tiempo parcial.

Además, en el caso de tratarse de una reducción se deberá indicar el coeficiente a tiempo parcial que implique el porcentaje de la jornada que queda activa.

¿HAY QUE PRESENTAR LA LIQUIDACIÓN DE LAS COTIZACIONES DE LAS PERSONAS AFECTADAS POR EL ERTE? ¿Y SI LA EMPRESA TIENE DERECHO A ALGÚN TIPO DE EXONERACIÓN SOBRE EL PAGO DE LAS CUOTAS DEBE COMUNICARLO?

Sí, las empresas deben presentar la liquidación de las cuotas del código de cuenta de cotización de las personas afectadas por la suspensión o reducción, en los plazos establecidos.

En el caso de que el empresario haya aplicado en el cetro un ERTE por Fuerza Mayor y tenga derecho a la exoneración de parte o el total de las cotizaciones en virtud de lo establecido en el artículo 24 del RD-ley 8/2020 la exoneración de cuotas se aplicará por la Tesorería General de la Seguridad Social a instancia del empresario, quien deberá comunicar previamente la identificación de los trabajadores y período de la suspensión o reducción de jornada y será la TGSS quien calcule la cuota no exonerada en función del fichero de afiliación obrante para cada trabajador.

¿QUÉ OCURRE SI DURANTE LA VIGENCIA DEL ERTE UN TRABAJADOR DE LA EMPRESA QUEDA AFECTADO POR UNA SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL?

Una vez iniciado el expediente de regulación temporal de empleo y hasta su finalización, las nuevas bajas que puedan sufrir los trabajadores por las diferentes contingencias no implicarán para el empresario la obligación de excluir a dicho trabajador del ERTE en curso, es decir, a efectos del empresario prevalece el régimen de suspensión originado por el ERTE.

Será el propio trabajador quien deba comunicarlo por los medios establecidos al efecto al Servicio Público de Empleo Estatal, quien de oficio convertirá la prestación de desempleo en prestación por IT a partir de ese momento y hasta que finalice la incapacidad independientemente de la fecha fin del ERTE. **En cuanto al pago de la prestación, correrán a cargo de la mutua el abono de los subsidios que cuyo abono hubiese sido obligación del empresario si no existiese el ERTE.**

Respecto a las responsabilidades del empresario, mantiene la obligación de comunicar al SEPE la fecha y el tipo de la baja **en caso de tener conocimiento sobre la misma**. Ello podrá hacerlo abriendo una incidencia en el sistema RED CASIA habilitado en la sede electrónica de la Seguridad Social⁶.

¿PUEDEN LOS PARTÍCIPES EN PLANES DE PENSIONES HACER EFECTIVOS LOS DERECHOS CONSOLIDADOS EN EL MISMO?

Sí, los partícipes pueden hacer efectivos sus derechos consolidados en **planes de pensiones del sistema individual, asociado y de empleo cuya modalidad sea de aportación definida o mixta (para las contingencias que tengan programadas aportaciones definidas)**, en los siguientes casos⁷:

- Trabajadores por cuenta ajena afectados por un Expediente de Regulación Temporal de Empleo
- Empresarios que hayan sido afectados por la suspensión de apertura al público de sus establecimientos
- Trabajadores por cuenta propia. Si han cesado en la actividad⁸.

En cuanto a los **partícipes en planes de pensiones en régimen de prestación definida o en planes mixtos para contingencias definidas en tal modalidad**, necesitarán además que lo permita el compromiso por pensiones y lo prevean las especificaciones del plan aprobadas por su comisión de control en las condiciones que estas establezcan.

Lo establecido también será aplicable para los asegurados de los planes de previsión asegurados, planes de previsión social empresarial y mutualidades de previsión social.

¿QUIÉN Y CÓMO PUEDE SOLICITARLO?

Será el participante del plan de pensiones quien pueda solicitar la disposición de sus derechos consolidados, podrá hacerlo a través de una solicitud dirigida a la entidad gestora del fondo de pensión y acreditando la concurrencia de las circunstancias expuestas anteriormente. Con tal fin, los documentos que tendrá que presentar conforme a lo establecido en el artículo 23.2 del RD-ley 15/2020 son:

- Si el participante es un trabajador por cuenta ajena tiene que aportar el **certificado de la empresa**, indicando los efectos del ERTE en la relación laboral.
- Si el participante fuera el empresario titular del establecimiento cuya apertura al público, lo que tendrá que presentar será una **declaración responsable sobre la concurrencia de dicha situación**.

Además, para justificar la cuantía que se pretende rescatar en este último supuesto, el empresario deberá aportar también: una declaración responsable en la que se cuantifique el importe mensual de reducción de ingresos. la declaración anual del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas correspondiente al ejercicio anterior y, en su caso, el pago fraccionado del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y las autoliquidaciones del Impuesto sobre el Valor Añadido correspondientes al último trimestre.

En el supuesto de que no puedan presentarlos por motivos relacionados con la crisis del Covid-19 bastará con que presenten una declaración comunicando dicho incidente y tras la finalización del estado de alarma y sus prorrogas dispondrán del plazo de un mes para la aportación de los documentos establecidos.

¿CUÁL ES EL LÍMITE DE LOS DERECHOS CONSOLIDABLES QUE EL PARTÍCIPLE PUEDE CONVERTIR EN ECONÓMICOS? ¿CUÁNDO RECIBIRÁ EL REEMBOLSO?

Nuevamente debemos discernir entre los supuestos de participante que sea trabajador por cuenta ajena afectado por un ERTE y participante empresario con establecimiento donde la apertura al público esté suspendida, en ambos casos el importe que podrán hacer disponible será el que justifiquen a la entidad gestora, con los siguientes límites:

- **Para el trabajador:** Los salarios netos dejados de percibir mientras se mantengan los efectos del ERTE y como máximo durante la vigencia del estado de alarma más un mes adicional tras su finalización.
- **Para el empresario:** Los ingresos netos estimados que se hayan dejado de percibir como consecuencia del cierre al público del establecimiento por un periodo computado máximo igual a la vigencia del estado de alarma más un mes.

Independiente de cuál sea la situación del participante tenemos una **segunda limitación** que opera en ambos casos que será igual al prorrata del IPREM anual para 12 pagas vigente para el ejercicio 2020 multiplicado por 3 en la proporción que corresponda al periodo de duración del ERTE o al de suspensión de la apertura al público según respectivamente corresponda.

Dicha cantidad en cualquiera de los casos será reembolsada al participante solicitante en el plazo máximo de **siete días hábiles** desde que hayamos presentado la documentación completa. Con la excepción de los planes de pensiones de la modalidad de empleo, donde se podrá ampliar a **treinta días hábiles** desde que se presente la documentación.

⁷ Regulado en la Disposición Adicional Vigésima del Real Decreto-Ley 11/2020, de 31 de marzo y en el artículo 23 del Real Decreto-Ley 15/2020, de 21 de abril se regula la forma en que los

⁸ Se desarrolla con mayor detalle en el apartado para autónomos previsto en esta guía.

