

Manual de respuesta sindical

Ante el Covid-19

2020

**Situaciones
relacionadas con
los ERTE y otras
situaciones
relacionadas
con el Covid-19**

Versión: **17 de abril / 14:00 h**

coronavirus@ccoo.es



Edita: Confederación Sindical de CCOO
Madrid, abril de 2020

Este documento se ha elaborado a partir de las dudas y consultas que han llegado al sindicato, a través de los canales que CCOO ha puesto a disposición de su afiliación y de todos los trabajadores y trabajadoras.

Es un documento que estará en continua actualización, mientras dure esta situación excepcional (asegúrate de que es la última versión). Podrás encontrarlo actualizado en la web:

<https://www.ccoo.es/informacioncoronavirus>

Te recordamos que si tienes alguna duda laboral relacionada con el coronavirus puedes contactar con CCOO a través de la línea de teléfono gratuito **900 301 000** y del correo electrónico **coronavirus@ccoo.es**, donde podrás recibir información y asesoramiento por parte del sindicato.

Horario de atención:

- De lunes a viernes de 09:00 a 19:00 horas
- Sábado y domingo de 10:00 a 14:00 horas

También puedes acceder a otros teléfonos y web del sindicato, haciendo clic en los enlaces (URL) de las distantes organizaciones de CCOO que encontrarás en la siguiente página





ANTE CUALQUIER DUDA LABORAL PONTE EN CONTACTO CON **CCOO**

CCOO ha habilitado líneas de **teléfonos gratuitos** y el **correo electrónico coronavirus@ccoo.es** para que las trabajadoras y trabajadores que tengan alguna duda laboral relacionada con el coronavirus puedan recibir información y asesoramiento por parte del sindicato.

Para más información accede a las webs del sindicato, a través de los siguientes enlaces:



■ Organizaciones territoriales

- **Comisiones Obreras de Andalucía**
<http://www.andalucia.ccoo.es>
- **Comisiones Obreras d' Asturias**
<http://www.ccooasturias.es>
- **Comisiones Obreras de Cantabria**
<http://www.cantabria.ccoo.es>
- **Comisiones Obreras de Castilla-La Mancha**
<http://www.castillalamancha.ccoo.es>
- **Comisiones Obreras de Ceuta**
<http://www.ceuta.ccoo.es>
- **Comisiones Obreras de Extremadura**
<http://www.extremadura.ccoo.es>
- **Comisiones Obreras de les Illes Balears**
<http://www.ib.ccoo.es>
- **Comisiones Obreras de Madrid**
<http://www.madrid.ccoo.es>
- **Comisiones Obreras de la Región de Murcia**
<http://www.murcia.ccoo.es>
- **Comissions Obreres del País Valencià**
<http://www.pv.ccoo.es>
- **Comisiones Obreras de Aragón**
<http://www.aragon.ccoo.es>
- **Comisiones Obreras de Canarias**
<http://www.canarias.ccoo.es>
- **Comissió Obrera Nacional de Catalunya**
<https://www.ccoo.cat>
- **Comisiones Obreras de Castilla y León**
<http://www.castillayleon.ccoo.es>

- **Comisiones Obreras de Euskadi**
<http://www.ccoo.eus>
- **Sindicato Nacional de Comissions Obreiras de Galicia**
<http://www.ccoo.gal>
- **Comisiones Obreras de La Rioja**
<http://www.rioja.ccoo.es>
- **Comisiones Obreras de Melilla**
<http://www.melilla.ccoo.es>
- **Comisiones Obreras de Navarra**
<http://www.navarra.ccoo.es>

■ Organizaciones sectoriales

- **Federación de Construcción y Servicios**
<http://construccionyservicios.ccoo.es>
- **Federación de Enseñanza**
<http://www.fe.ccoo.es>
- **Federación de Industria**
<http://www.industria.ccoo.es>
- **Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios**
<http://www.sanidad.ccoo.es>
- **Federación de Servicios a la Ciudadanía**
<http://www.fsc.ccoo.es>
- **Federación de Servicios**
<https://www.ccoo-servicios.es>

Novedades que se incorporan en esta edición

- **Medidas relacionadas con la reactivación progresiva del trabajo presencial y la recuperación del permiso retribuido obligatorio (pg. 20)**
- **Medidas en materia de contratación pública afectada por la situación derivada del Covid-19 (pg. 109)**

Manual de respuesta sindical en caso de ERTE, desempleo y otras situaciones relacionadas con el Covid19

Versión: 17 de abril de 2020 (14:00 horas)

Contenido

Novedades relacionadas con la reactivación progresiva del trabajo presencial y la recuperación del permiso retribuido obligatorio. 20

I. Reactivación progresiva del trabajo presencial. 20

¿Qué medidas preventivas deben adoptarse en la reincorporación al trabajo presencial tras el permiso retribuido recuperable (PRR)? 20

¿Las personas trabajadoras o autónomos que prestan servicios en el sector de la construcción (encofradores, albañiles, pintores, fontaneros etc.) pueden reanudar su actividad el 13 de abril tras las fiestas de Semana Santa, una vez finalizado el permiso retribuido recuperable? 20

¿Los servicios de peluquería pueden reiniciar la actividad? ¿Existen medidas especiales de prevención frente a la pandemia de Covid-19? 21

¿Han cambiado las medidas de protección en los establecimientos o cadenas de alimentación tras el 12 de abril? 22

¿Cuáles son las normas en materia de desplazamiento para la reincorporación al trabajo, tras el permiso retribuido recuperable? 23

Una vez en el centro de trabajo, ¿qué tiene que encontrar la persona trabajadora? 23

¿Tiene el delegado o delegada de prevención un papel activo en la reincorporación al trabajo? 24

¿Qué hacer como representante legal de las personas trabajadoras si se detectan incumplimientos en materia preventiva en las actividades productivas que aún se pueden realizar? 25

¿Qué hacer si la representación de los trabajadores considera que no existe voluntad del empleador por poner en marcha las medidas preventivas? 25

¿En todas las empresas se actúa igual?, ¿hay diferencia por sectores? 25

¿Procede la paralización de la actividad y la solicitud de la presencia de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por no aplicarse las medidas generales de prevención del Covid-19 en cualquier empresa? 26

¿Qué hará la Inspección de Trabajo y Seguridad Social si es requerida en una empresa común? 26

¿Qué sucede en empresas que por su actividad productiva contemplan el riesgo biológico y por tanto, están en la aplicación del RD 664/1997? 27

¿Y si se detecta en clínicas y centros sanitarios la existencia de incumplimientos de la normativas preventivas sanitarias? 27

¿Puede el empresario o empresaria realizar por cualquier medio tomas de temperatura en los centros de trabajo?, ¿puede negarse la persona trabajadora? 27

¿Existen unas categorías profesionales o puestos de trabajo que por sí tienen asignado una calificación por riesgo al Covid-19?..... 28

¿Qué puede exigir como delegada o delegado de prevención a la empresa, en cuanto a los escenarios de riesgo de exposición al Covid-19? 28

¿Qué tienen que hacer las personas trabajadoras si tienen síntomas antes de ir a trabajar?29

Por tanto, ¿cómo se procede con la baja médica y qué se hace si se tienen síntomas sospechosos de Covid-19? 29

¿Qué tipo de contingencia, común o profesional, se considera en estos casos, en los que la baja es como consecuencia del COVID-19? 30

¿Cómo se gestionan los procesos de enfermedad y cuarentena por Covid-19?..... 31

¿Qué personas trabajadoras tienen derecho por ser considerados especialmente sensibles a fin de poder ausentarse justificadamente de su puesto de trabajo? 32

II. Recuperación del permiso retribuido obligatorio. 33

¿Cómo deberá conformarse la comisión negociadora en las empresas para recuperar el tiempo del permiso retribuido recuperable?..... 33

¿Cuáles son los plazos establecidos para esta negociación? 34

¿Y si esos plazos no son suficientes para alcanzar un acuerdo? 34

¿A lo largo de cuánto tiempo podríamos realizar la recuperación? 34

¿Las condiciones de recuperación del permiso serán uniformes para toda la plantilla afectada por el mismo?..... 34

¿Cuáles son los límites a la recuperación del permiso retribuido recuperable? 35

¿La recuperación de las horas deberá realizarse mediante la ampliación de la jornada diaria?..... 35

¿Qué se puede hacer si no es posible recuperar todas las horas en los días laborables fijados en el calendario de la empresa? 35

¿Qué opciones habría para la recuperación del tiempo en el caso de personas con contrato de duración determinada?..... 36

Si el 31 de de diciembre de 2020 no se ha recuperado el tiempo correspondiente al permiso remunerado recuperable ¿puede la empresa descontar la parte proporcional del salario?. 36

1. Cuestiones Jurídicas relacionadas con los ERTE 37

1. ¿Qué es un ERTE? 37

2. ¿Dónde está regulado? 37

3. Tipos de ERTE..... 37

4. ¿Cuáles son las causas justificativas de un ERTE ORDINARIO? 37

5. ¿Puede la empresa hacer un ERTE parcial, es decir que afecte sólo a una parte de la plantilla?..... 38

6. ¿Se puede hacer un ERTE en centros sanitarios y centros de atención a personas mayores?.....	38
---	----

ERTE COMO CONSECUENCIA DEL COVID-19 REGULADOS CON EL REAL DECRETO LEY 8/2020, 17 de marzo..... 39

1.1 Características ERTE (de suspensión o de reducción) POR CAUSA DE FUERZA MAYOR. 39	
DEFINICIÓN DE FUERZA MAYOR	39
a) ¿Quién puede acogerse a este ERTE por Fuerza Mayor?.....	39
b) ¿Cuál es el procedimiento?	39
c) ¿Quién decide iniciar un ERTE?.....	40
e) ¿Desde cuándo tiene efecto la suspensión o reducción de jornada en los casos de ERTE por fuerza mayor?.....	40
f) Duración.....	40
g) ¿Qué trabajadores pueden resultar afectados por este ERTE de fuerza mayor excepcional?.....	40
h) Mi empresa me ha comunicado que hace un ERTE de suspensión, ¿voy a seguir cobrando mi nómina?	41
i) Mi empresa me ha comunicado que hace un ERTE de reducción de jornada, ¿voy a seguir cobrando mi nómina?	41
j) ¿Si se plantea un ERTE por COVID-19, cómo me afecta si tengo reducida mi jornada?	41
k) ¿Qué ocurre si finaliza el estado de alarma y la empresa no puede reanudar la actividad o ampliar las jornadas reducidas al 100 %?	41
l) ¿Tengo derecho a alguna indemnización si mi empresa ha hecho un ERTE?.....	42

1.2 ERTE (de suspensión o de reducción) POR CAUSAS ECONOMICAS, TECNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN COMO CONSECUENCIA DEL COVID-19..... 42

a) ¿Si no se dan las causas para un ERTE de fuerza mayor por estas causas excepcionales, puede la empresa hacer un ERTE por otras causas?.....	42
b) ¿Cuáles son las particularidades que establece el RDley en el caso de ERTES por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, para aquellas empresas que sufren consecuencias en su actividad relacionadas con el COVID-19?	42
c) ¿Desde cuándo tiene efecto la suspensión o reducción de jornada en los casos de ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción como consecuencia de COVID-19?	43
d) ¿Podemos entender cumplido el trámite del periodo de consultas en los ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ETOP) si la RLT y la empresa acuerdan la supresión del mismo (o su concentración en un solo día), dando por válidas las causas alegadas por la empresa y llegando a un acuerdo sobre las medidas que se adoptarán en la empresa?	43
¿La empresa debe incluir en el listado de trabajadores afectados por ERTE a personas que se encuentran en IT, maternidad, paternidad, excedencia o situaciones similares?.....	44
Respecto de la gestión del ERTE que la empresa debe realizar en el SEPE, ¿qué número de registro debe utilizarse cuando la Autoridad Laboral no lo ha facilitado (casos de silencio administrativo)?	44

2. Cuestiones generales relacionadas con las prestaciones de desempleo derivadas de ERTE por Covid19 y ERTE ordinarios 45

¿Me pueden despedir como consecuencia del Covid19?.....	45
¿Como trabajador, debo darme de alta como demandante de empleo en el SEPE si estoy afectado por un ERTE por COVID19?	45
Las personas que han sido despedidas como consecuencia del covid-19 y han solicitado prestaciones antes del 17 de marzo, ¿tienen la misma cobertura que a partir del RD?	45
Requisitos exigidos a trabajadores para el acceso a prestaciones por desempleo ERTE Covid19.....	45
¿Consumen prestaciones por desempleo las que cobro con motivo de un ERTE por Covid19?.....	45
¿Qué requisitos se exigen a los trabajadores para acceso a prestaciones de desempleo ERTE ordinario? (que no sea por Covid19).....	46
¿Consumen prestaciones por desempleo las que percibo derivadas de un ERTE ordinario? (que no sea por Covid19)?	46
Las medidas previstas en los casos de ERTE por Covid19 ¿se aplican también a los socios de cooperativas y sociedades laborales?.....	47
¿Durante cuánto tiempo se concede la prestación en caso de ERTE?	47
¿Cuál es la duración máxima que puede tener un ERTE de fuerza mayor derivado de Covid19?.....	47
¿Se puede incorporar con posterioridad a nuevos trabajadores a un ERTE?.....	47
¿Qué sucede con las prestaciones por desempleo de los fijos discontinuos que han visto suspendida su actividad por el covid-19?	48
¿Si tengo el contrato suspendido como consecuencia de un ERTE y encuentro otro trabajo, puedo trabajar en este segundo trabajo y cuando acabe volver a retomar la prestación por desempleo?	48
¿En qué situación queda la deducción por maternidad para madres trabajadoras durante la afectación de las mismas a un ERTE Covid 19 en su empresa?	49
¿La empresa debe incluir en el listado de trabajadores afectados por ERTE a personas que se encuentran en IT, maternidad, paternidad, excedencia o situaciones similares?.....	49
Regularización de primas de seguro en caso de ERTE por Covid19 ¿se debe considerar suspendido el compromiso mientras el trabajador esté en la situación de ERTE?	50

2.1 Situaciones relacionadas con ERTE que afectan a trabajadores con contrato temporal y otros contratos singulares..... 50

¿Los contratos temporales del artículo 15 del ET (interinidad, obra o servicio determinado y circunstancias de la producción y los contratos formativos y de relevo se ven afectados por el ERTE en los mismos términos que los contratos indefinidos?	50
¿Se prorrogan los contratos temporales incluidos en el ERTE? ¿A qué contratos temporales afecta dicha prórroga?	50
¿Cuáles son las causas de extinción de los contratos temporales en general?	51
¿Cuándo finalizan los contratos temporales incluidos en los ERTEs?	51