VII

CONTRATACIÓN Y DESPIDOS

- | | | |
|------|---|-------|
| 82. | ¿Es posible despedir por causa de fuerza mayor o causas ETOP? | 62 |
| 83. | ¿Qué calificación tendrá el despido por fuerza mayor o causas ETOP mientras dure la vigencia del Real Decreto-Ley 9/2020? | 62 |
| 84. | Finalizado el estado de alarma, ¿podrían efectuarse despidos o extinguirse contratos de trabajo? | 62-63 |
| 85. | ¿Puede un trabajador con contrato temporal estar afecto por un ERTE? | 63 |
| 86. | ¿Qué consecuencias tiene incluir a un trabajador con contrato temporal en un ERTE? | 63-64 |
| 87. | Entonces, estando o habiendo estado afectado por un ERTE, ¿finalizado el estado de alarma podría extinguirse el contrato temporal de un trabajador sin que ello suponga incumplimiento de compromiso de mantenimiento del empleo? | 64 |
| 88. | La interrupción del cómputo del contrato temporal afectado por un ERTE, ¿afecta también a aquellas personas contratadas por medio de una ETT? | 64 |
| 89. | ¿Qué consecuencias tiene la extinción anticipada del contrato temporal? | 65 |
| 90. | ¿Existe una regulación específica respecto de la duración del contrato temporal no afectado por un ERTE? | 65 |
| 91. | ¿Qué protección reciben las personas contratadas temporalmente por la finalización del contrato temporal? | 65 |
| 92. | ¿Cuáles son los trámites para poder beneficiarse del subsidio de desempleo excepcional por fin de contrato temporal? | 66 |
| 93. | ¿Existe una regulación especial respecto de las personas contratadas como personal docente e investigador en universidades? | 66 |
| 94. | ¿Existe una regulación especial respecto de los contratos temporales en el sector agrario? | 66-67 |
| 95. | ¿Qué ocurre con los contratos que se han extinguido por no superar el periodo de prueba durante el estado de alarma? | 67 |
| 96. | En caso de encontrarse en alguna de las situaciones anteriores, ¿cómo debe acreditar el trabajador que tiene derecho a cobrar el desempleo? | 67 |
| 97. | ¿El compromiso de mantenimiento de empleo es aplicable a todas las empresas o solamente a aquellas que hayan realizado un ERTE por causas de fuerza mayor? | 67-68 |
| 98. | ¿El compromiso de mantenimiento del empleo afecta a todas las empresas que desarrollen una actividad económica o solamente a aquellas con alta variabilidad o estacionalidad en el empleo? | 68 |
| 99. | ¿La obligación de "mantener el empleo" es aplicable a todas las personas trabajadoras o solamente a aquellas que se vean afectas por un ERTE? | 69 |
| 100. | ¿Qué conductas están excluidas del incumplimiento del compromiso de mantenimiento de empleo? | 69 |

¿ES POSIBLE DESPEDIR POR CAUSA DE FUERZA MAYOR O CAUSAS ETOP?

No. La fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada a consecuencia de la pérdida de actividad⁹ derivada del COVID-19 no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido¹⁰.

Es decir, desde la publicación del Real Decreto-Ley de 27 de marzo, las empresas no pueden ampararse en causas de fuerza mayor ni causas ETOP para efectuar despidos o extinciones de contratos. Por ende, esta limitación no afecta a todos los despidos, sino los relacionados con los que guarden relación con el COVID-19 y el estado de alarma.

La imposibilidad de despedir por causas de fuerza mayor o causas ETOP afecta a todos los contratos, independientemente de si alguno se ha visto suspendido por un ERTE o no.

¿QUÉ CALIFICACIÓN TENDRÁ EL DESPIDO POR FUERZA MAYOR O CAUSAS ETOP MIENTRAS DURE LA VIGENCIA DEL REAL DECRETO-LEY 9/2020?

El despido que se produzca amparándose en causas de fuerza mayor o causas ETOP, tendrá la consideración de **improcedente**, ya que como se ha comentado anteriormente, estas causas no son válidas para la extinción de los contratos. Por consiguiente, se deja la nulidad para aquellos supuestos en los que se aprecien efectos discriminatorios.

FINALIZADO EL ESTADO DE ALARMA, ¿PODRÍAN EFECTUARSE DESPIDOS O EXTINGUIRSE CONTRATOS DE TRABAJO?

Sí, salvo que esos despidos y extinciones de contratos tengan su fundamentación en la fuerza mayor o causas ETOP como consecuencia de la crisis del COVID-19.

En tales casos, tendrán la consideración de injustificados, y además incumplirían el compromiso de mantenimiento del empleo contemplado en la disposición adicional 6^a del RD-ley 8/2020.

No obstante, nada impide a las empresas acudir a otras modalidades de despido como el despido disciplinario, o por causas objetivas (esto es, ineptitud, falta de adaptación del trabajador, etc.), y siempre teniendo en cuenta que, de declararse tales despidos como improcedentes o injustificados, la empresa debería abonarle al trabajador una indemnización correspondiente a 33 días por año trabajado.

Se adopta esta medida con el fin de proteger a las personas trabajadoras que acrediten mayor antigüedad en la empresa.

En el caso de trabajadores con poca antigüedad, la diferencia indemnizatoria varía poco, limitándose la protección.

¿PUEDE UN TRABAJADOR CON CONTRATO TEMPORAL ESTAR AFECTADO POR UN ERTE?

Sí. Los trabajadores cuyo contrato es temporal pueden verse afectados por un ERTE al igual que aquellos con contrato indefinido, siempre que concurren las causas correspondientes. Estas causas son la fuerza mayor o causas ETOP.

Por tanto, en caso de que la empresa se vea obligada a adoptar un ERTE de suspensión de contratos, puede incluir tanto aquellos trabajadores que tengan contrato indefinido, como a los que tienen contrato temporal, sin que ninguno de ellos se entienda extinguido, simplemente suspendido.

¿QUÉ CONSECUENCIAS TIENE INCLUIR A UN TRABAJADOR CON CONTRATO TEMPORAL EN UN ERTE?

Lo primero de todo, debe quedar claro qué contratos se deben entender como temporales. En este caso, cabría mencionar los formativos, de relevo o interinidad, o por tiempo determinado (esto es, de obra o servicio, o eventual por circunstancias de la producción).

Por tanto, la suspensión de este tipo de contratos supondrá “la interrupción del cómputo de la duración, como de los períodos de referencia equivalentes al periodo suspendido”¹¹.

En caso de que se opte por un ERTE de reducción de jornada de contratos temporales, la jornada diaria de prestación de servicios se verá reducida, pero la fecha prevista de fin del contrato temporal no queda en suspenso. Esto es así puesto que los servicios se siguen prestando y nada impide que el contrato temporal pueda verse extinguido en la fecha prevista para su finalización.

En virtud de estos criterios, cabe realizar algunas distinciones:

- Las personas cuyo contrato temporal se vea suspendido, y esté **sujeto a término** (por ejemplo, contrato eventual, en prácticas o para la formación y el aprendizaje) tendrán derecho a reanudar la prestación de servicios una vez concluido el ERTE por el tiempo restante al inicio de la suspensión.
- Las personas cuyo contrato temporal esté sujeto a **concurrencia de causa** (por ejemplo, contrato por obra o servicio determinado o contrato de interinidad) tendrán derecho a reanudar la prestación de servicios una vez concluido el ERTE hasta el cumplimiento de la causa. La válida extinción del contrato de obra o servicio determinado es la terminación de la obra o servicio y no su suspensión.
- El contrato de interinidad por cobertura de vacante también será objeto de interrupción y posterior reanudación hasta la cobertura de la vacante.

Pero, podría extinguirse de forma válida en caso de que se produzca la reincorporación al puesto de trabajo de la persona sustituida durante el periodo de suspensión o una vez reanudada la actividad. Lo mismo ocurriría respecto del contrato de relevo por haber cumplido la edad de jubilación.

No obstante, en estos dos supuestos y en caso de que la causa que dio origen al contrato se extinga durante la vigencia del ERTE, esta se entenderá válida y eficaz¹².

ENTONCES, ESTANDO O HABIENDO ESTADO AFECTADO POR UN ERTE, ¿FINALIZADO EL ESTADO DE ALARMA PODRÍA EXTINGUIRSE EL CONTRATO TEMPORAL DE UN TRABAJADOR SIN QUE ELLO SUPONGA INCUMPLIMIENTO DE COMPROMISO DE MANTENIMIENTO DEL EMPLEO?

Sí. El contrato temporal de un trabajador podría extinguirse sin que ello suponga incumplimiento de compromiso de mantenimiento del empleo en aquellos casos previstos en el Estatuto de los Trabajadores¹³, como por ejemplo, por mutuo acuerdo entre las partes, finalización de obra o servicio, dimisión del trabajador, muerte, gran invalidez, incapacidad, etc.

LA INTERRUPCIÓN DEL CÓMPUTO DEL CONTRATO TEMPORAL AFECTADO POR UN ERTE, ¿AFECTA TAMBIÉN A AQUELLAS PERSONAS CONTRATADAS POR MEDIO DE UNA ETT?

Esta es una circunstancia que genera un poco de confusión, y no hay una norma realmente consolidada que regule este aspecto.

No obstante, todo parece indicar que, a tenor de lo recogido en el convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal¹⁴ al referirse a las causas de suspensión de los contratos que se efectúe a trabajadores que hubiesen firmado su contrato con una ETT y en relación con el art 45.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión de los mismos desplegarán los mismos efectos sobre la interrupción del cómputo de los períodos descritos de igual forma que si se tratase de trabajadores cuyo contrato fue suscrito con la empresa usuaria.

La clave está en determinar cuál es la causa de suspensión que concurre en la situación de los trabajadores de la ETT cedidos a una empresa usuaria que ha suspendido su actividad por un ERTE como consecuencia del COVID-19.

Dicho lo cual, a pesar de que ha de ser la autoridad laboral competente quien ha de constatar la fuerza mayor, se considera que la suspensión de los contratos de los trabajadores cedidos por una ETT a las empresas usuarias que vean suspendida su actividad como causa del COVID-19¹⁵ podría ser una causa más que probada para que se vean desplegados los mismos efectos que si hubiesen firmado su contrato con la empresa usuaria.

¿QUÉ CONSECUENCIAS TIENE LA EXTINCIÓN ANTICIPADA DEL CONTRATO TEMPORAL?

En caso de que los contratos temporales finalicen antes de la fecha pactada por las partes o del cumplimiento de la causa que lo motiva, deberá entenderse como despido improcedente, o nulo por las causas previstas legalmente¹⁶.

Se entiende que la extinción anticipada del contrato temporal adquirirá la misma calificación en caso de que la empresa lo extinga debido a la tramitación de un ERTE entre el resto de trabajadores, ya sea amparándose en causa de fuerza mayor o ETOP.

Asimismo, si la empresa se niega a la reanudación de la actividad una vez finalizado el ERTE para aquella persona cuyo contrato es temporal, se entenderá igualmente como despido improcedente, siempre que no se justifique fehacientemente la causa de la extinción por otro motivo diferente.

¿EXISTE UNA REGULACIÓN ESPECÍFICA RESPECTO DE LA DURACIÓN DEL CONTRATO TEMPORAL NO AFECTADO POR UN ERTE?

No, la norma general nos remite al artículo 5 del Real Decreto-Ley 9/2020 previendo de esta forma la interrupción de los contratos temporal únicamente de aquellos que han sido suspendidos como consecuencia de un ERTE.

En consecuencia, la Dirección General de Trabajo¹⁷ aclaró el pasado 7 de abril de 2020, que “la interrupción del contrato temporal no se aplica a aquellas personas contratadas mediante contrato temporal que hayan sido afectadas por un ERTE de reducción de jornada, o las que han podido mantener la prestación de servicios de forma presencial o de teletrabajo”

¿QUÉ PROTECCIÓN RECIBEN LAS PERSONAS CONTRATADAS TEMPORALMENTE POR LA FINALIZACIÓN DEL CONTRATO TEMPORAL?

Los trabajadores cuyo contrato temporal llega a su fin durante la vigencia del estado de alarma, tienen derecho a un subsidio de desempleo excepcional¹⁸ siempre y cuando cumplan una serie de condiciones:

- Que el contrato temporal tuviera una duración mínima de 2 meses.
- Que los trabajadores hubiesen visto extinguido su contrato una vez declarado el estado de alarma, esto es, el 14 de marzo de 2020.
- Que no contasen con la cotización necesaria para acceder a otra prestación/ subsidio si carecieran de rentas superiores, en cómputo mensual, al 75% del Salario Mínimo Interprofesional, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias¹⁹.

Cabe indicar que el reconocimiento de este subsidio será incompatible con cualquier otro tipo de percepción de renta mínima, renta de inclusión, salario social

¹² Informes DGT de 7 y 11 de abril de 2020

¹³ Art 49 E.T

¹⁴ Art 45.1 del VI Convenio Colectivo Estatal de empresas de trabajo temporal

¹⁵ Art 22 Real Decreto-ley 8/2020 de 17 de marzo

¹⁶ Art 55.5 y ss E.T

¹⁷ DGT-SGON-850CRA

¹⁸ Art 33 Real Decreto-Ley 11/2020 de 31 de marzo

¹⁹ Art 275 LGSS

o ayudas análogas concedidas por cualquier Administración Pública, consistiendo el mismo en una ayuda mensual del 80% del IPREM mensual vigente.

Para 2020, la cuantía del IPREM está fijada en 537,84 euros mensuales²⁰, por lo que, teniendo en cuenta esta cantidad, la cuantía a percibir como subsidio de desempleo excepcional es de 430,27 euros.

Este subsidio tendrá la duración de un mes, aunque podrá ser ampliable si así se estableciese por Real Decreto-Ley.

¿CUÁLES SON LOS TRÁMITES PARA PODER BENEFICIARSE DEL SUBSIDIO DE DESEMPLEO EXCEPCIONAL POR FIN DE CONTRATO TEMPORAL?

La tramitación para poder beneficiarse del subsidio de desempleo excepcional por fin de contrato temporal tendrá que hacerse ante el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) quien en el plazo de un mes desde la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 11/2020 de 2 de abril de 2020, debe indicar cómo debe llevarse a cabo la tramitación de las solicitudes, incluyendo formularios y plazos para su presentación.

¿EXISTE UNA REGULACIÓN ESPECIAL RESPECTO DE LAS PERSONAS CONTRATADAS COMO PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR EN UNIVERSIDADES?

Así es. Los contratos de trabajadores contratados como ayudantes/ asociados/ visitantes, etc., en virtud de la Ley Orgánica 6/2001 de 21 de diciembre de universidades, cuya duración máxima esté prevista que finalice durante la vigencia del estado de alarma y sus prorrogadas, se prorrogarán durante el tiempo que dure el estado de alarma y en su caso, de sus prórrogas.

En algunos casos excepcionales y por motivos justificados, las partes podrían acordar una prórroga del contrato hasta tres meses más al tiempo de duración del estado de alarma y sus prórrogas²¹.

¿EXISTE UNA REGULACIÓN ESPECIAL RESPECTO DE LOS CONTRATOS TEMPORALES EN EL SECTOR AGRARIO?

Sí. El Real Decreto-Ley 13/2020 de 7 de abril recoge las medidas adoptadas en materia de contratos temporales respecto del sector agrario.

La finalidad es establecer medidas extraordinarias de flexibilización del empleo, y de carácter social y laboral, asegurando el mantenimiento de la actividad del sector agrario hasta el 30 de junio de 2020²².

Podrán ser beneficiarios²³ de estas medidas extraordinarias aquellas personas que:

- Se encuentren en situación de desempleo o cese de actividad.
- Aquellos trabajadores que hayan visto temporalmente suspendidos sus contratos debido al cierre temporal de su actividad.
- Aquellos trabajadores migrantes cuyo permiso de trabajo hubiese concluido en el periodo comprendido entre la fecha del comienzo del estado de alarma, esto es, 14 de marzo, y el 30 de junio de 2020.
- Aquellos jóvenes nacionales entre 18 y 21 años de terceros países que se encuentran en situación regular.
- Aquellas personas cuyos domicilios se hallen próximos a los lugares en que haya que realizarse el trabajo.

¿QUÉ OCURRE CON LOS CONTRATOS QUE SE HAN EXTINGUIDO POR NO SUPERAR EL PERIODO DE PRUEBA DURANTE EL ESTADO DE ALARMA?

La extinción de los contratos de aquellos trabajadores que hubiese tenido lugar a partir del día 9 de marzo de 2020 debido a la no superación del periodo de prueba, tendrá la consideración de situación legal de desempleo, independientemente de la causa de la extinción de la relación laboral.

De igual forma, se encontrarán en la misma situación aquellos trabajadores que hubieran rescindido voluntariamente su contrato a partir del día 1 de marzo de 2020, por tener un compromiso firme de suscripción de un contrato laboral con otra empresa en caso de que esta hubiese desistido finalmente de la contratación a causa de la crisis sanitaria derivada del COVID-19²⁴.