¿Hay alguna medida de protección para evitar la extinción de los contratos temporales dictada por el Gobierno durante el estado de alarma?	52
¿Esta medida afecta a todos los despidos y extinciones independientemente de la fecha en que se hayan producido?	52
¿Los contratos de personal docente e investigador celebrados por las Universidades se van a prorrogar como consecuencia del estado de alarma?.....	53
¿Los contratos temporales suscritos al amparo de la Ley de Ciencia, Tecnología e Innovación se van a prorrogar como consecuencia del estado de alarma?.....	53

3. Cuestiones relacionadas con el cobro de prestaciones por desempleo durante el ERTE..... 55

En lo referido a ERTE derivados de Covid19, ¿para calcular la prestación por desempleo que me corresponde por haber sido suspendido mi contrato de trabajo se tendrá en cuenta mi situación familiar (hijos a cargo)?	55
En lo referido a ERTE derivados de Covid19, ¿para calcular la base reguladora y consiguientemente la prestación por desempleo que me corresponde por haber sido suspendido mi contrato de trabajo se tendrán en cuenta todas las cotizaciones de los 180 días anteriores aunque éstas hayan sido de distintas empresas?	55
¿Cuál es el procedimiento que deben seguir las empresas para gestionar ante el SEPE las prestaciones de desempleo de sus trabajadores?.....	56
¿Desde cuándo debo empezar a cobrar el desempleo por el ERTE? ¿Qué es la fecha de efectos del ERTE?	57
¿Cuántos días cobraré prestaciones de desempleo en un ERTE que ha reducido mi jornada?.....	57
¿Cuántos días cobraré prestaciones de desempleo en un ERTE de suspensión por el que no voy a trabajar algunos días de la semana?	57
¿Cuántos días cobraré prestaciones de desempleo en un ERTE de suspensión por el que no voy a trabajar ningún día mientras dura el expediente?	58
¿Qué cuantía tendrá la prestación contributiva de desempleo como consecuencia de ERTE?.....	58
Si una persona está disfrutando la prestación de maternidad / paternidad / riesgo embarazo durante toda la duración del ERTE, ¿simplemente no se incorpora al mismo o sí debe hacerlo?.....	59
Si, en el mismo caso anterior, durante el periodo del ERTE estuviera prevista la finalización de la prestación de maternidad / paternidad, ¿debería estar adscrito al ERTE desde su solicitud o procede incorporarle en ese momento?.....	60
¿Si durante la vigencia del ERTE un trabajador accediese a la prestación de IT, maternidad o paternidad, qué sucedería con su prestación de desempleo?	60
Si finalizada la prestación de maternidad / paternidad / IT (otra contingencia) presenta alguna de las situaciones de IT contingencias profesionales COVID-19 (infección, cuarentena, colectivo de riesgo), ¿pasa directamente a la IT asimilada a contingencias profesionales pese a no venir de situación activo?.....	60
En el caso de una persona se encuentre disfrutando de un permiso por lactancia, en la medida en que no es prestación sino permiso, se configuran con relación al posible ERTE como cualquier activo.	61

¿Los periodos de enfermedad por Covid19 y/o aislamiento forzoso consumen prestaciones de maternidad, paternidad y permiso de lactancia o se permite demorar el disfrute de estas prestaciones hasta que finalice la situación derivada de Covid19? 61

Si vengo percibiendo el subsidio por hijo afectado por cáncer u otra enfermedad grave y mi empresa hace un ERTE, ¿puedo seguir percibiendo esta prestación sin que se vea afectada por el ERTE?..... 61

3.1 Medidas excepcionales de compatibilidad de las prestaciones por desempleo y el trabajo en el sector agrario..... 62

¿En qué consisten las medidas de flexibilización de las prestaciones de desempleo en relación con el empleo agrario?..... 62

¿Durante cuánto tiempo se mantendrán activas estas medidas de flexibilización de las prestaciones de desempleo en relación con el empleo agrario? 62

¿A qué personas afectan las medidas de flexibilización de las prestaciones de desempleo en relación con el empleo agrario?..... 63

¿Cuál será el criterio que utilizará el SEPE para cubrir las necesidades de empleo en el sector agrícola? 63

¿Si estoy percibiendo una prestación por desempleo y el Servicio Público de Empleo me ofrece una colocación en el sector agrario de las señaladas en el RDL 11/2020 qué ocurre si me niego a aceptarla? 64

¿Qué tipo de contrato en la actividad agraria me permitirá la compatibilización del salario y la percepción de prestaciones de desempleo u otras prestaciones sociales?..... 65

¿Qué prestaciones exactamente serán compatibles con el salario derivado de actividades agrarias? 65

¿Qué prestaciones sociales se consideran incompatibles con el salario derivado de actividades agrarias? 66

¿Qué obligaciones tiene el empresario agrario en relación a estos trabajos agrícolas? 66

3.2 Simplificación de trámites on-line en el SEPE y Seguridad Social. 66

¿Si no tengo certificado digital, existe alguna vía simplificada para hacer las gestiones on-line de las prestaciones en el SEPE y en el ISM (Instituto Social de la Marina)? 66

¿Si en la gestión de las prestaciones de desempleo en el SEPE o el ISM no puedo aportar la documentación requerida, que puedo hacer?..... 67

¿Si no tengo certificado digital, existe alguna vía simplificada para hacer las gestiones on-line de las prestaciones de Seguridad Social?..... 68

¿Si en la gestión de las prestaciones de Seguridad Social no puedo aportar la documentación requerida, que puedo hacer?..... 68

4. Exoneración de cotizaciones en el caso de ERTES 69

¿Están exonerados del pago de cotizaciones todas las empresas que hacen ERTE por Covid19?..... 69

¿Los trabajadores afectados por ERTE por Covid19 están exonerados de las cotizaciones? . 69

5. Cuestiones generales de gestión de prestaciones de desempleo..... 70

¿Cómo puedo contactar con el SEPE si no están abiertas las oficinas?..... 70

¿Cómo solicitar la prestación por desempleo si no estás incluido en un ERTE como consecuencia del covid-19?	70
¿Se han interrumpido los plazos de solicitud de prestaciones?	71
¿La suspensión de plazos de solicitud de prestaciones por desempleo afecta también a los perceptores de subsidio y renta agraria?.....	71
¿Es necesario ir a renovar la tarjeta del paro si están cerradas las oficinas?	71
¿Los becarios tienen derecho a prestaciones por desempleo?	71
¿Si estaba percibiendo prestaciones por desempleo y se me acaban durante la situación de estado de alarma, tengo derecho a una prórroga?	71

6. Subsidio excepcional por desempleo para contratos temporales 72

¿Qué es el Subsidio de desempleo excepcional por fin de contrato temporal?	72
¿Qué requisitos debe cumplir los trabajadores/as para acceder a este Subsidio de desempleo excepcional por fin de contrato temporal?.....	72
¿Qué cuantía y duración tiene el Subsidio de desempleo excepcional por fin de contrato temporal?.....	73
¿Es compatible este Subsidio de desempleo excepcional por fin de contrato temporal con otras prestaciones?	73
¿Cómo se tramita este subsidio de desempleo excepcional por fin de contrato temporal con otras prestaciones?	73

7. Empleadas de Hogar y trabajadores/as eventuales agrarios. 74

¿Qué derechos tienen las trabajadoras del hogar en esta situación? ¿Baja laboral por padecer la enfermedad o confinamiento?.....	74
En relación a las empleadas de hogar ¿Tienen derecho a disponer de un Equipo de Protección Individual?.....	74
En relación a las empleadas de hogar ¿Pueden negarse a ir a trabajar por riesgo al contagio? Y, en caso contrario, ¿qué ocurre si es el empresario el que se niega a que acuda al trabajo por riesgo al contagio?	74
En relación a las empleadas de hogar ¿Pueden acceder a prestaciones por desempleo?.....	75
En relación a las empleadas de hogar ¿En qué situación están las personas migrantes, sin papeles, que trabajan en el hogar familiar?	75
¿En qué consiste el nuevo subsidio extraordinario de desempleo para Empleadas de hogar?.....	76
¿Qué requisito debe cumplir la Empleada de Hogar para acceder al nuevo subsidio?.....	76
¿Cómo debe acreditar la Empleada de hogar su situación para acceder al nuevo subsidio?	76
¿Qué cuantía tiene el subsidio de empleadas de hogar?	77
¿Qué ocurre si una Empleada de hogar trabaja en varias casas y ha sido despedida o ha visto suspendida su actividad en algunas de ellas pero no en todas?.....	77
¿Qué duración tiene el subsidio excepcional de Empleadas de Hogar?.....	77
¿Desde cuándo tiene derecho una Empleada de Hogar a comenzar a recibir este subsidio de desempleo?	77
¿Es compatible este subsidio con otras prestaciones?	77

¿Cómo se tramita este subsidio de desempleo extraordinario para Empleadas de Hogar? .. 78

¿En qué situación se encuentran las personas que trabajan por cuenta ajena en el Sistema Especial Agrario, durante los periodos de inactividad? ¿Pueden verse exoneradas de efectuar la cotización a su cargo, si se reducen los días de trabajo durante la declaración del Estado de Alarma? 78

8. Prestación de Cese de Actividad por Covid19 y otros beneficios de cotización para trabajadores autónomos/as. 79

¿Quién puede solicitar la prestación de Cese de Actividad de Autónomos?..... 79

¿Qué actividades son las que han quedado suspendidas por el Estado de Alarma y me permitirían acceder de forma automática a la prestación por Cese de Actividad?..... 79

¿Tienen acceso a la prestación excepcional por Cese de Actividad por Covid19 los Trabajadores agrarios por cuenta propia encuadrados en el SETA y los encuadrados en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar? 79

¿Tienen acceso a la prestación excepcional por Cese de Actividad por Covid19 los productores/as agrarios de carácter estacional encuadrados en el SETA y los trabajadores/as de producciones pesqueras, marisqueras o de productos específicos de carácter estacional incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar? 80

¿Tienen acceso a la prestación excepcional por Cese de Actividad por Covid19 los Trabajadores autónomos de la cultura? 80

¿Los autónomos que no coticen por la prestación ordinaria de cese de actividad, podrían solicitar (si acreditan cumplir con los requisitos de merma económica) la regulada en el RD Ley 8/2020? 81

¿Qué cuantía tiene la prestación por Cese de Actividad de Autónomos por Covid19? 81

¿Qué duración tiene la prestación por Cese de Actividad por Covid19?..... 81

Si soy Autónomo/a y vengo percibiendo el subsidio por hijo afectado por cáncer u otra enfermedad grave, ¿puedo seguir percibiendo este subsidio al mismo tiempo que la prestación de Cese de Actividad? 81

¿Qué documentación debo aportar para acreditar la minoración de facturación del 75% para acceder a la prestación excepcional de Cese de actividad por Covid19? 81

¿Aunque no haya podido aportar toda la documentación requerida, podré percibir la prestación excepcional por Cese de actividad por Covid19?..... 82

¿El trabajador/a autónomo debe causar baja en la Seguridad Social para poder acceder a la prestación excepcional por Cese de actividad por Covid19?..... 82

¿Es compatible la prestación excepcional por Cese de actividad por Covid19 con otras prestaciones o con el trabajo? 82

¿Qué organismo gestiona la prestación excepcional de Cese de Actividad por Covid19?..... 82

¿Si me retraso en el pago de cuotas de autónomo del mes de marzo por los días no cubiertos por la prestación de Cese de actividad, tendré recargo? 83

¿Hasta qué fecha puedo solicitar la prestación excepcional por Cese de actividad por Covid19?..... 83

¿En qué consiste la moratoria de cotizaciones establecida para trabajadores/as autónomos? 83

¿En qué consiste los aplazamientos de cotizaciones establecida para trabajadores/as autónomos? 83

9. Medidas de flexibilidad laboral	85
¿En el estado de alarma tengo obligación de ir a trabajar?.....	85
¿Qué ocurre si me niego a acudir al centro de trabajo por miedo al contagio o a realizar determinadas funciones de mi puesto de trabajo?	85
¿Qué es el teletrabajo?	86
¿Tiene la empresa obligación de implantar el teletrabajo?.....	86
Mi empresa durante el estado de alarma me ha planteado el teletrabajo pero ¿es conveniente?.....	86
Yo quiero hacer teletrabajo, pero en mi empresa no me lo permiten ¿qué puedo hacer? ...	86
La empresa me ha dicho que no puedo hacer teletrabajo porque es obligatorio hacer antes una evaluación de riesgos y que en este momento eso es imposible ¿qué puedo hacer?	86
La empresa me ha planteado el teletrabajo, pero yo no dispongo de ordenador ni impresora en mi casa ¿qué puedo hacer?.....	87
¿Hacer teletrabajo significa que no tengo horarios y que debo estar siempre disponible? ..	87
¿Hacer teletrabajo afectará a mis vacaciones?.....	87
¿Cobraré con el teletrabajo lo mismo que antes?	87
Si ahora estoy teletrabajando, ¿Podré seguir haciéndolo cuando termine el estado de alarma?.....	87
¿Puede la empresa negarse a reducir la jornada a un trabajador/a para cuidar a una persona dependiente, cuya cuidador/a no puede hacerlo porque se ha contagiado por Covid19 y ha tenido que dejar el trabajo?.....	88
¿Con cuánto tiempo debe comunicarse a la empresa la intención de reducir la jornada por el COVID-19?	88
¿Se puede modificar la reducción de jornada que se estaba disfrutando antes de la crisis del Covid-19?.....	88
¿Podría renunciar a la reducción de jornada que tengo actualmente ahora que mi empresa ha impuesto el teletrabajo?	88
¿Qué pasa con mi salario ante la imposibilidad de prestar servicios por causa no imputable al trabajador?.....	89
¿Qué ayudas y de qué tipo tienen los progenitores, cuando ambos trabajan, para cuidar a sus hijos/as menores que ahora no pueden dejar con los abuelos/as?	89
¿Tengo derecho a reducir mi jornada para atender a mi pareja aunque nuestra unión no esté formalizada, es decir, que ni estamos casados ni registrados como pareja de hecho, por las situaciones generadas como consecuencia del COVID-19?	89
He solicitado a mi empresa una reducción de la jornada para poder atender mis necesidades familiares surgidas como consecuencia del COVID-19, pero me han sugerido el cambio de mi contrato a tiempo completo a uno de tiempo parcial ¿qué beneficios e inconvenientes tendría para mí el cambio?.....	90
¿Tiene consecuencias en el salario y en la cotización a la Seguridad Social la reducción de jornada como consecuencia del COVID-19?	90
¿Tengo derecho a adaptar mi jornada para atender a mi pareja aunque nuestra unión no esté formalizada, es decir, que ni estamos casados ni registrados como pareja de hecho, por las situaciones generadas como consecuencia del COVID-19?	91

¿Tiene consecuencias en el salario la adaptación de jornada como consecuencia del COVID-19? 91

¿Puede imponerme la empresa unilateralmente las vacaciones para hacer frente a las consecuencias del COVID-19? 91

¿Puede la empresa despedirme como consecuencia del coronavirus? 91

10. Situaciones relacionadas con la Salud laboral 92

¿Cuáles son las medidas de seguridad comunes para todas las empresas? 92

¿Cómo puede saber una empresa que uno de sus trabajadores da positivo por COVID-19? 92

¿Qué medidas tiene que poner en marcha una empresa si uno de sus trabajadores ha dado positivo por COVID-19 o está en aislamiento?..... 93

¿En mi empresa tienen que facilitar EPI?..... 93

¿Qué significa ser “contacto estrecho”? ¿Y “contacto casual”? 93

Soy población de riesgo, ¿tengo derecho a que me den la baja? ¿Qué debe hacer la empresa?..... 94

¿Podemos desplazarnos al trabajo varias personas en el mismo automóvil?..... 94

10.1 En el caso de situaciones previas a la enfermedad: 95

a) ¿Qué sucede si estoy embarazada o en periodo de lactancia y trabajo en atención al público? 95

b) ¿Cómo actuar si estoy embarazada o en periodo de lactancia y mis compañeras/os de trabajo han tenido el coronavirus? 95

c) ¿Una mujer embarazada al ser una persona especialmente sensible tendría que estar de baja? 96

10.2 En el caso de situaciones de cuarentena o enfermedad: 96

a) ¿Si estoy en periodo de baja maternidad/paternidad y enfermo por el coronavirus se modificaría la suspensión de baja por IT? 96

b) ¿Si estoy en durante un periodo determinado de baja por maternidad/paternal y enfermo por el coronavirus se modificaría la suspensión de baja por IT? 97

c) ¿Si estoy en periodo de baja maternidad/paternidad y me incorporo pero todavía quedan periodos por disfrutar y enfermo por el coronavirus y se da la IT se podría prorrogar la maternidad para poder disfrutarla aunque hubiera sobrepasado el periodo del año? 97

d) ¿Si estoy en periodo de lactancia y enfermo por el coronavirus se modificaría por IT? En este punto se puede dar otras preguntas como si se puede suspender según lo haya establecido por acumulación por horas etc..... 97

e) Si estoy convaleciente por accidente de trabajo y enfermo de Coronavirus?..... 97

¿Qué requisitos han de cumplir las personas que residen en una población en la que se haya decretado el confinamiento para acceder a la prestación por IT por Covid19?..... 98

¿En el caso de poblaciones confinadas, cómo se acreditan los requisitos exigidos para acceder a la prestación de IT por Covid19? 98

¿Qué fecha de efectos tendrá la IT por Covid19 en el caso de trabajadores/as que residen en una población declarada en confinamiento y que se encuentren entre los colectivos con derecho al permiso retribuido recuperable obligatorio?..... 99

¿Qué fecha de efectos tendrá la IT por Covid19 en el caso de trabajadores/as autónomos que residen en una población declarada en confinamiento?..... 99

¿Qué fecha de efectos se establecerá con carácter general en las prestaciones de IT por Covid19 reconocidas a personas que residen en una población declarada en confinamiento?.....99

10.3 Colectivos de trabajadores/as de riesgo o especialmente sensibles al Covid19. 99

¿Cuáles son los colectivos de riesgo especialmente sensibles por su vulnerabilidad al Covid-19?.....99

Si la persona trabajadora está padece una patología de las mencionadas o está en un grupo de riesgo ¿Qué puedes hacer? ¿Existe una “baja preventiva” para estos casos? 100

¿Extienden ahora los sistemas públicos de salud bajas por contingencia profesional? 100

¿Tengo que aportar volante de asistencia y solicitar que se emita un parte Delt@ por accidente de trabajo? ¿He de ir a la mutua? 101

¿Hace seguimiento asistencial del caso la mutua? 101

¿Con tener 60 años es suficiente para acceder a la baja del sistema público de salud? 101

¿Qué escenarios de riesgo de exposición al Coronavirus existen en el entorno laboral? 102

¿Cómo sé que mi puesto de trabajo tiene baja probabilidad de exposición? 102

¿Qué protección personal necesita una persona trabajadora sin contacto estrecho con enfermos de Covid-19? 102

¿Cuál es la mejor medida para evitar el contagio? 102

¿Qué factores de riesgo hay que tener en cuenta en el teletrabajo? 102

¿Tienen los servicios de prevención de riesgos laborales un papel activo con el Covid-19? 103

¿Qué papel tienen las Mutuas en este proceso? 104

10.4 Otras cuestiones generales relacionadas con la IT por Covid19. 104

¿Es compatible la IT por Covid19 con otras prestaciones de incapacidad temporal? 104

¿Se puede sustituir a las personas trabajadoras en situación de incapacidad temporal por Covid-19 o por cualquier otra causa? 104

Si me encuentro temporalmente en un país de la UE y mi Tarjeta Sanitaria Europea está a punto de expirar ¿Cómo puedo renovarla sin tener que desplazarme hasta España? 104

11. Clases Pasivas: Licencias y retribuciones de trabajadores/as en MUFACE y MUGEJU en situación de IT durante el Estado de alarma. 106

¿Cómo se reconocen las licencias y retribuciones en MUFACE y MUGEJU de trabajadores/as en IT cuando ésta se inició con anterioridad al Estado de Alarma (antes del 14 de marzo)?.....106

¿Cómo se reconocen las licencias y retribuciones en MUFACE y MUGEJU de trabajadores/as en IT cuando ésta se haya iniciado durante el Estado de Alarma (desde el 14 de marzo en adelante)? 107

12. Compatibilidad pensión y trabajo personal sanitario reintegrado al servicio. ... 108

El personal sanitario que se encontraba jubilado y ha sido reintegrado al servicio efectivo por la autoridad sanitaria ¿puede compatibilizar esta situación con la pensión de jubilación?.....108

13. Medidas en materia de Contratación pública afectados por la situación derivada del Covid19 109

¿Qué contratos públicos de servicios y de suministros de prestación sucesiva celebrados al amparo de la Ley de Contratos del Sector Público pueden suspenderse si como consecuencia del COVID-19 o de las medidas adoptados por el Gobierno no pueden prestarse? 109

¿Cabe la suspensión parcial de estos contratos públicos de servicios y de suministros de prestación sucesiva celebrados al amparo de la Ley de Contratos del Sector Público? 109

13.1 Contratos públicos de servicios y suministros de prestación sucesiva. 110

¿Cómo afecta la suspensión a los contratos públicos de servicios y de suministros de prestación sucesiva? 110

¿Qué consecuencias conlleva la suspensión? 110

¿Qué daños y perjuicios son indemnizables?..... 110

¿Cuál es el procedimiento para la suspensión? 111

¿Ha afectado la regulación del permiso retribuido recuperables del RD Ley 10/2020 a este tipo de contratos del sector público?..... 111

13.2 Otros contratos públicos de servicios de suministros 112

¿Cómo afecta a los contratos públicos de servicios y de suministros, que no son de prestación sucesiva, que no pueden ejecutarse como consecuencia del COVID-19?..... 112

¿Qué consecuencias conlleva la ampliación del plazo de ejecución del contrato? 112

¿Cuál es el procedimiento para la ampliación del plazo de ejecución del contrato? 112

13.3 Contratos de obra..... 113

¿Cómo afecta a los contratos de obra en vigor en los que estuviese prevista la finalización del plazo de ejecución mientras dure el estado de alarma o como consecuencia de la situación creada por el COVID-19 o las medidas adoptadas por el Estado y por cuya causa no pueda procederse a la entrega de la obra? 113

¿Qué consecuencias conlleva la suspensión o ampliación del plazo de entrega? 113

¿Cuál es el procedimiento para la suspensión o ampliación del plazo de entrega? 114

13.4 Concesión de obras y servicios..... 115

¿Cómo afecta a los contratos públicos de concesión de obras y servicios la situación de hecho creada por el COVID-19 y las medidas adoptadas por el Estado, las Comunidades Autónomas o la Administración Local? 115

¿Qué consecuencias conlleva la imposibilidad de ejecución del contrato? 115

¿Cuál es el procedimiento para el restablecimiento del equilibrio económico del contrato?.....116

¿Se incluyen los costes de Seguridad Social entre los gastos salariales para todos los contratos anteriormente señalados? 116

13.5 Aclaraciones para el personal de contrata suspendidas conforme a los apartados anteriores..... 116

¿A qué contratos públicos se refiere el RD-Ley 8/2020? 116

¿Qué medida contempla el art. 34 del RD-Ley 8/2020? 116

¿Qué sucede con los salarios de los trabajadores que prestan servicios para los contratistas? 117

¿Pueden las contratistas acogerse a ERTes de los arts.22 y 23 del RD-Ley como cualquier otra empresa?..... 117

Novedades relacionadas con la reactivación progresiva del trabajo presencial y la recuperación del permiso retribuido obligatorio.

I. Reactivación progresiva del trabajo presencial

El levantamiento parcial de las restricciones a la actividad impuestos sucesivamente por la declaración del Estado de alarma y las normas que le han sucedido, están teniendo como consecuencia la reincorporación progresiva al trabajo presencial de aquellas actividades para las que no se ha podido poner en marcha mecanismos de teletrabajo.

Como consecuencia de ello, se han producido un número creciente de consultas de las que hemos seleccionado las más frecuentes:

¿Qué medidas preventivas deben adoptarse en la reincorporación al trabajo presencial tras el permiso retribuido recuperable (PRR)?

En todo caso, mantén siempre la distancia social de seguridad de dos metros, tanto en el transporte, el trabajo, como en los momentos de descanso y en los vestuarios; evita las aglomeraciones con otras personas; no compartas útiles ni herramientas sin limpiar y desinfectar; extrema la limpieza de manos con agua y jabón; evita tocarte con las manos sin lavar los ojos, nariz y boca. Además, no uses vehículos compartidos, salvo que vaya un solo ocupante por fila de asientos y se extreme la limpieza y desinfección del habitáculo tras su uso.

Ten en cuenta las Directrices de buenas prácticas en los centros de trabajo publicada por el Ministerio de Sanidad editada en este sentido, y que puedes descargar aquí: <https://www.mscbs.gob.es/gabinetePrensa/notaPrensa/pdf/GUIA110420172227802.pdf>

o, si lo prefieres, ver en línea aquí:

<https://www.mscbs.gob.es/gabinete/notasPrensa.do?id=4857>

¿Las personas trabajadoras o autónomos que prestan servicios en el sector de la construcción (encofradores, albañiles, pintores, fontaneros etc.) pueden reanudar su actividad el 13 de abril tras las fiestas de Semana Santa, una vez finalizado el permiso retribuido recuperable?

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, establece una limitación de actividad a una serie de sectores, así se establece en su artículo 10 y subsiguiente Anexo y

son: ámbito de la actividad comercial, equipamientos culturales, establecimientos y actividades recreativas, actividades de hostelería y restauración, y otras adicionales.

Por tanto, la construcción puede reiniciar la actividad tras el “permiso retribuido recuperable” (30 de marzo a 9 de abril). No obstante, la Orden SND/340/2020, de 12 de abril, **ha suspendido determinadas actividades relacionadas con obras de intervención en edificios existentes en las que exista riesgo de contagio por el COVID-19 para personas no relacionadas con dicha actividad.** En concreto, el artículo único de la referida Orden dispone que:

1. Se establece la suspensión de toda clase de obra que suponga una intervención en edificios existentes, en los supuestos en los que en el inmueble en el que deban ejecutarse se hallen personas no relacionadas con la actividad de ejecución de la obra, y que, debido a su ubicación permanente o temporal, o a necesidades de circulación, y por causa de residencia, trabajo u otras, puedan tener interferencia con la actividad de ejecución de la obra, o con el movimiento de trabajadores o traslado de materiales.

2. Se exceptúan de esta suspensión las obras referidas en el apartado anterior en las que, por circunstancias de sectorización del inmueble, no se produzca interferencia alguna con las personas no relacionadas con la actividad de la obra.

3. Asimismo, quedan también exceptuados los trabajos y obras puntuales que se realicen en los inmuebles con la finalidad de realizar reparaciones urgentes de instalaciones y averías, así como las tareas de vigilancia.

¿Los servicios de peluquería pueden reiniciar la actividad? ¿Existen medidas especiales de prevención frente a la pandemia de Covid-19?

En el Estado de Alarma del pasado sábado 14 de marzo se decidió por el Gobierno de España, única autoridad para adoptar decisiones respecto de la eventual suspensión de actividades comerciales, incorporar el cierre de las peluquerías a las restricciones de actividades económicas.

No obstante, se permitió que se pudiese dispensar el servicio de peluquería a domicilio pensando en las personas más vulnerables y en el colectivo de mayores, con el fin de garantizar su higiene y aseo personal.

Finalizado el permiso retribuido recuperable del 30 de marzo al 9 de abril, se puede volver a prestar el servicio a domicilio de peluquería.

En estos casos hay que extremar las medidas de higiene personal con el lavado de manos con agua y jabón, uso de gel hidroalcohólico, limpieza y desinfección de los utensilios de peluquería tras el servicio al cliente, uso de mascarilla y guantes para cada visita, precaución en los desplazamientos manteniendo en todo momento las distancias sociales de seguridad (2 metros) con el resto de viajeros.

¿Han cambiado las medidas de protección en los establecimientos o cadenas de alimentación tras el 12 de abril?

En todo momento dicha actividad ha sido considerada esencial, por lo que se continúa en la misma situación. Hay que tener en cuenta que ha terminado el periodo especial de confinamiento, pero no por ello hay que relajar las medidas generales de prevención frente a la pandemia de Covid-19.

Hay que recordar que el contagio se produce por los aerosoles al estornudar o toser de personas que tienen el virus, por lo que en todo momento hay que mantener la distancia social de seguridad de dos metros.

Hay que lavarse con asiduidad y frecuencia las manos con agua y jabón, ya que han podido tocar superficies donde han quedado las gotas fruto de tos, estornudo o respiración de personas portadoras del virus. Hay que evitar tocarse los ojos, nariz y la boca con las manos sin lavar con agua y jabón. Si se tose o estornuda hay que hacerlo en pañuelo de papel desechable en cubo con tapa, en ausencia de pañuelo se toserá o estornudará en el hueco del codo manteniendo el brazo tapando nariz y boca.