EN CASO DE ENCONTRARSE EN ALGUNA DE LAS SITUACIONES ANTERIORES, ¿CÓMO DEBE ACREDITAR EL TRABAJADOR QUE TIENE DERECHO A COBRAR EL DESEMPLEO?

La empresa deberá realizar una comunicación escrita en la que indique que ha desistido de la suscripción del contrato laboral con la persona en cuestión, a consecuencia de la crisis sanitaria derivada del COVID-19.

¿EL COMPROMISO DE MANTENIMIENTO DE EMPLEO ES APLICABLE A TODAS LAS EMPRESAS O SOLAMENTE A AQUELLAS QUE HAYAN REALIZADO UN ERTE POR CAUSA DE FUERZA MAYOR?

El Real Decreto-Ley 8/2020 en su disposición adicional sexta no concreta si el requisito de mantener el empleo durante los 6 meses siguientes desde la fecha de reanudación de la actividad para ser beneficiarios de la aplicación de las medidas extraordinarias del presente real decreto solamente es aplicable a las empresas que hayan realizado un ERTE de fuerza mayor.

²⁰ Ley 3/2017 de 27 de junio de Presupuestos General del Estado para 2017

²¹ Disposición adicional 12^a Real Decreto-Ley 11/2020 de 31 de marzo

²² Art 1 Real Decreto-Ley 13/2020 de 7 de abril

²³ Art 2.1 y 2.2 Real Decreto-Ley 13/2020 de 7 de abril

²⁴ Art 22 Real Decreto-Ley 15/2020 de 21 de abril

Sin embargo, la exposición de motivos del Real Decreto-Ley 8/2020 vincula el objetivo de aligerar los costes de las empresas que tramiten un ERTE por fuerza mayor exonerándoles el pago del 75% de la aportación empresarial o del 100% de la cuota para aquellas que tengan menos de 50 trabajadores, al compromiso de mantenimiento del empleo. Por tanto, de la lectura literal de la misma, parece que el compromiso de mantenimiento del empleo solamente es aplicable a aquellas empresas que tramiten un ERTE por fuerza mayor.

Hasta la presente fecha, únicamente disponemos de la posición mantenida por la Dirección General de Trabajo de 01 de abril de 2020 (DGT-SGON-850CRA) y de 7 de abril de 2020 (DGT-SGON-863CRA) que entienden que este compromiso solamente es aplicable a aquellas empresas que hayan realizado un ERTE por causa de fuerza mayor, al ser las que están beneficiadas de la exención de cotización a la Seguridad Social prevista en el artículo 24 del Real Decreto-Ley 8/2020. Sin embargo, debe tenerse presente que este criterio no es vinculante y deberá estarse a la interpretación que se lleve a cabo por parte de los Juzgados de lo Social.

Por tanto, deberá observarse la evolución de dicho criterio de interpretación para ver si mantiene o bien se incluyen también a las empresas que hayan realizado un ERTE por causas ETOP.

¿EL COMPROMISO DE MANTENIMIENTO DEL EMPLEO AFECTA A TODAS LAS EMPRESAS QUE DESARROLLEN UNA ACTIVIDAD ECONÓMICA O SOLAMENTE A AQUELLAS CON ALTA VARIABILIDAD O ESTACIONALIDAD EN EL EMPLEO?

La disposición adicional decimocuarta del Real Decreto-Ley 11/2020 establece que el compromiso de mantenimiento del empleo “se valorará en atención a las características específicas de los distintos sectores y la normativa aplicable, teniendo en cuenta, en particular, las especificidades de aquellas empresas que presentan una alta variabilidad o estacionalidad del empleo o una relación directa con eventos o espectáculos concretos, como sucede, entre otros, en el ámbito de las artes escénicas, musicales, cinematográfico y audiovisual”.

La duda que surge al respecto mediante la lectura de este artículo es si solamente se ven afectados aquellos sectores que tengan una alta variabilidad o estacionalidad del empleo o una relación directa con eventos y espectáculos concretos o bien todas las empresas que desarrollen una actividad económica.

El Criterio de la Dirección General de Trabajo de 7 de abril de 2020 (DGT-SGON-863CRA) dispone al aludir a sectores con variabilidad o estacionalidad en el empleo en la disposición adicional decimocuarta solamente se está ejemplificando algunos de los sectores a los que sería aplicable.

¿LA OBLIGACIÓN DE “MANTENER EL EMPLEO” ES APPLICABLE A TODAS LAS PERSONAS TRABAJADORAS O SOLAMENTE A AQUELLAS QUE SE VEAN AFECTADAS POR UN ERTE?

La disposición adicional sexta del Real Decreto-Ley 8/2020 es la que recoge esta obligación del “mantenimiento del empleo” durante 6 meses tras la reanudación de la actividad. Sin embargo, al tratarse de una cuestión bastante amplia, han surgido muchas dudas al respecto sobre si dicha obligación afectaba a toda la plantilla de la empresa o solamente a las personas afectadas por un ERTE.

De la lectura literal del precepto puede entenderse que la obligación se extiende al mantenimiento del empleo de toda la plantilla. Sin embargo, el Criterio de la Dirección General de Trabajo de 7 de abril de 2020 (DGT-SGON-863CRA) establece que el compromiso de mantenimiento del empleo es aplicable solamente a aquellas personas que se hayan visto afectadas por un ERTE. A pesar de ello, el criterio seguido por la DGT no es vinculante, por lo que estaremos a la espera de las futuras interpretaciones por parte de los Juzgados de lo Social.

¿QUÉ CONDUCTAS ESTÁN EXCLUIDAS DEL INCUMPLIMIENTO DEL COMPROMISO DE MANTENIMIENTO DEL EMPLEO?

En la exposición de motivos del Real Decreto-Ley 11/2020 juntamente con la disposición adicional decimocuarta recogen que el compromiso de mantenimiento del empleo no se entenderá incumplido por extinciones contractuales no imputables a la empresa, en los casos de:

- Despido disciplinario procedente
- Dimisión, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora
- Extinción de contratos temporales por expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio que constituya su objeto o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación.

VII

|||

AUTÓNOMOS

- | | |
|---|-------|
| 101. Autónomo encuadrado en el RETA, ¿de qué modo puede acceder a la prestación por cese de actividad? | 72 |
| 102. ¿Cuál sería la cuantía de esta prestación por cese de actividad y durante cuánto tiempo podría disfrutarla? ¿Tiene la obligación de cotizar durante ese tiempo? | 72-73 |
| 103. ¿Es compatible esta prestación extraordinaria con otras prestaciones de la Seguridad Social? | 73 |
| 104. ¿Puede solicitar la devolución de las cuotas ya ingresadas y que coinciden con el periodo en el que percibe esta prestación extraordinaria? | 73 |
| 105. ¿Quién se encarga en este momento del pago de la prestación por cese de actividad? | 73-74 |
| 106. ¿Podría solicitar la moratoria de las cotizaciones sociales a la Seguridad Social? ¿Cómo? Del mismo modo, ¿podría solicitar el aplazamiento de deuda con la Seguridad Social? | 74 |
| 107. ¿Cuál sería el procedimiento a seguir? | 75 |

AUTÓNOMO ENCUADRADO EN EL RETA, ¿DE QUÉ MODO PUEDE ACCEDER A LA PRESTACIÓN POR CESE DE ACTIVIDAD?

Con carácter excepcional y vigencia hasta el último día del mes en que finalice el estado de alarma, como trabajador autónomo incluido en el RETA, tiene derecho al acceso a la prestación extraordinaria por cese de actividad 1) si ha visto suspendida la actividad que desempeña en virtud de la declaración del estado de alarma, o 2) si, no cesando en su actividad, su facturación en el mes natural anterior al que se solicita la prestación se vea reducida, al menos, en un 75 % en relación con el promedio de facturación del semestre natural anterior, siempre que no se encuentren en algunos de los supuestos recogidos en las letras c) y d) del mismo artículo (apartado 1, art. 17, Real Decreto-ley 8/2020, modificado por la DF 2º del Real Decreto 13/2020).