En atención al público hay que respetar la distancia de seguridad de dos metros. Si es posible se aislará el puesto de trabajo mediante apantallamiento. Evitar cualquier contacto físico, así es preferible el pago con tarjeta para evitar el contacto al intercambiar el dinero.

Hay que poner especial atención en la limpieza y desinfección de superficies. Sustitución si procede de agentes de limpieza por otros de mayor eficacia. Estos virus se inactivan tras 5 minutos de contacto con desinfectantes comunes.

La lejía con agua es eficaz. Es aconsejable usar la dilución recién preparada. Hay que fijarse en la concentración de lejía que señala la etiqueta del producto:

- * Lejía comercial de 50 g/l: añadir 25 ml de lejía en 1 litro de agua. Equivale a una cuchara y media sopera de lejía por litro de agua.
- * Lejía comercial de 40 g/l: añadir 30 ml de lejía en 1 litro de agua. Dos cucharas soperas.

Si el servicio de prevención de riesgos laborales lo ha previsto hay que usar mascarilla y guantes, siguiendo las recomendaciones de su correcta utilización y eliminación.

Se evitarán las aglomeraciones en la entrada y salida del establecimiento, así como compartir vestuarios, duchas y baños. Regulando un uso que permita la distancia de seguridad.

¿Cuáles son las normas en materia de desplazamiento para la reincorporación al trabajo, tras el permiso retribuido recuperable?

Debemos tener en cuenta las Directrices de buenas prácticas en los centros de trabajo publicada por el Ministerio de Sanidad editada tras la finalización del permiso retribuido recuperable.

En todo caso los transportes públicos colectivos tienen que garantizar una fluidez y carencia que permita que las personas puedan desplazarse asegurando las distancias de seguridad de 2 metros entre personas.

En los autobuses públicos colectivos se portará mascarilla higiénica no médica. Además de guantes. Es importante conocer y aplicar los criterios de cómo se tienen que usar y quitar, tanto las mascarillas como los guantes.

Hay que tener en cuenta que hay que anteponer siempre la protección colectiva a la individual, es decir, las distancias sociales de seguridad y el lavado de manos con agua y jabón al llegar al centro de trabajo; antes que el uso permanente de mascarilla y guantes.

En alguna guía se recomiendan los desplazamientos con vehículos particulares. Depende de la posibilidad de cada uno de poseer este medio y los recursos para su mantenimiento y carga de combustible.

Si la empresa mantiene una ruta para los desplazamientos, hay que garantizar igualmente las distancias sociales de seguridad (2 metros), yendo un máximo de una persona por fila en el caso de vehículos-turismo o furgonetas.

En todo caso en los vehículos de ruta o colectivos hay que garantizar una permanente limpieza y desinfección una vez realice su recorrido y antes de emprender el siguiente.

Una vez en el centro de trabajo, ¿qué tiene que encontrar la persona trabajadora?

Un plan participado y comunicado que enfoque tres puntos:

1. Medidas organizativas.
 - a. Informar de forma permanente y actualizada de todas las medidas que adopte el Ministerio de Sanidad con trascendencia en el centro de trabajo.
 - b. Teletrabajo. En preferencia para especialmente sensibles y personas con necesidades de conciliación. Se puede extender para otras personas trabajadoras si la actividad lo permite.
 - c. Fomentar reuniones por teleconferencia y on-line. Evitando reuniones personales en grupo y desplazamientos innecesarios.
 - d. Distribución de la jornada para que no se coincida con el momento de máxima afluencia.
 - e. Distribución entradas y salidas y turnos para que no haya aglomeraciones.

- f. Se debe organizar la entrada al trabajo de forma escalonada para evitar aglomeraciones en el transporte público y en la entrada a los centros de trabajo.
2. Medidas de protección colectiva.
 - a. Distancia de seguridad mínima de dos metros entre puesto y puesto de trabajo.
 - b. Pasillos libres para el tránsito, dividiendo la ida de la vuelta.
 - c. Apantallamiento de los puestos en la medida que sea posible.
 - d. Limpieza y desinfección de puestos de trabajo y lugares de tránsito. Utilizando virucidas acorde a las instrucciones del Ministerio de Sanidad.
 - e. Provisión de jabón en los aseos para poder lavarse adecuadamente las manos.
 - f. Provisión de geles hidroalcohólicos en los puestos que lo precisen.
 3. Medidas de protección individual. Siempre tendrán preferencia las anteriores y éstas son complementarias y no sustitutorias.
 - a. Mascarillas para evitar la propagación.
 - b. Guantes siempre que se usen adecuadamente.

¿Tiene el delegado o delegada de prevención un papel activo en la reincorporación al trabajo?

Como se ha dicho en la pregunta anterior, en la empresa tiene que existir un “plan de contingencia”; elaborado, dialogado y acordado con los delegados y delegadas de prevención o la representación unitaria de los trabajadores, en su caso.

En este plan irá, acorde a la identificación y evaluación del servicio de prevención de riesgos laborales que tenga la empresa, la identificando del riesgo de exposición al virus de las diferentes actividades, es decir, los diferentes escenarios de exposición al riesgo en las funciones y actuaciones que se desarrollan en el centro de trabajo.

En todo caso adoptando medidas de protección en cada caso de acuerdo con la normativa sanitaria y de prevención de riesgos laborales aplicable en cada momento.

El delegado o delegada de prevención tiene el derecho a controlar la implantación de las medidas de evitación del riesgo, evaluación de lo que no se pueda evitar e implantación de medidas de control, protección colectiva e individual.

Acorde al artículo 36 de la ley de prevención de riesgos laborales (Ley 31/1995) el delegado o delegada podrá:

- Identificar situaciones de riesgo,
- Requerir por escrito del empleador las medidas preventivas y,
- En caso de la negativa de éste, que se haga de forma motivada.

¿Qué hacer como representante legal de las personas trabajadoras si se detectan incumplimientos en materia preventiva en las actividades productivas que aún se pueden realizar?

Las tareas son más amplias para el representante, ya que:

1. Tienen que poner en conocimiento los incumplimientos tanto al empleador como al servicio de prevención de riesgos laborales. Siempre por escrito y con acuse de recibo.
2. Informar la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por escrito.
3. Trasladar estas demandas a la Autoridad Laboral.
4. Requerir igualmente a la Autoridad Sanitaria.

Esta última será la que pueda adoptar las decisiones sobre la continuidad de la actividad, requerir e iniciar los procedimientos sancionatorios.

¿Qué hacer si la representación de los trabajadores considera que no existe voluntad del empleador por poner en marcha las medidas preventivas?

La representación legal de los trabajadores o la especializada en prevención de riesgos laborales tendrán que poner en conocimiento de la empresa y de su servicio de prevención aquellas carencias que existen en las medidas preventivas en la empresa. Acorde al artículo 29 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, que determina la obligación de cualquier trabajador de informar de carencias en seguridad y salud, y de forma específica como representante según establece el Capítulo V del mismo texto legal.

Siempre por escrito y dejando constancia de que se ha informado a la empresa y se han pedido medidas preventivas de corrección.

Si la negativa de la empresa se mantiene hay que hacer tres denuncias:

- a) A la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Como es habitual.
- b) A la Autoridad Laboral, adjuntando copia de la denuncia anterior.
- c) A la Inspección Sanitaria y a la Autoridad Sanitaria. Siempre adjuntando la relación de hechos objeto de conflicto y la referencia a que se han agotado las solicitudes y requerimientos ante la empresa y el servicio de prevención de ésta.

¿En todas las empresas se actúa igual?, ¿hay diferencia por sectores?

En todo caso hay que considerar dos niveles de empresas:

- a) Aquellas empresas que por su propia actividad productiva tienen que ver con los riesgos biológicos y por tanto se les aplica el RD 664/1997.
- b) El resto de empresas, que son la mayoría.

Para el común de las empresas el criterio de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social es la consideración de que el Covid-19 no se considera un riesgo laboral (Criterio 102/2020), sino

que se considera que se está ante un riesgo de contagio de una enfermedad infecciosa en el entorno laboral, es decir, que afecta a la salud pública en general y no un riesgo laboral en sí.

De ahí que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha establecido una reserva a favor de las autoridades competentes, que en relación con la adopción de medidas preventivas sanitarias es el Ministerio de Sanidad, acorde a los Reales Decretos 463/2020 y 465/2020.

¿Procede la paralización de la actividad y la solicitud de la presencia de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por no aplicarse las medidas generales de prevención del Covid-19 en cualquier empresa?

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social considera que no procede la utilización por los funcionarios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de la facultad de paralizar trabajos, tareas o actividades por riesgo grave e inminente, si se apreciase la existencia de riesgo de exposición y de contagio del Covid-19 por incumplimiento de las medidas preventivas acordadas por el Ministerio de Sanidad.

Para las empresas en las que no es de aplicación el RD 664/1997, incluso la Inspección de Trabajo y Seguridad Social afirma que al no tratarse de un riesgo laboral en sí, sino de salud pública, a requerimiento por la Autoridad Laboral del pronunciamiento de la inspección de trabajo sobre la gravedad e inminencia del riesgo, no se pronunciarían; ya que al tratarse de temas relacionados con la salud pública y no un riesgo laboral como tal, excede las competencias de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La facultad de paralización de la Inspección de Trabajo se podrá utilizar en el caso de que se constatare la existencia, exclusivamente, de riesgos laborales graves e inminentes por los incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales, considerados aisladamente, es decir, en actividades de aplicación del RD 664/1997 y no en concurrencia con incumplimientos de las medidas preventivas sanitarias.

¿Qué hará la Inspección de Trabajo y Seguridad Social si es requerida en una empresa común?

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social informará a los responsables de la empresa de las medidas fijadas por las autoridades sanitarias y advertirá de la obligatoriedad de aplicarlas.

En caso de mantenerse el incumplimiento, se informará a las Autoridades Sanitarias competentes que podrán aplicar, en su caso, las medidas establecidas en la Ley 33/2011, de 4 de octubre, General de Salud Pública, y entre las que se encuentran, la aplicación del artículo 54.2, con la posibilidad de que las mismas acuerden, en su caso, “el cierre preventivo de las instalaciones, establecimientos, servicios e industrias”, “la suspensión del ejercicio de actividades” así como la iniciación del correspondiente procedimiento sancionador.

¿Qué sucede en empresas que por su actividad productiva contemplan el riesgo biológico y por tanto, están en la aplicación del RD 664/1997?

En empresas, centros de trabajo y actividades a las que sea de aplicación el Real Decreto 664/1997, en estos supuestos el riesgo de exposición al coronavirus, sí se puede considerar que supone un riesgo laboral, en cuanto que la misma se deriva de la naturaleza de la actividad que se desarrolla en dichos centros: clínicas y centros sanitarios en general.

La actuación inspectora deberá llevar a cabo la comprobación del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, tanto la general como la incluida en el RD 664/1997, así como de las Guías, Procedimientos, protocolos y demás documentos técnicos elaborados por el Ministerio de Sanidad para la prevención y control de la exposición de los trabajadores sanitarios al coronavirus.

¿Y si se detecta en clínicas y centros sanitarios la existencia de incumplimientos de la normativas preventivas sanitarias?

En estos casos se podrán adoptar las medidas derivadas de la actuación inspectora previstas en la normativa ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, contenida en la Ley 23/2015, de 21 de julio y en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales. Requerimientos y propuestas de sanción.

Sin embargo, de dichas medidas estará excluida la de paralización de trabajos y tareas por la existencia de riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores, en los supuestos previstos por el Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos del COVID-19.

Ya que se entiende que las actividades sanitarias son servicios esenciales y por tanto, los establecimientos sanitarios deberán mantener su actividad, pudiendo únicamente proceder a reducir o suspender la misma parcialmente en los términos en que así lo permitan las autoridades competentes (en este caso, las sanitarias).

¿Puede el empresario o empresaria realizar por cualquier medio tomas de temperatura en los centros de trabajo?, ¿puede negarse la persona trabajadora?

La Agencia Española de Protección de Datos emitió el Informe Jurídico 17/2020, en el que señala que:

<<Verificar si el estado de salud de las personas trabajadoras puede constituir un peligro para ellas mismas, para el resto del personal, o para otras personas relacionadas con la empresa constituye una medida relacionada con la vigilancia de la salud de los trabajadores que, conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, resulta obligatoria para el empleador y debería ser realizada por personal sanitario. En todo caso, el tratamiento de los datos obtenidos a partir de las tomas de temperatura debe respetar la normativa de protección de datos y, por ello y entre otras obligaciones, debe obedecer a la finalidad específica de

contener la propagación del coronavirus, limitarse a esa finalidad y no extenderse a otras distintas, y mantenidos no más del tiempo necesario para la finalidad para la que se recaban>>.

Por tanto, la toma de temperatura, si se planifican, sólo las puede hacer personal sanitario del servicio de prevención de riesgos laborales como actividad dentro de la vigilancia de la salud.

Si la toma de temperatura no la realiza el servicio de prevención y personal sanitario. La persona trabajadora ha de dejar constancia de la situación por escrito y ante testigos. Traslada la denuncia a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por incumplimiento de la labor del servicio de prevención, que es ámbito totalmente de salud laboral y a la Autoridad Sanitaria, por realizar labores que tienen que ver con la salud personas ajenas a quien tiene la competencia.

No es recomendable paralizar la actividad o negarse a entrar a trabajar, ya que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, al ser requerida, no actúa en los casos en los que es competente la autoridad sanitaria por ser un asunto de salud pública y no estrictamente laboral. Además, los pronunciamientos judiciales ante la solicitud de medidas cautelares por Covid-19 no están avalando la paralización, aunque sí los requerimientos para que el responsable de cumplir con la prevención de riesgos laborales lo haga en un plazo tasado.

¿Existen unas categorías profesionales o puestos de trabajo que por sí tienen asignado una calificación por riesgo al Covid-19?

No.

Debe ser evaluada de forma específica por el servicio de prevención de riesgos laborales cada tarea desarrollada asignándole el escenario correspondiente en función de sus características y de la posibilidad de contactos estrechos con personas con síntomas del Covid-19. Cualquier ocupación o profesión puede clasificarse en varios escenarios de riesgo.

¿Qué puede exigir como delegada o delegado de prevención a la empresa, en cuanto a los escenarios de riesgo de exposición al Covid-19?

Se tiene que solicitar a la empresa que por medio de su servicio de prevención de riesgos laborales evalúe las tareas para que las sitúe en el escenario de exposición que le corresponda y así planificar las medidas preventivas adecuadas: en materia colectiva e individual.

Además ver a las personas especialmente sensibles, según el escenario de exposición y las medidas aplicables, si corresponde o no el cambio de puesto o cumplimentar el documento de imposibilidad para que pueda gestionar con el sistema público de salud la baja correspondiente.

En el caso de que en la empresa haya habido casos positivos de Covid-19, el servicio de prevención tendrá que identificar los casos de contacto estrecho para planificar las cuarentenas y documentar los casos para que el sistema público de salud pueda gestionar los procesos de IT por cuarentena.

¿Qué tienen que hacer las personas trabajadoras si tienen síntomas antes de ir a trabajar?

Si antes de ir al trabajo tienes tos, fiebre, dificultad al respirar, etc., síntomas que pudieran estar asociada con el COVID-19, avisa al centro de trabajo de que te vas a ausentar por visita médica y seguidamente contacta con el teléfono de atención al COVID-19 de tu comunidad autónoma o con tu centro de atención primaria, para seguir las instrucciones que te indiquen.

Se recomienda mantener el aislamiento 14 días desde el inicio de los síntomas, siempre que el cuadro clínico se haya resuelto. El seguimiento y el alta serán supervisados por el médico de Atención Primaria o según indicaciones de cada Comunidad Autónoma.

En todo caso tienes que justificar la ausencia al trabajo, cuando en el momento o con efecto retroactivo te confirmen la situación de baja.

En la actualidad el INSS ha previsto que el sistema público de salud le remite los partes de baja y será el INSS quien los envíe a la empresa y a la mutua si procede su gestión por ésta.

****Recuerda que en el capítulo 10 de este Manual tienes varias secciones monográficas destinadas a resolver todas las dudas en materia de Salud Laboral.***

Por tanto, ¿cómo se procede con la baja médica y qué se hace si se tienen síntomas sospechosos de Covid-19?

- a) Primero quédate en casa y llama por teléfono a los números habilitados para tratar el Covid-19 ó a tu centro de salud de atención primaria.
- b) Al comentar la relación con Covid-19, en lugar de concertar cita física, pedirán un teléfono de contacto del paciente para que sea el médico o médica que se pongan en contacto telefónicamente con la persona trabajadora con síntomas. Habrá que estar atento a esta llamada o reanudar el procedimiento con el punto primero.
- c) Cuando recibas la llamada del médico o médica de atención primaria, hará un breve cuestionario que en función de las respuestas será determinante para estimar si se precisa la baja médica por Covid-19. Ya sea por estar infectado y enfermo o por estar en aislamiento preventivo o cuarentena debido a ser contacto estrecho con un enfermo. Además, determinará la fecha de la baja médica. De este mismo modo se emitirán los partes de confirmación de la baja y se establecerán las fechas de control, que podrá ser telefónico normalmente o presencial.
- d) Los documentos generados para el paciente estarán disponibles para que sean recogidos en la parte administrativa del centro de salud.
- e) Una persona autorizada podrá y deberá acudir al centro de salud a recoger tanto el parte de baja, como los de confirmación.
- f) Hay que hacer llegar a la empresa el ejemplar destinado a la misma de cada parte que emita el sistema público de salud. Las empresas darán facilidades para que les llegue por correo electrónico, fotografía y envío por whatsapp.

Aunque se han flexibilizado los requisitos hay que tener en cuenta lo que prevé el artículo 7.1 del Real Decreto 625/2014, señala que: *“el facultativo que expida los partes médicos de baja,*

confirmación y alta entregará al trabajador dos copias del mismo, una para el interesado y otra con destino a la empresa. En el plazo de tres días contados a partir del mismo día de la expedición de los partes médicos de baja y de confirmación de la baja, el trabajador entregará a la empresa la copia destinada a ella. Dentro de las 24 horas siguientes a su expedición, el parte médico de alta con destino a la empresa, será entregado por el trabajador a la misma”.

La empresa deberá remitir la información de los partes recibidos a través del Sistema RED, informando como contingencia la que conste en el parte recibido por el trabajador, es decir, será la de “enfermedad común”.

****Recuerda que en el capítulo 10 de este Manual tienes varias secciones monográficas destinadas a resolver todas las dudas en materia de Salud Laboral.***

¿Qué tipo de contingencia, común o profesional, se considera en estos casos, en los que la baja es como consecuencia del COVID-19?

El art. 5 del RD-Ley 6/2020, modificado por la Disposición¹ del Real Decreto-ley 13/2020, de 7 de abril ha considerado excepcionalmente **como situación asimilada a accidente de trabajo de los periodos de aislamiento, contagio o restricción en las salidas del municipio donde tengan el domicilio de las personas trabajadoras como consecuencia del virus COVID-19**, salvo que se pruebe que el contagio de la enfermedad se ha contraído con causa exclusiva en la realización del trabajo en los términos que señala el artículo 156 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en cuyo caso será calificada como accidente de trabajo.

En un primer momento la baja se expide por el centro de salud como enfermedad común, pero los mismos se enviarán al INSS, y éste tras comprobar los diagnósticos por los códigos de identificación de enfermedad establecidos para el Covid-19, convertirá la contingencia a Accidente de Trabajo de cara a la liquidación de los seguros sociales, para que la prestación asociada sea la de una Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo (IT.AT.) De tal modo que la empresa elaborará el pago delegado y la liquidación de cotizaciones a la Seguridad Social teniendo en cuenta que la persona trabajadora está de baja por IT.AT. a efectos económicos.

La persona trabajadora facilita a la empresa la información de su situación de enfermedad o cuarentena por Covid-19 con el fin de articular con el servicio de prevención las medidas necesarias con contactos estrechos en el centro de trabajo y también ayudará a que la empresa pueda tener en cuenta el caso a los efectos de la realización del pago delegado de la prestación y la liquidación de los seguros sociales. Ya que hay que tener en cuenta que las bajas aparecerán como accidente de trabajo aun cuando el documento de baja médica del sistema público de salud se haya cumplimentado y tramitado como enfermedad común.

****Recuerda que en el capítulo 10 de este Manual tienes varias secciones monográficas destinadas a resolver todas las dudas en materia de Salud Laboral.***

¿Cómo se gestionan los procesos de enfermedad y cuarentena por Covid-19?

La prestación se ha regulado en el artículo 5 del RDL 6/2020, de 10 de marzo (modificado por la DF1ª del RD Ley 13/2020) y con los criterios interpretativos que ha elaborado la Secretaría de Estado de Seguridad Social y la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social .

Es una prestación que tiene naturaleza de enfermedad común. Tanto para los contagios, como para las personas en cuarentena. Pero no se exige periodo de carencia para tener derecho a la prestación económica. Además la asistencia sanitaria se presta por el sistema público de salud, aunque a efectos económicos la prestación tiene consideración de accidente de trabajo.

Corresponde a los médicos y médicas del servicio público de salud, tanto la atención sanitaria como la emisión de los partes médicos de baja, confirmación y alta.

La baja médica podrá ser emitida sin necesidad de la presencia física y reconocimiento médico de la persona trabajadora enferma, ya que se realizan actuaciones vía telefónica. Podrá tener efecto retroactivo.

El sistema público de salud y el INSS usarán unos códigos determinados de identificación de la enfermedad.

- *En CIE-10 ES: B34.2 (para los casos de contagio/infección) y Z20.828 (para los casos de aislamiento por contacto o exposición).*
- *En CIE-9.MC: 079.82 (para los casos de contagio/infección) y V01.79 (para los casos de aislamiento por contacto o exposición).*

En ningún caso los médicos de las Mutuas emitirán ningún parte para este tipo de enfermedades.

No se requiere ningún trámite por Delt@.

La cuantía de la prestación será equivalente a una prestación de incapacidad temporal por accidente de trabajo. Es decir, se percibirá el 75 % de la base reguladora por contingencia profesional diaria, tomando para su cálculo la referencia del mes anterior y las horas extra que se hicieron en el año anterior.

El pago se hará por “pago delegado” por la empresa, como si fuese un accidente de trabajo. La empresa regularizará con Tesorería General de la Seguridad Social al liquidar los seguros sociales.

****Recuerda que en el capítulo 10 de este Manual tienes varias secciones monográficas destinadas a resolver todas las dudas en materia de salud laboral.***

¿Qué personas trabajadoras tienen derecho por ser considerados especialmente sensibles a fin de poder ausentarse justificadamente de su puesto de trabajo?

El Ministerio de Sanidad en el PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN PARA LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES FRENTE A LA EXPOSICIÓN AL SARS-CoV-2, de fecha 30 marzo de 2020, ha definido como grupos vulnerables para COVID-19 **las personas con diabetes, enfermedad cardiovascular, incluida hipertensión, enfermedad hepática crónica, enfermedad pulmonar crónica, enfermedad renal crónica, inmunodeficiencia, cáncer en fase de tratamiento activo, embarazo y mayores de 60 años.**

Así, para calificar a una persona como especialmente sensible para COVID-19, debe aplicarse lo en el Procedimiento de actuación para los servicios de prevención de riesgos laborales frente a la exposición al SARS-CoV-2, se establecen escenarios de riesgo de exposición en los que pueden englobarse cualquier colectivo de personas trabajadoras en función de las tareas que están prestando en estos momentos excepcionales, es decir, un mismo colectivo para unas tareas puede encontrarse en un escenario de baja probabilidad de exposición pero para otras pueden encontrarse en un escenario de exposición de riesgo

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de tu empresa deberá reflejar en la Evaluación Específica de Riesgos las tareas diferenciadas que se realizan, asignándolas al escenario de riesgo de exposición correspondiente en función de sus características y de la posibilidad de contacto estrecho con casos con o sin síntomas, para a partir de ahí establecer las medidas de prevención necesarias; entre ellas, la necesidad de uso de EPI en dichas tareas y de qué tipo.

Además, será el servicio de prevención, medicina del trabajo, quien determine si con tu especial sensibilidad no se pueden aplicar medidas adaptativas o restrictivas a la exposición o puesto de trabajo garantizado sin exposición al que trasladarte.

Con este documento cumplimentado, tu médico o médica de familia será el que determine individualmente si te extiende la baja por incapacidad temporal o no. Es decir, no es un método automático, sino que requiere la evaluación del profesional de atención primaria.

Antes de ir a trabajar, el procedimiento es similar, si eres vulnerable por edad, por estar embarazada o por padecer otras afecciones médicas anteriores (como, por ejemplo, hipertensión arterial, enfermedades cardiovasculares, diabetes, enfermedades pulmonares crónicas, cáncer o inmunodepresión). En caso de que no puedas realizar tus tareas a distancia, teletrabajo, deberás contactar con tu médico para que acredite, en su caso, que efectivamente debes permanecer en una situación de aislamiento a efectos laborales y, si así fuese, se considerará una situación asimilada a accidente de trabajo para la prestación económica de incapacidad temporal.

****Recuerda que en el capítulo 10 de este Manual tienes varias secciones monográficas destinadas a resolver todas las dudas en materia de salud laboral.***

II. Recuperación del permiso retribuido obligatorio

El Real Decreto-ley 10/2020 regulaba un permiso retribuido recuperable para personal laboral por cuenta ajena, de carácter obligatorio y limitado en el tiempo entre los días 30 de marzo y 9 de abril (ambos incluidos), para todo el personal laboral por cuenta ajena que preste servicios en empresas o entidades del sector público o privado que desarrollan las actividades no esenciales calificadas como tales.

El reconocimiento de dicho permiso está ligado a la recuperación el tiempo de trabajo, en las siguientes condiciones:

¿Cómo deberá conformarse la comisión negociadora en las empresas para recuperar el tiempo del permiso retribuido recuperable?

El RD-Ley 10/2020, de 29 de marzo, en su artículo 3 establece el procedimiento para la recuperación.

Este procedimiento deberá negociarse entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras o, en caso de que no exista en la empresa, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que ésta pertenezca 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 personas trabajadoras de la propia empresa, elegidas democráticamente por la plantilla.

En cualquiera de los supuestos, la comisión representativa deberá estar constituida en el improrrogable plazo de cinco días. El acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de las personas que representan a las personas trabajadoras o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa que representen a la mayoría de las personas que se hayan visto afectadas por este permiso extraordinario.

Las partes podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por los procedimientos de mediación o arbitraje previstos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.

¿Cuáles son los plazos establecidos para esta negociación?

El Art. 3 del Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, dispone que la comisión representativa deberá estar constituida en el improrrogable plazo de cinco días, y que el periodo de consultas entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras tendrá una duración máxima de siete días. Sin embargo, y dado que la norma no establece que el periodo de consultas deba iniciarse inmediatamente después de constituida la comisión, el inicio del periodo de consultas será el que las partes determinen.

¿Y si esos plazos no son suficientes para alcanzar un acuerdo?

Si transcurridos los siete días establecidos para negociar el acuerdo en el periodo de consultas no se hubiera alcanzado el mismo, la comisión representativa podría optar por pactar una ampliación del plazo que le permita alcanzar el acuerdo o bien, si éste no parece factible, tal y como establece el art. 3.2 del Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo: *“Las partes podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por los procedimientos de mediación o arbitraje previstos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico a los que hace referencia el artículo 83 del de la Ley del Estatuto de los Trabajadores”*.

¿A lo largo de cuánto tiempo podríamos realizar la recuperación?

En principio, el art 3 del RD-Ley 10/2020, de 29 de marzo establece que el plazo máximo es desde el final del estado de alarma hasta el 31 de diciembre de 2020. Si la recuperación no pudiera completarse antes de dicha fecha, y siempre que exista acuerdo entre las partes, cabría la posibilidad de ampliar el plazo más allá del presente año, en este supuesto deberá establecerse en el acuerdo el nuevo plazo fijado. Dicha ampliación no deberá implicar alteración alguna de la jornada anual del año en el que se complete la mencionada compensación.

¿Las condiciones de recuperación del permiso serán uniformes para toda la plantilla afectada por el mismo?

No, la recuperación dependerá de las condiciones de cada una de las personas trabajadoras, debiendo tener en cuenta, entre otras las siguientes circunstancias:

El permiso retribuido afectaba sólo a los días laborales que aparezcan como tales en el calendario laboral específico en cada una de las empresas entre el 30 de marzo y 9 de abril.

Es posible que algunas personas trabajadoras hayan tenido que trabajar el 30 de marzo y otras no.

Que determinadas personas trabajadoras tengan reducción de jornada por cuidado de familiares a su cargo. En estos casos, los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar deberán ser siempre respetados.

Que en la plantilla puede haber personas con contratos de trabajo a tiempo completo y otras con contrato de trabajo a tiempo parcial.

Que el calendario laboral no sea igual para toda la plantilla.

Así pues, aunque se pacten unas condiciones generales de recuperación, el número de horas a recuperar puede variar de unas personas trabajadoras a otras y, por tanto, deberán establecerse procedimientos específicos para quienes partan de situaciones distintas.

¿Cuáles son los límites a la recuperación del permiso retribuido recuperable?