Además, para poder acceder a esta prestación, se deben reunir una serie de requisitos (apartado 2, art. 17, Real Decreto-ley 8/2020, modificado por la DF 2º del Real Decreto 13/2020):

- Estar afiliado y en alta en la fecha de declaración del estado de alarma.
- Si la actividad que desempeña no ha sido una de las suspendidas por el Gobierno, acreditar la reducción de ingresos en al menos, en un 75 por ciento en relación con el promedio de facturación del semestre natural anterior, siempre que no se encuentren en algunos de los supuestos recogidos en las letras c) y d) del apartado 1, art. 17, Real Decreto-ley 8/2020, modificado por la DF 2º del Real Decreto 13/2020.
- Encontrarse al corriente de pago de las cuotas de la Seguridad Social. Aunque, si al tiempo de la suspensión de la actividad o reducción de la facturación, debiese cuotas a la Seguridad Social, será invitado a pagarlas en un plazo improrrogable de 30 días naturales, así podrá acceder a la prestación.
- No es necesario solicitar la baja en el RETA. Este requisito ya había sido interpretado por la DGOSS Criterio 5/2020.

¿CUÁL SERÍA LA CUANTÍA DE ESTA PRESTACIÓN POR CESE DE ACTIVIDAD Y DURANTE CUÁNTO TIEMPO PODRÍA DISFRUTARLA? ¿TIENE LA OBLIGACIÓN DE COTIZAR DURANTE ESTE TIEMPO?

La cuantía de la prestación no presenta novedades respecto a lo dispuesto en la LGSS (art. 339 LGSS), por lo que será la resultante de aplicar el 70% a la Base Reguladora (apartado 3, art. 17, Real Decreto-ley 8/2020, modificado por la DF 2º del Real Decreto-ley 13/2020).

En el caso de los trabajadores autónomos, tampoco se exige el periodo de 12 meses de cotización para acceder a esta prestación. Cuando no se acredite este extremo, la cuantía de la prestación será siempre equivalente al 70% de la base mínima de cotización del Régimen de Autónomos.

La duración de esta prestación extraordinaria por cese de actividad será de un

mes, ampliable hasta el último día del mes en el que finalice el estado de alarma, en el supuesto de que este se prorogue y tenga una duración superior al mes.

Además, el tiempo durante el que el trabajador esté disfrutando del percibo de esta prestación, se entiende como cotizado, no existe la obligación de cotizar y pone el “contador a cero” al igual que ocurre con el desempleo en el RGSS (apartado 4, art. 17, Real Decreto-ley 8/2020, modificado por la DF 2º del Real Decreto-ley 13/2020).

¿ES COMPATIBLE ESTA PRESTACIÓN EXTRAORDINARIA CON OTRAS PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL?

Una de las novedades se presenta en el régimen de incompatibilidades de esta prestación, puesto que se determina que la misma será compatible con cualquier otra prestación del régimen de protección de la Seguridad Social que se estuviese percibiendo y fuese compatible con la actividad desarrollada (apartado 5, art. 17, Real Decreto-ley 8/2020, modificado por la DF 2º del Real Decreto-ley 13/2020).

¿PUEDE SOLICITAR LA DEVOLUCIÓN DE LAS CUOTAS YA INGRESADAS Y QUE COINCIDEN CON EL PERIODO EN EL QUE PERCIBE ESTA PRESTACIÓN EXTRAORDINARIA?

Sí, la TGSS devolverá de oficio estas cuotas (<http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/FAQ/897e30db-3172-4528-987f-ab1ffde1b8e7/ed13c2a7-72fb-4831-83b5-7c597923e568/64f2316b-c235-4dd9-a2cd-ac44c96b46a9#162703AUT>).

¿QUIÉN SE ENCARGA EN ESTE MOMENTO DEL PAGO DE LA PRESTACIÓN POR CESE DE ACTIVIDAD?

Esta pregunta va a depender de si se ha ejercido la opción por una Mutua Colaboradora con la Seguridad Social, en adelante MCSS, o no; puesto que los trabajadores autónomos debían realizar la opción por alguna MCSS para la gestión de determinadas prestaciones hasta junio de 2019, pero muchos de ellos no lo hicieron.

La gestión de la prestación corresponde a las MCSS (apartado 7, art. 17 Real Decreto-ley 8/2020, modificado por el apartado uno de la DF 8ª del Real Decreto-ley 15/2020).

Por lo que, si no se ha ejercido la opción prevista en el apartado 1, letra b) del art. 83 TRLGSS, el trabajador autónomo deberá presentar solicitud ante una MCSS para poder causar derecho a la prestación por cese de actividad, debiendo

formalizar en ese mismo acto el documento de adhesión incorporando la cobertura de las contingencias profesionales, incapacidad temporal por contingencias comunes y cese de actividad que hasta el momento tuviesen cubiertas con el INSS y el SEPE (apartado 7, art. 17 Real Decreto-ley 8/2020, modificado por el apartado uno de la DF 8^a del Real Decreto-ley 15/2020).

Además, se establece que, en caso de no haber ejercido la opción establecida en el TRLGSS, ni la opción por la MCSS por medio de lo dispuesto en el Real Decreto-ley 8/2020, deberán cumplir con lo establecido legalmente en el apartado 1, letra b) del art. 83 LGSS, ejercitando la opción y formalizando el documento de adhesión en el plazo de 3 meses desde la finalización del estado de alarma (párrafo primero de la DA 10^a Real Decreto-ley 15/2020).

Si el trabajador encuadrado en el RETA no atiende a dicha previsión en el plazo legal dispuesto, se entenderá que ha optado por “la mutua con mayor número de trabajadores autónomos asociados en la provincia del domicilio del interesado, produciéndose automáticamente la adhesión con efecto desde el día primero del segundo mes siguiente a la finalización del plazo de tres meses a que se refiere el párrafo anterior” (párrafo segundo de la DA 10^a Real Decreto-ley 15/2020).

¿PODRÍA SOLICITAR LA MORATORIA DE LAS COTIZACIONES SOCIALES A LA SEGURIDAD SOCIAL? ¿CÓMO?

Sí, la TGSS ha sido habilitada para conceder moratorias de seis meses a trabajadores por cuenta propia y empresas, sin ningún tipo de interés, pero se deben reunir una serie de requisitos para poder efectuar dicha solicitud.

En el caso de los trabajadores por cuenta propia, entre los que están incluidos los autónomos por encuadrarse en el RETA, la moratoria afectará a las cotizaciones de los meses comprendidos entre mayo y julio de 2020, y siempre que la actividad que realicen no haya sido una de las suspendidas con motivo del estado de alarma.

Las solicitudes deben tramitarse a través del sistema RED o por los medios electrónicos disponibles en la sede electrónica de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social (SEDESS), comunicándose a la TGSS dentro de los 10 primeros días naturales de los plazos reglamentarios de ingreso correspondientes a los períodos de devengo indicados en la pregunta anterior (apartado 3, art. 34 Real Decreto 11/2020).

Una vez efectuada la solicitud, la concesión de la moratoria se efectuará mediante comunicación en el plazo de los 3 meses siguientes; pero no hace falta que el trabajador reciba una comunicación, puesto que se entiende realizada con la aplicación de la moratoria en las liquidaciones de las cuotas por parte de la TGSS (apartado 4, art. 34 Real Decreto-ley 11/2020).

DEL MISMO MODO, ¿PODRÍA SOLICITAR EL APLAZAMIENTO DE DEUDA CON LA SEGURIDAD SOCIAL? ¿CUÁL SERÍA EL PROCEDIMIENTO A SEGUIR?

Sí, pero va a depender de diferentes circunstancias (apartado 1, art. 35 Real Decreto-ley 15/2020, modificado por el apartado cuatro de la DF 10^a Real Decreto-ley 15/2020):

- No se puede tener un aplazamiento concedido con anterioridad.
- Deben ser deudas cuyo plazo de ingreso reglamentario se encontrase entre abril y junio de 2020.

Además, en la misma disposición normativa enunciada, se establecen una serie de implicaciones que tendrá para el autónomo la petición de este aplazamiento de deudas de la Seguridad Social, como la aplicación de un interés del 0,5% (en lugar del interés de demora establecido para los aplazamientos de deuda de Seguridad Social) o la incompatibilidad de esta medida con la moratoria de las cotizaciones sociales a la Seguridad Social incluida en el art. 34 Real Decreto-ley 11/2020.

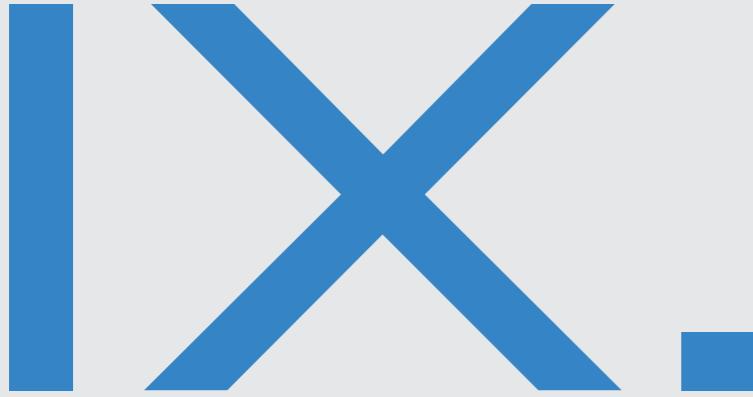
También se establece esta medida para los empresarios.

Si se está decidido a realizar el aplazamiento, el trabajador autónomo debe solicitarlo antes del transcurso de los 10 primeros días naturales de los plazos reglamentarios para el ingreso.

Ante dicha solicitud, se contestará mediante una única resolución, siendo indiferente la cantidad de meses por los que se solicite el aplazamiento, amortizándose mediante pagos mensuales, amortizándose en plazos de 4 meses por cada mensualidad solicitada desde el mes siguiente al de la resolución; eso sí, sin exceder de un total de 12 mensualidades.

La solicitud de aplazamiento suspende el procedimiento recaudatorio respecto de las deudas afectas por ese procedimiento, considerándose al deudor y solicitante al corriente en el pago de sus obligaciones con la Seguridad hasta el momento en que se dicte la correspondiente resolución.

Dicho procedimiento se incluye dentro de las últimas novedades normativas, como consecuencia de la modificación operada en el artículo 35 Real Decreto-ley 11/2020 por el apartado cuatro de la DF 10^a Real Decreto-ley 15/2020.



COOPERATIVAS

- | | | |
|-------------|--|----|
| 108. | ¿Puede una cooperativa presentar un ERTE? | 78 |
| 109. | ¿Cuál es el trámite de ERTE por fuerza mayor para los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales? ¿Y en el caso de ser afectados por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas? | 78 |
| 110. | ¿Las personas socias trabajadoras de cooperativas de trabajo asociado pueden acogerse al cese de actividad? | 78 |
| 111. | ¿Los socios trabajadores cooperativistas pueden acogerse a la prestación extraordinaria de desempleo regulada en el Real Decreto-Ley 8/2020? | 79 |

1

¿PUEDE UNA COOPERATIVA PRESENTAR UN ERTE?

Las cooperativas pueden presentar un ERTE siempre que los socios estén encuadrados en el Régimen General de la Seguridad Social, o en algunos de los regímenes especiales que protejan la contingencia de desempleo, (Real Decreto 42/1996, de 19 de enero, por el que se amplía la protección por desempleo a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado en situación de cese temporal o reducción temporal de jornada)

1

¿CUÁL ES EL TRÁMITE DE ERTE POR FUERZA MAYOR PARA LOS SOCIOS TRABAJADORES DE COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO Y SOCIEDADES LABORALES? ¿Y EN EL CASO DE SER AFECTADOS POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O PRODUCTIVAS?

El procedimiento para este colectivo se encuentra regulado en el Real Decreto 42/1996, de 19 de enero, para ambos casos. Además, es necesario informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuya solicitud será potestativa para la Autoridad Laboral y se evacuará en el **plazo improrrogable de 5 días**.

1

¿LAS PERSONAS SOCIALES TRABAJADORAS DE COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO PUEDEN ACOGERSE AL CESE DE ACTIVIDAD?

La pueden pedir autónomos socios de cooperativas que sus actividades se vean suspendidas en virtud del Real Decreto 463/2020, 14 de marzo, de declaración del estado de alarma y autónomos socios de cooperativas que vean reducida su facturación, con o sin suspensión de la actividad, en un 75%.

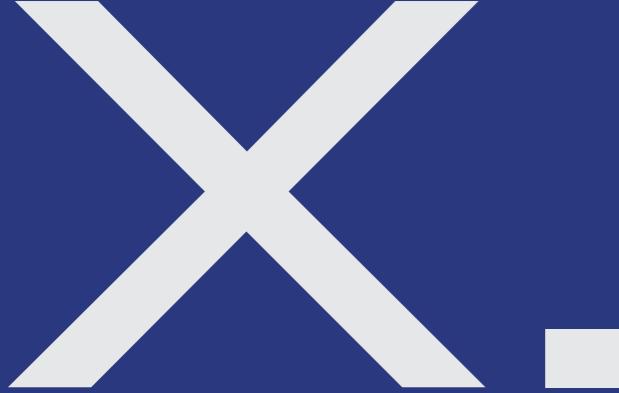
La prestación consiste en el hecho de que quien cause derecho a ella no sólo la cobrará, sino que además no pagará las cotizaciones y se le dará por cotizado.

Se solicita a través de las mutuas colaboradoras, siempre que hayan optado por el encuadramiento como trabajadores por cuenta propia en el régimen especial.

1

¿LOS SOCIOS TRABAJADORES COOPERATIVISTAS PUEDEN ACOGERSE A LA PRESTACIÓN EXTRAORDINARIA DE DESEMPLEO REGULADA EN EL REAL DECRETO-LEY 8/2020?

Sí, las personas que tengan condición de socias trabajadoras de sociedades laborales y de cooperativas de trabajo asociado pueden acogerse a ello de acuerdo al art. 25 de ese Real Decreto-Ley, siempre que coticen por la contingencia de desempleo.



PROTECCIÓN DE DATOS

- | | |
|---|----|
| 112. ¿Puede la empresa conocer si las personas trabajadoras han sido contagiadas por el COVID-19? | 82 |
| 113. ¿Puede el empresario transmitir información sobre los contagios en su empresa derivados del COVID-19? | 82 |
| 114. ¿Es posible solicitar a las personas trabajadoras información sobre los países que hayan visitado, o si presentan síntomas del COVID-19? ¿Y a visitantes ajenos a la empresa? | 82 |
| 115. ¿Es posible tratar los datos de salud de las personas trabajadoras relacionadas con el coronavirus? | 83 |
| 116. Si la persona trabajadora se encuentra en cuarentena preventiva o, en su caso, está afectado por el COVID-19, ¿debe informar a su empleador? | 83 |
| 117. Las empresas, ¿pueden tomar la temperatura de sus trabajadores a fin de detectar posibles casos de COVID-19? | 83 |

1. ¿PUEDE LA EMPRESA CONOCER SI LAS PERSONAS TRABAJADORAS HAN SIDO CONTAGIADAS POR EL COVID-19?

La empresa puede tratar, en consonancia con lo establecido a nivel legal (sanitario, laboral y prevención de riesgos), los datos de las personas trabajadoras, con la finalidad de garantizar su salud, así como adoptar las medidas necesarias para el mismo fin. Persiguiendo con todo ello la protección total del personal, evitando contagios a nivel empresarial.

Así las cosas, la empresa tendrá derecho a conocer si la persona trabajadora ha sido contagiada por el COVID-19, para adecuar los planes de contingencia que sean necesarios a este respecto. Este conocimiento se puede llevar a cabo mediante una entrevista con el personal destinada a aclarar la existencia de síntomas o contagios, circunscribiéndose exclusivamente a este aspecto, sin que puedan existir otras preguntas no relacionadas con la enfermedad.

2. ¿PUEDE EL EMPRESARIO TRANSMITIR INFORMACIÓN SOBRE LOS CONTAGIOS EN SU EMPRESA DERIVADOS DEL COVID-19?