- Deben ser respetados los descansos mínimos diarios y semanales de 12 horas entre jornadas de trabajo, y día y medio de descanso por semana de trabajo; o en los términos que convencionalmente estén establecidos.
- En ningún caso podrá superarse la jornada máxima anual establecida en el convenio colectivo de aplicación.
- En ningún caso la recuperación de las horas podrá suponer modificaciones que impliquen la eliminación de jornadas intensivas y aplicación de jornadas partidas.
- Y el **periodo mínimo de preaviso** que en el acuerdo se fije para la recuperación de las horas, que no podrá ser inferior a **cinco días**.

¿La recuperación de las horas deberá realizarse mediante la ampliación de la jornada diaria?

La prolongación de la jornada diaria de trabajo en los días laborables fijados en el calendario laboral de cada persona trabajadora, es una opción para la recuperación de las horas, teniendo en cuenta que ha de respetarse la jornada máxima legal o convencionalmente establecida.

Pero es posible que el convenio colectivo de aplicación en la empresa establezca un sistema para la recuperación de los periodos de jornada flexible que podría servir como referencia para la negociación de esta recuperación de horas.

¿Qué se puede hacer si no es posible recuperar todas las horas en los días laborables fijados en el calendario de la empresa?

En el Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, se anticipa que: “El acuerdo que se alcance podrá regular la recuperación de todas o de parte de las horas de trabajo”, una opción, por tanto, sería acordar la recuperación únicamente de las horas que puedan ser recuperables en los días laborables fijados en el calendario de la empresa.

Sin embargo, si la empresa no aceptara esta posibilidad, otras opciones serían:

- Pactar un intervalo de recuperación más amplio, de modo que todas las horas sean recuperadas en días laborables aunque parte de ellas se trasladen al

calendario laboral de otro año, siempre y cuando no implique alteración alguna de la jornada anual del año en el que complete la mencionada compensación.

- Pactar su realización fuera de los días laborables con una compensación adecuada, por ejemplo, como si se tratara de horas extraordinarias.

¿Qué opciones habría para la recuperación del tiempo en el caso de personas con contrato de duración determinada?

En el caso de personas trabajadoras con contrato de duración determinada y afectadas por el permiso retribuido recuperable, deberá realizarse el cómputo de las horas que deben ser recuperadas del mismo modo que para el resto de trabajadores/as, pero considerando, además, si el tiempo de contrato que les resta llega o no al 31 de diciembre de 2020; en caso de que llegue hasta el final del año, la recuperación por su parte del tiempo que les corresponda será igual al del resto de personas trabajadoras.

Si, por el contrario, el contrato finalizara antes de 31 de diciembre, deberá tenerse en cuenta la proporcionalidad de la jornada anual que le corresponda para no superarla en ningún caso, realizando la recuperación de las horas en los días laborables fijados en el calendario laboral que le sea de aplicación, respetando los descansos mínimos establecidos, tanto diarios como semanales. Si con estos condicionantes no fuera posible la recuperación total del tiempo, quedaría la opción de recuperar únicamente las horas que puedan ser recuperables en los días laborables fijados en el calendario laboral durante el tiempo que dure su contrato.

Si el 31 de de diciembre de 2020 no se ha recuperado el tiempo correspondiente al permiso remunerado recuperable ¿puede la empresa descontar la parte proporcional del salario?

Rotundamente no. Si a la fecha señalada no hubiera sido posible la recuperación del total de la jornada, no podrá efectuarse descuento salarial alguno.

1. Cuestiones Jurídicas relacionadas con los ERTE

1. ¿Qué es un ERTE?

Es un procedimiento por el cual la empresa temporalmente puede proceder a suspender el contrato de trabajo o reducir la jornada de trabajo por causas derivadas de fuerza mayor o por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

2. ¿Dónde está regulado?

Este procedimiento de regulación de empleo se regula en los arts. 47 y 51.7 del Estatuto de los Trabajadores, desarrollados en el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre (arts.16 a 29 y 31 a 33).

Y para los ERTE como consecuencia del COVID-19 hay que tener en cuenta las disposiciones del 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 Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

3. Tipos de ERTE

- a) ERTE de SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO: se suspenden el contrato de trabajo, sin tener que prestar servicios para la empresa durante el tiempo de duración del mismo. No se percibe salario y se percibe la prestación por desempleo.
- b) ERTE de REDUCCIÓN DE JORNADA: se reduce entre un 10 y un 70 % la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual. Se percibe prestación por desempleo por la parte de la jornada reducida.

4. ¿Cuáles son las causas justificativas de un ERTE ORDINARIO?

- a) FUERZA MAYOR, la actual normativa no define los supuestos de fuerza mayor, no obstante se entiende por tal las debidas a incendios, terremotos, inundaciones o a cualquier otra causa que dimanen de un hecho externo ajeno a la actividad de la empresa, siendo esa situación imprevisible e inevitable. El RD-Ley ha declarado que supuestos son fuerza mayor (Ver apartado 1.1. de este Prontuario).
- b) ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN, definidas en el artículo 51.1 del ET, y que no se modifican en el RD-Ley.

5. ¿Puede la empresa hacer un ERTE parcial, es decir que afecte sólo a una parte de la plantilla?

Si, la empresa puede decidir solicitar un ERTE solo para una parte de su plantilla, un ejemplo claro son las empresas dedicadas a la comida rápida, al permitir el estado de alarma el reparto domiciliario, la empresa puede hacer un ERTE parcial que afecte a parte del personal que atendía el establecimiento y continúe la prestación de servicios para los que están en cocina y repartidores.

6. ¿Se puede hacer un ERTE en centros sanitarios y centros de atención a personas mayores?

No, el artículo 1 del RD-Ley 9/2020 ha establecido el mantenimiento de actividad de centros sanitarios y centros de atención a personas mayores. Este artículo dispone que:

1. 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, 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.

2. De conformidad con dicho carácter esencial, los establecimientos a que se refiere el apartado anterior deberán mantener su actividad, pudiendo únicamente proceder a reducir o suspender la misma parcialmente en los términos en que así lo permitan las autoridades competentes.

Por lo que no podrán cerrarse estos centros, ni suspender su actividad ni promoverse ERTE para las personas trabajadoras, debiendo mantener su actividad, salvo que las autoridades competentes procedan a reducir o suspender parcialmente la misma.

Esta condición afecta a centros sanitarios, centros sociales de mayores, personas dependientes o personas con discapacidad.

Esta situación se extenderá durante la vigencia del Estado de alarma y sus posibles prórrogas.

ERTE COMO CONSECUENCIA DEL COVID-19 REGULADOS CON EL REAL DECRETO LEY 8/2020, 17 de marzo

1.1 Características ERTE (de suspensión o de reducción) POR CAUSA DE FUERZA MAYOR

DEFINICIÓN DE FUERZA MAYOR

El RDley ha considerado situación de fuerza mayor la que tenga su causa directa en pérdidas de actividad derivadas de las distintas medidas gubernativas adoptadas como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración de estado de alarma, que impliquen:

- Suspensión o cancelación de actividades
- Cierre temporal de locales de afluencia pública.
- Restricciones en el transporte público
- Restricciones de la movilidad de las personas y o las mercancías
- Falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad
- Situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretadas por la autoridad sanitaria, que queden debidamente acreditados.

a) ¿Quién puede acogerse a este ERTE por Fuerza Mayor?

Las personas incluidas a todos los efectos en el Régimen General de la Seguridad Social y trabajadores/as por cuenta ajena incluidos en el Régimen Especial del Mar, cuyo inicio de la relación laboral haya sido anterior a 18 de marzo de 2020.

b) ¿Cuál es el procedimiento?

1. Solicitud por parte de la empresa a la Autoridad Laboral competente (que será la determinada por el art. 25 del RD 1483/2012), a la que ha de acompañarse el 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, debiendo 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.
2. La existencia de fuerza mayor deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas.
3. Informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que es potestativo para la autoridad laboral (frente al carácter preceptivo que está establecido

actualmente) y, de solicitarse se evacuará en el plazo improrrogable de cinco días.

4. La resolución de la autoridad laboral se dictará en el plazo de cinco días desde la solicitud (en vez de los 7 días establecidos con carácter general) y deberá limitarse a constatar la existencia de fuerza mayor.
5. Recibida la resolución, la decisión de suspender o reducir la jornada de trabajo corresponde a la empresa. El RD-Ley no dice nada sobre el traslado de dicha decisión a los representantes legales de los trabajadores y a la autoridad laboral, debiendo entenderse que dicho traslado es preciso.
6. La aplicación de medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada adoptadas por la empresa surtirán efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.
7. Los trabajadores pueden impugnar la decisión de la empresa

c) ¿Quién decide iniciar un ERTE?

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

e) ¿Desde cuándo tiene efecto la suspensión o reducción de jornada en los casos de ERTE por fuerza mayor?

En caso de fuerza mayor, tiene efecto desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor. Por ejemplo, desde que la actividad de la empresa es suspendida por orden de la autoridad sanitaria en el marco de la crisis del COVID-19. Y puede que la actividad se suspendiera por la Comunidad Autónoma, caso de Madrid, para el cierre de colegios que afectó a los comedores o transporte escolar, o por el RD de estado de alarma.

f) Duración

Las medidas de suspensión del contrato o reducción de jornada durarán en tanto que lo haga el estado de alarma.

g) ¿Qué trabajadores pueden resultar afectados por este ERTE de fuerza mayor excepcional?

Únicamente los trabajadores cuyos contratos de trabajo estén directamente vinculados con la pérdida de actividad causada por la fuerza mayor. De precisar suspensión o reducción de jornada para toda la plantilla, la empresa deberá tramitar, además un ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y no por fuerza mayor, siguiendo el procedimiento ordinario

establecido en el ET y en el RD 1483/2012, de 29 de octubre, con las peculiaridades incorporadas en el RD Ley 8/2020 en el caso de que este ERTE por causa económica esté vinculado al Covid 19.

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

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

i) Mi empresa me ha comunicado que hace un ERTE de reducción de jornada, ¿voy a seguir cobrando mi nómina?

Desde ese momento cobrarás tu nómina de forma proporcional a las horas que trabajes, y percibirás la prestación contributiva por desempleo por las horas no trabajadas.

j) ¿Si se plantea un ERTE por COVID-19, cómo me afecta si tengo reducida mi jornada?

Tendrán derecho a que la prestación por desempleo se calcule como si hubiese estado trabajando al 100% de jornada, en los casos en los que la causa de la reducción de jornada quede dentro de las situaciones recogidas en los arts. 270. 6 LGSS y 37.5,6 y 8 ET:

- Nacimiento de hijo prematuro
- Guarda legal de menores de 12 años
- Guarda persona con discapacidad que no desempeñe trabajo remunerado
- Víctimas de violencia de género
- Víctimas de terrorismo
- Reducción de jornada excepcional para cuidados cónyuge y familiares consanguíneos de hasta segundo grado afectados o en riesgo Covid19 (que el art. 6.3 RDL 8/2020 asimila a las situaciones previstas en el art. 37.6 ET)

En el resto de casos, tendrá derecho a cobrar la prestación por desempleo en función de la actual jornada reducida.

k) ¿Qué ocurre si finaliza el estado de alarma y la empresa no puede reanudar la actividad o ampliar las jornadas reducidas al 100 %?

La empresa tendrá que iniciar un ERTE ordinario, es decir por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, siguiendo el procedimiento establecido en el ET y en el RD 1483/2012, de 29 de octubre.

I) ¿Tengo derecho a alguna indemnización si mi empresa ha hecho un ERTE?

No tienes derecho a ninguna indemnización, dado que tu relación laboral no ha terminado, por la falta total de salario si tu empresa ha hecho un ERTE de suspensión vas a cobrar la prestación por desempleo y si ha hecho una reducción de jornada, vas también a cobrar la prestación de desempleo de la parte de jornada reducida.

1.2 ERTE (de suspensión o de reducción) POR CAUSAS ECONOMICAS, TECNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN COMO CONSECUENCIA DEL COVID-19

a) ¿Si no se dan las causas para un ERTE de fuerza mayor por estas causas excepcionales, puede la empresa hacer un ERTE por otras causas?

Sí. Las empresas podrán adoptar medidas de suspensión o reducción de jornada, en caso de que como consecuencia del COVID-19 su actividad se vea afectada por causas organizativas, técnicas o de producción, entre otras:

- Por la escasez o falta de aprovisionamiento de elementos o recursos necesarios para el desarrollo de la actividad empresarial como consecuencia de la afectación por el coronavirus de empresas proveedoras o suministradoras.
- Por un descenso de la demanda, la imposibilidad de prestar los servicios que constituyen su objeto o un exceso o acumulo de productos fabricados, como consecuencia de la disminución de la actividad por parte de empresas clientes.

En este caso, a diferencia del de fuerza mayor, la duración del ERTE no está sujeta únicamente al periodo de Estado de Alarma, pudiendo desplegar efectos una vez acabado este, en los términos que se haya acordado durante el periodo de consultas o haya sido finalmente decidido por la empresa, sin perjuicio de su control judicial posterior.

b) ¿Cuáles son las particularidades que establece el RD Ley en el caso de ERTES por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, para aquellas empresas que sufren consecuencias en su actividad relacionadas con el COVID-19?

- COMISION NEGOCIADORA DEL ERTE.

Si no existe representación legal de las personas trabajadoras, se creará una comisión que estará integrada por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa (uno por sindicato) y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación, que tomará las decisiones conforme a las mayorías representativas correspondientes.

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

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

- PERIODO DE CONSULTAS.

Se reduce el periodo máximo de consultas de quince días a siete días.

- INFORME DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

En cuanto a la solicitud de informe de la ITSS por parte de la autoridad laboral, será, en vez de preceptiva, potestativa para la autoridad laboral y se evacuará en el plazo improrrogable de siete días (en vez de quince días).

c) ¿Desde cuándo tiene efecto la suspensión o reducción de jornada en los casos de ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción como consecuencia de COVID-19?

En caso de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, los efectos serán desde la fecha en que la empresa comunique su decisión final a la autoridad laboral, una vez concluido el preceptivo periodo de consultas, salvo que la empresa establezca una posterior.

d) ¿Podemos entender cumplido el trámite del periodo de consultas en los ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ETOP) si la RLT y la empresa acuerdan la supresión del mismo (o su concentración en un solo día), dando por válidas las causas alegadas por la empresa y llegando a un acuerdo sobre las medidas que se adoptarán en la empresa?

No se puede suprimir como tal el periodo de consultas, pero sí en una única reunión llegar al acuerdo y dar por finalizado el periodo de consultas.