El empresario podrá trasladar dicha información de los contagios, no obstante, no se deberá identificar a la persona afectada por el mismo, con la finalidad de mantener su intimidad y la protección de su salud. Si bien, previo requerimiento de la autoridad competente se le podrá transmitir los datos al respecto.

Dicha información sobre la salud tiene un carácter especialmente protegido, por ello deberá ser tratada con la proporcionalidad adecuada, respetando la finalidad deseada y la privacidad, por lo que en cada circunstancia se deberá ponderar el nivel de información a transmitir.

3. ¿ES POSIBLE SOLICITAR A LAS PERSONAS TRABAJADORAS INFORMACIÓN SOBRE LOS PAÍSES QUE HAYAN VISITADO, O SI PRESENTAN SÍNTOMAS DEL COVID-19? ¿Y A VISITANTES AJENOS A LA EMPRESA?

Es obligación del empresario mantener la salud de las personas trabajadoras, así como el lugar de trabajo libre de riesgos sanitarios y enfermedades contagiosas, dentro de la política de prevención de riesgos laborales, por ello la agencia española de protección de datos declara que estaría justificado la solicitud de información a los empleados, así como a los visitantes sin relación laboral, sobre síntomas o factores de riesgo sin necesidad de obtener su consentimiento.

Igualmente, como ya hemos apuntado, dicha información deberá ser lo más precisa posible, limitándose exclusivamente a obtener información sobre países donde existe el COVID-19, o sobre síntomas relacionados con el mismo, sin que se puedan extraer otro tipo de datos de salud externos a los vinculados al coronavirus.

4. ¿ES POSIBLE TRATAR LOS DATOS DE SALUD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS RELACIONADAS CON EL CORONAVIRUS?

Con el fin de dar cumplimiento a las decisiones sobre la pandemia de coronavirus que así se adopten por parte de las autoridades competentes, concretamente, las sanitarias, la normativa de protección de datos no debe servir para justificar cualquier obstáculo o limitación de la efectividad de las medidas que así se adopten por parte de tales órganos.

A su vez, la normativa de protección de datos permite adoptar las medidas necesarias a fin de salvaguardar los intereses vitales de las personas físicas, así como el interés público esencial en el ámbito de la salud, sin necesitar con el consentimiento explícito del afectado. Sin embargo, el tratamiento de estos datos debe observar todos y cada uno de los principios establecidos en el RGPD, en particular los de la minimización, limitación de la finalidad y minimización de la conservación.

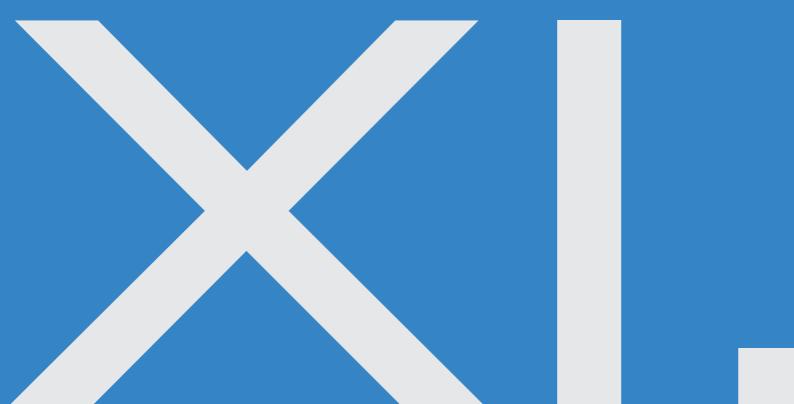
5. SI LA PERSONA TRABAJADORA SE ENCUENTRA EN CUARENTENA PREVENTIVA O, EN SU CASO, ESTÁ AFECTADO POR EL COVID-19, ¿DEBE INFORMAR A SU EMPLEADOR?

Sí, la persona que se encuentre en cuarentena preventiva, en aplicación de los protocolos establecidos por las Autoridades Sanitarias, deberá comunicarlo a su empleador y al servicio de prevención o, en su caso, a los delegados de prevención.

Por otra parte, la persona trabajadora que se encuentre en situación de baja por enfermedad no tendrá la obligación de informar a la empresa sobre la razón de la misma. No obstante, este derecho individual puede ceder frente a la defensa de otros derechos como el derecho a la protección de la salud del colectivo de personas trabajadoras que prestan sus servicios en situación de pandemia y, generalmente, la defensa de la salud de toda la población.

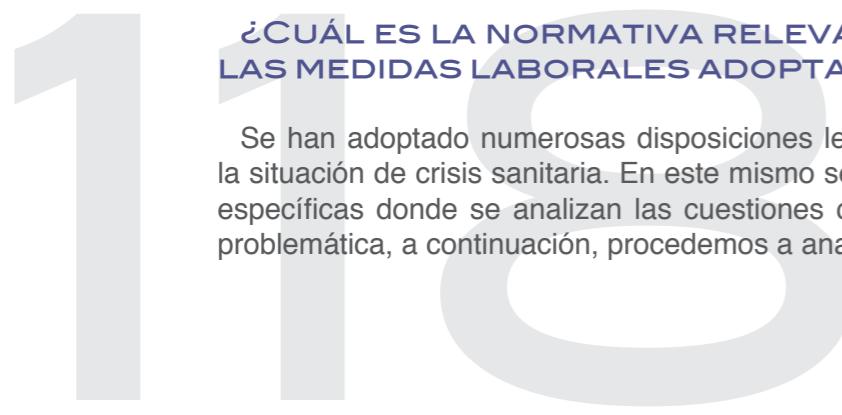
6. LAS EMPRESAS, ¿PUEDEN TOMAR LA TEMPERATURA DE SUS TRABAJADORES A FIN DE DETECTAR POSIBLES CASOS DE COVID-19?

Llevar a cabo controles en el estado de salud de las personas trabajadoras a fin de verificar si su estado de salud puede constituir un peligro para las mismas, para el resto de personal, o para otras personas relacionadas con la empresa constituye una medida relacionada con la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras, vigilancia que resultará obligatoria para el empleador y deberá realizarse por personal sanitario. Sin embargo, el tratamiento de los datos obtenidos a partir de la toma de temperatura deberá respetar la normativa de protección de datos, siendo que la finalidad única debe ser la contención de la propagación del coronavirus, limitarse a esa finalidad y no extenderse a distintas.



NORMATIVA APLICABLE Y GUÍAS

- | | |
|--|-------|
| 118. ¿Cuál es la normativa relevante en relación con las medidas laborales adoptadas por el COVID-19? | 86 |
| 119. Disposiciones normativas. | 86-89 |
| 120. Guías de interés. | 89-91 |



¿CUÁL ES LA NORMATIVA RELEVANTE EN RELACIÓN CON LAS MEDIDAS LABORALES ADOPTADAS POR EL COVID-19?

Se han adoptado numerosas disposiciones legales con la finalidad de regular la situación de crisis sanitaria. En este mismo sentido, se han desarrollado guías específicas donde se analizan las cuestiones que están suscitando una mayor problemática, a continuación, procedemos a analizar ambos grupos de normativa

DISPOSICIONES NORMATIVAS:

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. Entre dichas medidas se encuentra la consideración de incapacidad profesional a aquellas personas que encuentran de baja laboral por contagio o aislamiento del COVID-19.

(Consultar en el siguiente enlace https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-3434)

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. En el mismo aparece regulado las limitaciones a la libertad de circulación de personas, prestaciones personales obligatorias, medidas educativas, laborales, o comerciales.

(Consultar en el siguiente enlace https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-3692)

Orden INT/262/2020, de 20 de marzo, por la que se desarrolla 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, en materia de tráfico y circulación de vehículos a motor.

(Consultar en el siguiente enlace <https://boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-3946>)

Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. Con la finalidad de realizar labores de apoyo a los diferentes sectores y lograr que una vez finalizada la crisis repunte la actividad del país. Dichas medidas mantendrán su vigencia hasta un mes transcurrido el estado de alarma, salvo que las mismas tengan señalado un plazo específico.

(Consultar en el siguiente enlace https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-3824)

Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19. Mediante el presente se adoptan nuevas medidas relacionadas con las personas trabajadoras a fin de activar el mercado laboral, y como consecuencia del ingente volumen de ERTEs presentados.