A nivel reglamentario se establece una regulación del período de consultas estableciéndose una duración máxima, de 15 días, ahora 7 días y un número mínimo de dos reuniones, pero como se dice “salvo pacto en contrario”, la empresa y la RLT pueden dar por finalizado y agotado el período de consultas con una única reunión.

¿La empresa debe incluir en el listado de trabajadores afectados por ERTE a personas que se encuentran en IT, maternidad, paternidad, excedencia o situaciones similares?

El SEPE ha emitido una instrucción con fecha 6 de abril en la que se explica que las empresas deben incluir en los ERTE sólo a los trabajadores en activo en la fecha de la suspensión o reducción de jornada y no a los que estén en IT, maternidad, paternidad, excedencia o situaciones similares.

Si en los siguientes días hubiera nuevas incorporaciones de trabajadores para un mismo centro de trabajo, se remitirán envíos sucesivos, siempre y cuando no se incluya en ellos a personas sobre las que ya se informó en un envío anterior.

Para realizar modificaciones sobre información ya remitida y procesada la empresa deberá ponerse en contacto con la Dirección Provincial del SEPE competente en cada caso, en función del domicilio del trabajador de que se trate.

Respecto de la gestión del ERTE que la empresa debe realizar en el SEPE, ¿qué número de registro debe utilizarse cuando la Autoridad Laboral no lo ha facilitado (casos de silencio administrativo)?

El SEPE ha emitido una instrucción con fecha 6 de abril en la que se explica a las empresas que en estos casos deben identificar los expedientes utilizando como nombre de los archivos el Código Cuenta Cotización del centro de trabajo, con sus quince dígitos (EJEMPLO: 011101123456789).

El registro adecuado del ERTE resulta un trámite necesario que posibilita a los trabajadores/as afectados el acceso a las prestaciones de desempleo.

2. Cuestiones generales relacionadas con las prestaciones de desempleo derivadas de ERTE por Covid19 y ERTE ordinarios

¿Me pueden despedir como consecuencia del Covid19?

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

¿Como trabajador, debo darme de alta como demandante de empleo en el SEPE si estoy afectado por un ERTE por COVID19?

Desde la empresa se comunica al SEPE la relación de personas afectadas por el ERTE y el número de cuenta corriente del trabajador. El SEPE directamente hará las gestiones para dar de alta al trabajador y abonar la prestación.

Las personas que han sido despedidas como consecuencia del covid-19 y han solicitado prestaciones antes del 17 de marzo, ¿tienen la misma cobertura que a partir del RD?

NO, la cobertura del despido es la de legislación ordinaria, no viéndose afectada por el contenido del RD Ley 8/2020, ya que este no contempla medidas excepcionales para los casos de extinción de contratos de trabajo o despido. Las medidas del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, se aplican para los ERTES y cese de actividad que sean consecuencia del covid-19.

Requisitos exigidos a trabajadores para el acceso a prestaciones por desempleo ERTE Covid19

Tienen que estar dados de alta en el régimen general de la Seguridad Social. No se exige un período mínimo de cotización al desempleo, todos los afectados podrán cobrar el desempleo, aunque no hayan cotizado el periodo mínimo necesario para ello.

¿Consumen prestaciones por desempleo las que cobro con motivo de un ERTE por Covid19?

No se consumen prestaciones. Este cobro no se tendrá en cuenta en el periodo de cálculo de posibles prestaciones, será como si no se hubiera producido.

¿Qué requisitos se exigen a los trabajadores para acceso a prestaciones de desempleo ERTE ordinario? (que no sea por Covid19)

- Estar en situación legal de desempleo.
- Inscribirse como demandante de empleo, mantener dicha inscripción mientras esté percibiendo la prestación y cumplir el compromiso de actividad que se incluye en la solicitud.
- Para percibir prestación contributiva, tiene que haber trabajado y cotizado al desempleo al menos 360 días, dentro de los seis años anteriores a la situación legal de desempleo y no haber utilizado las cotizaciones de dicho periodo para una prestación anterior.
- Si ha cotizado un periodo inferior a 360 días, podrá percibir el subsidio por desempleo si, además de cumplir el resto de requisitos exigidos, no tiene rentas superiores al 75 % del salario mínimo interprofesional vigente, sin tener en cuenta la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.
- No haber cumplido la edad ordinaria para jubilarse, salvo que su contrato se haya suspendido o se haya reducido su jornada diaria de trabajo.
- No realizar una actividad por cuenta propia o trabajo por cuenta ajena a tiempo completo, salvo compatibilidad establecida por un programa de fomento de empleo.
- No cobrar una pensión de la Seguridad Social incompatible con el trabajo.
- En caso de suspensión del contrato, esta debe estar acordada en el correspondiente procedimiento, ser temporal y estar provocada por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción, o de fuerza mayor.

En caso de reducción de jornada de trabajo, esta debe haber disminuido temporalmente entre un 10 y un 70 por ciento, con una reducción análoga del salario, ser acordada en el correspondiente procedimiento y estar provocada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

¿Consumen prestaciones por desempleo las que percibo derivadas de un ERTE ordinario? (que no sea por Covid19)?

Sí.

La duración de la prestación contributiva por despido colectivo depende del tiempo que haya cotizado antes de la situación legal de desempleo. Si es por suspensión del contrato o por reducción de la jornada, la duración de la prestación, además, dependerá del tiempo que dure la medida de que se trate.

Las cotizaciones utilizadas para estas prestaciones ya no podrán ser utilizadas nuevamente.

Las medidas previstas en los casos de ERTE por Covid19 ¿se aplican también a los socios de cooperativas y sociedades laborales?

También podrán acogerse a las medidas extraordinarias previstas aquellas personas que ostenten la condición de socias trabajadoras de sociedades laborales y de cooperativas de trabajo asociado que tengan previsto cotizar por la contingencia de desempleo. En todos los casos se requerirá que el inicio de la relación laboral o societaria hubiera sido anterior a la fecha de entrada en vigor del Real Decreto-Ley.

En el caso de que por falta de medios adecuados o suficientes la Asamblea General de las sociedades cooperativas no pueda ser convocada para su celebración a través de medios virtuales, el Consejo Rector asumirá la competencia para aprobar la suspensión total o parcial de la prestación de trabajo de sus socias y socios y emitirá la correspondiente certificación para su tramitación.

¿Durante cuánto tiempo se concede la prestación en caso de ERTE?

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 de las que trae causa.

¿Cuál es la duración máxima que puede tener un ERTE de fuerza mayor derivado de Covid19?

Los ERTE por fuerza mayor derivados por Covid19 tendrán una duración máxima que será coincidente con el Estado de alarma y sus posibles prórrogas. Este límite máximo se aplicará por igual a los casos de ERTE autorizados de forma expresa por la Autoridad Laboral, como a los que se consideren autorizados por silencio administrativo, según dispone la Disposición Adicional Primera del Real Decreto Ley 9/2020.

¿Se puede incorporar con posterioridad a nuevos trabajadores a un ERTE?

En principio no hay ningún impedimento para que las personas trabajadoras incluidos en un ERTE puedan pasar a la suspensión efectiva del contrato de trabajo de forma escalonada, o en su caso, que aún vigente el estado de alarma se puedan recuperar trabajadores que tienen el contrato suspendido.

En cada caso concreto habría que ver la memoria justificativa que presentó la empresa cuando solicitó el ERTE y la resolución de la autoridad laboral. No obstante, no tendría que haber ningún problema para incorporar (o recuperar) a trabajadores a un ERTE ya aprobado, siempre que sea por las mismas causas y, claro está, no se esté cometiendo un fraude, ampliando indebidamente la autorización recibida.

La inclusión de nuevos trabajadores en el ERTE ya en marcha debe ser comunicada a la autoridad laboral.

¿Qué sucede con las prestaciones por desempleo de los fijos discontinuos que han visto suspendida su actividad por el covid-19?

Las prestaciones por desempleo percibidas por los trabajadores fijos discontinuos y por aquellos que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas, que hayan visto suspendidos sus contratos de trabajo como consecuencia del impacto del COVID-19 durante periodos que, en caso de no haber concurrido dicha circunstancia extraordinaria, hubieran sido de actividad, no tienen garantizado el cobro de la prestación a partir de la suspensión, salvo que estén incluidos en el listado del ERTE que se comunica y somete a autorización, en caso de fuerza mayor o a consulta en caso de causas económicas, organizativas, o de producción.

De estar incluidos en el listado, a lo que debemos prestar especial atención, la prestación se calculará de la siguiente manera: Para determinar los días que hubiese tenido actividad y, por tanto, percibirán durante el ERTE las prestaciones de desempleo, se tomarán como referencia los días de actividad que tuvo el trabajador/a en los 12 meses anteriores. Si ello no fuese posible porque el trabajador no estaba contratado aún por la empresa, se tomará como referencia los días de actividad de otro trabajador/a comparable de su misma empresa que desempeñe la misma actividad.

¿Si tengo el contrato suspendido como consecuencia de un ERTE y encuentro otro trabajo, puedo trabajar en este segundo trabajo y cuando acabe volver a retomar la prestación por desempleo?

Si una persona trabajadora tiene suspendido el contrato de trabajo por un ERTE, puede realizar otra actividad laboral, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia. La suspensión de la relación laboral le supone a usted y a la empresa la liberación de las obligaciones respectivas de trabajar y remunerar el trabajo.

No obstante, deberá comunicar al Servicio Público de Empleo Estatal, mediante el envío de un correo electrónico o cualquier otro medio telemático que habilite el SEPE, las colocaciones, ya sean a tiempo parcial o a tiempo completo, que tenga mientras percibe la prestación por desempleo, con el fin de suspender dicha prestación.

En el caso de que su colocación sea a tiempo parcial, podrá solicitar la compatibilización de la prestación con el contrato a tiempo parcial, restándose de dicha prestación la parte proporcional al tiempo que trabaje.

Y recuerda que si el contrato de trabajo nuevo es a tiempo completo, no tendrás derecho a cobrar la prestación por desempleo que venías percibiendo desde el momento que te den de alta en la nueva empresa y comiences la prestación de servicios. Para realizar las gestiones en el SEPE puedes utilizar los siguientes medios:

Para realizar las gestiones on-line en el SEPE puedes utilizar el acceso por Sede Electrónica si se dispone de DNI electrónico, certificado digital o cl@ve: <https://sede--sepe--gob--es.insuit.net/portaSede/flows/inicio>

Puede solicitar cita previa en la siguiente dirección web https://sede.sepe.gob.es/contenidosSede/generico.do?pagina=proce_ciudadanos/cita_previa.html

También puedes contactar por teléfono en el 901 11 99 99 y en el 900 81 24 00, o a través de los teléfonos de las direcciones provinciales:

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

¿En qué situación queda la deducción por maternidad para madres trabajadoras durante la afectación de las mismas a un ERTE Covid 19 en su empresa?

Este supuesto aún no ha sido resuelto por la Agencia Tributaria. No obstante, y salvo que se establezca lo contrario, habría que aplicar el criterio que hasta este momento tiene dicha Administración y es que durante un ERTE la persona trabajadora deja de realizarse una actividad por cuenta ajena y por tanto durante los meses que el contrato de trabajo se encuentre en suspenso, no se tendrá derecho a la deducción por maternidad ni, por tanto, a su abono anticipado.

La trabajadora tendrá que comunicar a la Administración tributaria esta circunstancia por los medios telemáticos que se encuentran habilitados en todas las Administraciones Públicas.

¿La empresa debe incluir en el listado de trabajadores afectados por ERTE a personas que se encuentran en IT, maternidad, paternidad, excedencia o situaciones similares?

El SEPE ha emitido una instrucción con fecha 6 de abril en la que se explica que las empresas deben incluir en los ERTE sólo a los trabajadores en activo en la fecha de la suspensión o reducción de jornada y no a los que estén en IT, maternidad, paternidad, excedencia o situaciones similares.

Si en los siguientes días hubiera nuevas incorporaciones de trabajadores para un mismo centro de trabajo, se remitirán envíos sucesivos, siempre y cuando no se incluya en ellos a personas sobre las que ya se informó en un envío anterior.

Para realizar modificaciones sobre información ya remitida y procesada la empresa deberá ponerse en contacto con la Dirección Provincial del SEPE competente en cada caso, en función del domicilio del trabajador de que se trate.

No obstante, este hecho puede generar incidencias de gestión de las prestaciones de desempleo que debe realizar el SEPE, ya que este organismo debería conocer con suficiente antelación cuándo debe comenzar a reconocer dichas prestaciones.

Una posible solución práctica para minimizar los plazos de tramitación de las prestaciones de desempleo de estos trabajadores/as, consiste en que la RLT establezca con la empresa un calendario de inclusión sucesiva de trabajadores/as en situación de permiso o excedencia,

cuando la duración prevista de los mismos quede dentro del margen temporal que se presume a la duración del ERTE.

Regularización de primas de seguro en caso de ERTE por Covid19 ¿se debe considerar suspendido el compromiso mientras el trabajador esté en la situación de ERTE?

Algunas empresas que han llevado a cabo ERTE por la situación del COVID, están planteando la regularización de las primas de seguros abonadas en beneficio de sus trabajadores, para contingencia de vida y accidentes. ¿Se debe considerar suspendido el compromiso mientras el trabajador esté en la situación de ERTE?

Legalmente, salvo que estuviera recogido, la excepción en el convenio colectivo u otro tipo de acuerdo de negociación colectiva, es posible para el empresario solicitar la regularización de las primas, aduciendo la suspensión de la relación laboral. No obstante, es desaconsejable su uso por el riesgo legal de que la contingencia haya iniciado su generación previamente.

2.1 Situaciones relacionadas con ERTE que afectan a trabajadores con contrato temporal y otros contratos singulares

¿Los contratos temporales del artículo 15 del ET (interinidad, obra o servicio determinado y circunstancias de la producción y los contratos formativos y de relevo se ven afectados por el ERTE en los mismos términos que los contratos indefinidos?

La inclusión de las personas trabajadoras en el ERTE es una facultad potestativa de la empresa, en función de las necesidades productivas y de actividad de la misma. El Real Decreto-ley 8/2020 establece que los ERTE afectan a las personas incluidas a todos los efectos en el Régimen General de la Seguridad Social, cuyo inicio de la relación laboral haya sido anterior a 18 de marzo de 2020, sin especificar nada en relación al tipo y duración del contrato. Por tanto, **los contratos temporales pueden verse afectados en los mismos términos que los contratos indefinidos.**

Cuestión distinta es como les afecta dicho ERTE en relación a la duración del contrato y a su extinción.

¿Se prorrogan los contratos temporales incluidos en el ERTE? ¿A qué contratos temporales afecta dicha prórroga?