(Consultar en el siguiente enlace <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-4152&p=20200328&tn=1>)

Real Decreto 476/2020, de 27 de marzo, por el que se prorroga el estado de alarma declarado 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. Quedando prorrogado el mismo hasta el 12 de abril de 2020.

(Consultar en el siguiente enlace <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-4155>)

Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19.

(Consultar en el siguiente enlace <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-4166>)

Orden SND/307/2020, 30 de marzo, por la que se establecen los criterios interpretativos para la aplicación del Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, y el modelo de declaración responsable para facilitar los trayectos necesarios entre el lugar de residencia y de trabajo.

(Consultar en el siguiente enlace <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-4196&p=20200330&tn=3>)

Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19. Dichas medidas mantendrán su vigencia hasta un mes después de la vigencia del estado de alarma, salvo que en las mismas se prevea un plazo específico.

(Consultar en el siguiente enlace https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-4208)

Real Decreto-ley 12/2020, de 31 de marzo, de medidas urgentes en materia de protección y asistencia a las víctimas de violencia de género

(Consultar en el siguiente enlace https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-4209)

Real Decreto-ley 13/2020, de 7 de abril, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en materia de empleo agrario. Con ello se pretende favorecer la contratación temporal de trabajadores en el sector agrario, asegurando del mismo modo la actividad agraria durante el estado de alarma.

(Consultar en el siguiente enlace <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-4332>)

Real Decreto 487/2020, de 10 de abril, por el que se prorroga el estado de alarma declarado 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. Quedando prorrogado el estado de alarma hasta el 26 de abril de 2020.

(Consultar en el siguiente enlace <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-4413>)

Real Decreto-ley 14/2020, de 14 de abril, por el que se extiende el plazo para la presentación e ingreso de determinadas declaraciones y autoliquidaciones tributarias.

(Consultar en el siguiente enlace <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-4448>)

Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo.

(Consultar en el siguiente enlace https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-4554)

Real Decreto 492/2020, de 24 de abril, por el que se prorroga el estado de alarma declarado 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. Mediante el que se prorroga el Estado de alarma hasta el 10 de mayo de 2020.

(Consultar en el siguiente enlace https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-4652)

Real Decreto-ley 16/2020, de 28 de abril, de medidas procesales y organizativas para hacer frente al COVID-19 en el ámbito de la Administración de Justicia.

(Consultar en el siguiente enlace https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-4705)

Debemos precisar que la normativa expuesta es la más relevante sobre la materia, no obstante, por parte de los diferentes órganos se han aprobado medidas de forma más concreta. En este sentido se puede consultar toda la normativa publicada en el siguiente enlace “Covid-19 Derecho Europeo, Estatal y Autonómico https://boe.es/biblioteca_juridica/codigos/codigo.php?id=355&modo=2¬a=0&tab=2” actualizado de forma periódica.

GUÍAS DE INTERÉS

En torno a esta normativa se han publicado una serie de guías e instrucciones por parte de los diferentes organismos públicos con la finalidad de desarrollar las diferentes disposiciones normativas, y dar apoyo tanto a las empresas como a las personas que se vean afectadas por la situación actual de crisis sanitaria. A continuación, pasamos adjuntamos aquellas que son de una mayor relevancia:

- Guía de recomendaciones básicas para la comunicación de moratorias, aplazamientos, ERTEs, reducciones de jornada y otros aspectos. Consultar en el siguiente enlace <https://www.laboral-social.com/sites/laboral-social.com/files/GUIA%20COVID%20TGSS%20SLD%20pdf.pdf>

- Guía básica del trámite de solicitud colectiva de prestaciones. Consultar en el siguiente enlace <https://www--sepe--es.insuit.net/SiteSepe/contenidos/COVID-19/documentos/Guia-Basica-Solicitud-Colectiva.pdf>

- Guía de buenas prácticas en los centros de trabajo. Consultar en el siguiente enlace <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/presidencia/Documents/2020/GUIACENTROSTRAJOCOVID19b.pdf>

- Guía para la actuación en el ámbito laboral en relación con el nuevo coronavirus. Consultar en el siguiente enlace http://www.mitramiss.gob.es/ficheros/ministerio/inicio_destacados/Gua_Definitiva.pdf

- Guía con las preguntas más frecuentes sobre las medidas adoptadas por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Consultar en el siguiente enlace http://prensa.empleo.gob.es/WebPrensa/salamultimedia/documento_enlaces/guias_ayuda.pdf

- Guía práctica con las preguntas más frecuentes sobre las medidas adoptadas para los AUTÓNOMOS por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Consultar en el siguiente enlace https://revista.seg-social.es/wp-content/uploads/2020/04/guia_autonomos.pdf
- Informe de la Agencia Española de protección de datos. Consultar en el siguiente enlace <https://www.aepd.es/es/documento/2020-0017.pdf>
- Procedimiento de actuación para los servicios de prevención de riesgos laborales frente a la exposición al SARS-CoV-2. Consultar en el siguiente enlace https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov-China/documentos/PrevencionRRLL_COVID-19.pdf
- Plan de Transición a la nueva normalidad <https://www.mscbs.gob.es/gabinete/notasPrensa.do?id=4884>

En el mismo sentido por parte del servicio público de empleo, así como de otros organismos públicos se han dictado criterios sobre materias relacionadas con el coronavirus, destacamos los siguientes:

- Criterio sobre expedientes suspensivos y de reducción de jornada por COVID-19. Consultar en el siguiente enlace https://web.icam.es/bucket/criterio_dgt_sobre_expedientes_temporales.pdf
- Instrucción 2/2020 sobre actuaciones inspectoras urgentes para la comprobación del cumplimiento del RD-Iey 10/2020, de 29 de marzo, por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales. Consultar en el siguiente enlace <https://s03.s3c.es/imag/doc/2020-04-03/Instrucion-2-2020.pdf>
- Resolución de 14 de abril de 2020, de la Dirección General de Transporte Terrestre, por la que se exceptúa temporalmente el cumplimiento de las normas de tiempos de conducción y descanso en los transportes de mercancías. Consultar en el siguiente enlace <https://www.boe.es/boe/dias/2020/04/15/pdfs/BOE-A-2020-4461.pdf>
- Resolución de 15 de abril de 2020, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se establecen, en su ámbito de gestión, medidas extraordinarias para hacer frente al impacto del COVID-19 en materia de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral. Consultar en el siguiente enlace <https://www.boe.es/boe/dias/2020/04/17/pdfs/BOE-A-2020-4506.pdf>
- Instrucciones aclaratorias relativas al nuevo procedimiento de remisión de partes de los servicios públicos de salud por coronavirus. Consultar en el siguiente enlace <https://www.uniondemutuas.es/wp-content/uploads/2020/04/Instrucciones-INSS-CCAA-coronavirus-15042020.pdf>

- Nota del SEPE sobre el reconocimiento de oficio del aumento de la prestación de las personas afectadas por ERTE que corresponda por tener hijos o hijas a su cargo. Consultar en el siguiente enlace <https://www--sepe--es.insuit.net/SiteSepe/contenidos/COVID-19/documentos/Reconocimiento-de-oficio-hijos-web.pdf>

NAVARRO & ASOCIADOS
Abogados

BARCELONA
Diagonal, 405 bis - 1º
08008 Barcelona
Tel. 931621448
Fax 931621446
barcelona@bnaya.es

BILBAO
Henao nº 11 - 1º
48009 Bilbao
Tel. 94 424 34 26
Fax 94 424 35 52
bilbao@bnaya.es

VALENCIA
Marqués del Turia, 13 - 1º
46005 Valencia
Tel. 96 351 71 99
Fax 96 352 87 22
valencia@bnaya.es

MADRID
Lagasca, 56 - 1º
28001 Madrid
Tel. 91 559 91 26
Fax 91 541 70 34
madrid@bnaya.es

PALMA MALLORCA
Mateu Enric Lladó, 5-3ºB
07002 Palma Mallorca
Tel. 971 72 79 55
Fax 971 46 61 88
pmallorca@bnaya.es