La duración de los contratos temporales del artículo 15 del ET (interinidad, obra o servicio determinado y circunstancias de la producción) y los contratos formativos y de relevo, en caso de que se hayan incluidos en un ERTE del art. 22 o 23 del RDL 8/2020, según dispone el art. 5 del RDL 9/2020, se interrumpirá por el tiempo equivalente al periodo suspensivo.

En concreto este artículo 5 señala que la suspensión del contrato de trabajo “supondrá la interrupción del cómputo, tanto de la duración de estos contratos, como de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido, en cada una de estas modalidades contractuales, respecto de las personas trabajadoras afectadas por estas”.

Por tanto, las personas trabajadoras con contratos temporales incluidas en los ERTE pasarán a percibir la prestación por desempleo, suspendiéndose sus contratos, y una vez finalice el ERTE, se reanuda la duración hasta que finalice dicho contrato.

Esta medida afecta a los contratos temporales incluidos en los ERTE aunque estos se hayan presentado con anterioridad a la entrada en vigor de RD Ley 9/2020 (BOE 28 de marzo)

¿Cuáles son las causas de extinción de los contratos temporales en general?

Nuestra legislación laboral no se ha modificado por los Reales Decreto Leyes dictados durante el estado de alarma en relación con las causas de extinción de los **contratos temporales**.

Estas causas se recogen en el art. 49 del ET y en el art. 8 del RD 2720/1998, de 18 de diciembre. Básicamente:

-Si **el contrato es de interinidad** se extingue por la reincorporación de la persona sustituida,

-Si es un **contrato eventual por circunstancias de la producción** se extingue por cumplimiento del plazo

-Si es **de obra o servicio determinado**, por la finalización de dicha obra o servicio determinado.

Por supuesto, si estos contratos **están celebrados en fraude de ley y no son legales, el cese deberá ser declarado como despido improcedente**. (Para saber si el contrato está celebrado en fraude de ley es preciso que nuestros Servicios Jurídicos hagan la valoración correspondiente. En caso de dudas ponte en contacto con la Asesoría Jurídica)

¿Cuándo finalizan los contratos temporales incluidos en los ERTE?

Los contratos temporales que no tienen fecha de finalización, como los contratos de interinidad y los de obra o servicio determinado, no tienen que verse afectados en este sentido por el ERTE. Así, si la obra o servicio finaliza desaparece la causa de la temporalidad y finaliza el contrato, con independencia de que se hubiera o no incluido en un ERTE, lo mismo ocurre en caso de reincorporación de la persona sustituida en la interinidad, si se incorpora el titular del puesto, el contrato se extingue, tanto si se ha incluido en el ERTE, como si no, pasando los trabajadores a la prestación ordinaria de

desempleo con los requisitos ordinarios y sin que el tiempo de prestación de desempleo del ERTE les afecte.

Cuestión distinta son los contratos que tienen fecha cierta de terminación, y han sido incluidos en un ERTE, en cuyo caso su duración se ampliará por el tiempo que se estuvo en dicho ERTE.

No obstante, si durante el transcurso de tu relación laboral tu empresa te cesará o se extinguiera tu contrato, ponte en contacto con nuestros Servicios Jurídicos para que valoren tu caso concreto.

¿Hay alguna medida de protección para evitar la extinción de los contratos temporales dictada por el Gobierno durante el estado de alarma?

Si, el Gobierno en el art. 2 de RDL 9/2020 establece un límite a la extinción de los contratos temporales. Concretamente dispone que *«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 previstas en los artículos 22 y 23 del RDL 8/2020, de 17 de marzo, no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido»*

Esta prohibición de despido por causas de fuerza mayor o causas económicas, técnicas, organizativas o de producción relacionadas con el COVID, protege a las personas trabajadoras con contratos temporales, ya que en caso de despido, será ilícito y podrán reclamar por despido improcedente.

¿Esta medida afecta a todos los despidos y extinciones independientemente de la fecha en que se hayan producido?

La Disposición Final Tercera del RD Ley 9/2020 señala que esta medida solo afectará a los despidos y extinciones realizadas desde el 28 de marzo de 2020 hasta la finalización del Estado de alarma o sus posibles prórrogas.

En cualquier caso, las personas trabajadoras que les hayan cesado durante el estado de alarma les sugerimos que acudan a nuestros servicios jurídicos para que analicen su caso concreto, a fin de poder valorar si el cese o terminación de su contrato es legal o no, pudiendo reclamar por despido nulo o improcedente (dependiendo de las circunstancias) si no lo fuera.

¿Los contratos de personal docente e investigador celebrados por las Universidades se van a prorrogar como consecuencia del estado de alarma?

Si bien el art. 5 del RD-Ley 9/2020 no hacía alusión a este tipo de contratos, la Disposición Adicional 12ª del RD-Ley 11/2020 ha prevista la prórroga de los mismos. En concreto, dicha Disposición Adicional dispone que:

“los contratos de ayudantes, profesores ayudantes doctores, profesores asociados y profesores visitantes, celebrados conforme a los artículos 49, 50, 53 y 54 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 de sus prórrogas, en los términos establecidos en el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara del estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, se prorrogarán de acuerdo con las reglas establecidas en los apartados siguientes, salvo pacto en contrario.

Dicha prórroga se realizará por una extensión equivalente al tiempo de duración del estado de alarma y, en su caso, sus prórrogas. Excepcionalmente, por motivos justificados, las partes podrán acordar, con carácter previo a la fecha de finalización del contrato, una prórroga del mismo por hasta tres meses adicionales al tiempo de duración del estado de alarma y sus prórrogas.

La duración de los contratos prorrogados en aplicación de esta disposición adicional podrá exceder los límites máximos previstos para los mismos en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre.”

¿Los contratos temporales suscritos al amparo de la Ley de Ciencia, Tecnología e Innovación se van a prorrogar como consecuencia del estado de alarma?

Al igual que en el caso anterior, que no fue previsto en el art. 5 del RD-Ley 9/2020, la Disposición Adicional 13ª ha previsto la prórroga de este tipo de contratos.

Dicha Disposición preceptúa que *“Las entidades que hubieran suscrito contratos de trabajo de duración determinada con cargo a la financiación procedente de convocatorias de ayudas de recursos humanos realizadas por agentes de financiación del Sistema Estatal de Ciencia, Tecnología e Innovación, bajo cualquier modalidad laboral y en el marco de la Ley 14/2011, de 12 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, podrán prorrogar la vigencia de los mismos en las condiciones previstas en esta disposición adicional, exclusivamente cuando reste un año o menos para la finalización de los correspondientes contratos de trabajo*

La prórroga de los contratos podrá ser acordada por el tiempo de duración del estado de alarma y sus prórrogas vinculadas a la emergencia sanitaria causada por el coronavirus COVID-19, en los términos previstos en 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. Por motivos justificados, se podrán prorrogar los contratos por hasta tres meses adicionales al tiempo de duración del estado de alarma y sus prórrogas.

Además, cuando los contratos hayan sido suspendidos para posibilitar que las personas contratadas se integren en el Sistema Nacional de Salud para atender las contingencias derivadas de la situación de emergencia sanitaria causada por el coronavirus COVID-19, el tiempo de suspensión se adicionará al establecido en el párrafo anterior. En todo caso, la duración total del contrato de trabajo y de su eventual prórroga podrá exceder los límites temporales máximos previstos en la Ley 14/2011, de 1 de junio.”

3. Cuestiones relacionadas con el cobro de prestaciones por desempleo durante el ERTE

En lo referido a ERTE derivados de Covid19, ¿para calcular la prestación por desempleo que me corresponde por haber sido suspendido mi contrato de trabajo se tendrá en cuenta mi situación familiar (hijos a cargo)?

Según las Instrucciones del SEPE, en tanto no se aprueban nuevas medidas por parte del Gobierno que cambien esta situación, no se tendrán en cuenta los hijos a cargo y se calculará la prestación por desempleo con 0 hijos. Ello implica que la prestación por desempleo que vas a percibir puede ser inferior a la que te correspondería en una situación de normalidad.

Estas Instrucciones, dictadas por la perentoriedad de resolver un gran número de expedientes carecen de base normativa, siendo deseable que se corrija de inmediato para que todo el mundo pueda acceder a las prestaciones que les correspondan según su situación familiar.

En tanto esto no ocurra, aquellas prestaciones por cuantía inferior a la que corresponde conforme a la normativa de Seguridad Social vigente, podrán ser recurridas, reclamando la percepción de la cuantía correspondiente al 70% de la Base Reguladora durante los primeros 6 meses de prestación, con el límite de 1.254,96 € (con 1 hijo a cargo) o 1.411,83 € (con 2 o más hijos a cargo)

En lo referido a ERTE derivados de Covid19, ¿para calcular la base reguladora y consiguientemente la prestación por desempleo que me corresponde por haber sido suspendido mi contrato de trabajo se tendrán en cuenta todas las cotizaciones de los 180 días anteriores aunque éstas hayan sido de distintas empresas?

Según las Instrucciones del SEPE, en tanto no se aprueban nuevas medidas por parte del Gobierno que cambien esta situación, la base reguladora se calculará exclusivamente con arreglo a la relación laboral en la que se suspende la actividad (aunque sea de duración inferior a 180 días). Ello implica que la prestación por desempleo que vas a percibir puede ser distinta, inferior o superior, a la que te correspondería en una situación de normalidad.

Estas Instrucciones, dictadas por la perentoriedad de resolver un gran número de expedientes carecen de base normativa, siendo deseable que se corrija de inmediato para que todo el mundo pueda acceder a las prestaciones que les correspondan según

su situación laboral. De no producirse esta corrección, cuando se produzca un perjuicio en la cuantía reconocida de la prestación, esta podrá ser objeto de reclamación.

¿Cuál es el procedimiento que deben seguir las empresas para gestionar ante el SEPE las prestaciones de desempleo de sus trabajadores?

Las empresas que en ERTE deben cumplimentar en el modelo proporcionado por el SEPE todos los datos de los trabajadores/as afectados para gestionar sus prestaciones por desempleo.

Además de la solicitud colectiva, la comunicación incluirá la siguiente información, de forma individualizada por cada uno de los centros de trabajo afectados:

- a) Nombre o razón social de la empresa, domicilio, número de identificación fiscal y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social al que figuren adscritos los trabajadores cuyas suspensiones o reducciones de jornada se soliciten.
- b) Nombre y apellidos, número de identificación fiscal, teléfono y dirección de correo electrónico del representante legal de la empresa.
- c) Número de expediente asignado por la autoridad laboral.
- d) Especificación de las medidas a adoptar, así como de la fecha de inicio en que cada una de las personas trabajadoras va a quedar afectada por las mismas.
- e) En el supuesto de reducción de la jornada, determinación del porcentaje de disminución temporal, computada sobre la base diaria, semanal, mensual o anual.
- f) A los efectos de acreditar la representación de las personas trabajadoras, una declaración responsable en la que habrá de constar que se ha obtenido la autorización de aquellas para su presentación.
- g) La información complementaria que, en su caso, se determine por resolución de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal.

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.

De la misma forma, si la empresa no trasmite esta información se considerará conducta constitutiva de la infracción grave.

¿Desde cuándo debo empezar a cobrar el desempleo por el ERTE? ¿Qué es la fecha de efectos del ERTE?

La prestación de desempleo se comienza a percibir desde la fecha de efectos del ERTE. En el caso de los ERTE por fuerza mayor, esta fecha es el momento en el que se dejó de trabajar como consecuencia de la situación provocada por el Covid19.

En el caso de los ERTE por causas económicas, la fecha de efectos es aquella en la que la empresa comunicó el ERTE a la autoridad laboral una vez finalizado el periodo de consulta.

En todos los casos, los trabajadores/as afectados deben recibir de la empresa un certificado donde figura la causa y la fecha de efectos del ERTE que les afecta.

¿Cuántos días cobraré prestaciones de desempleo en un ERTE que ha reducido mi jornada?

En el supuesto de reducción de jornada que dé lugar a desempleo parcial (sólo durante unas horas al día), el consumo de la prestación generada se producirá por horas y no por días. A tal fin el porcentaje consumido será equivalente al de reducción de jornada.

Ejemplo: Como consecuencia del ERTE mi jornada de trabajo se ha reducido un 50%, por lo tanto, la cuantía de la prestación contributiva por desempleo será del 50% a la que me hubiese correspondido en caso de desempleo a jornada completa.

Si este ERTE afectase al mes de marzo de 2020, el trabajador/a afectado tendría derecho a percibir la prestación de desempleo durante 16 días* (15,5 días que equivalen al 50% de los 31 días que tiene este mes).

**Recuerda que para facilitar la gestión de prestaciones, el SEPE suele redondear la duración de las prestaciones, de manera que las fracciones iguales o superiores a 0,5 dan lugar a un día adicional de prestaciones y las iguales o inferiores a 0,4 se redondean en sentido inverso: En el ejemplo utilizado se reconocería una prestación de desempleo durante 16 días.*

¿Cuántos días cobraré prestaciones de desempleo en un ERTE de suspensión por el que no voy a trabajar algunos días de la semana?

En el supuesto de reducción de jornada que dé lugar a desempleo parcial (durante algunos días de la semana), el consumo de la prestación generada también se producirá por horas y no por días.

Cuando el periodo de suspensión de trabajo afecta exclusivamente a determinados días laborables del mes, a efectos del pago y consumo de la prestación por desempleo, dichos días laborables se multiplican por un coeficiente que de cobertura a los días de descanso. El coeficiente que aplica por defecto el SEPE es el 1,25; si bien es posible que en un ERTE que afecte a una empresa con jornadas de trabajo irregulares se puede establecer un coeficiente

superior. En estos casos, la empresa debe calcular y justificar el coeficiente que le correspondería en función de la jornada de trabajo que tiene habitualmente, y el SEPE deberá autorizar su aplicación.

Dicho coeficiente se aplicará sobre el total de los días laborables del mes, sin que en ningún caso la suma de los días a percibir por el trabajador en concepto de salarios y de prestaciones por desempleo pueda superar los días naturales de dicho mes.

Ejemplo: Como consecuencia de un ERTE, una persona trabajadora tiene suspendida su relación laboral durante 2 días alternos a la semana (miércoles y viernes) en marzo de 2020. Esto supone un total de 8 días. El coeficiente a aplicar es el 1,25. Los días de pago de la prestación se verían aumentados de la siguiente manera: 8 días x 1,25 = 10 días de pago y consumo de prestación.

**Recuerda que para facilitar la gestión de prestaciones, el SEPE suele redondear la duración de las prestaciones, de manera que las fracciones iguales o superiores a 0,5 dan lugar a un día adicional de prestaciones y las iguales o inferiores a 0,4 se redondean en sentido inverso.*

¿Cuántos días cobraré prestaciones de desempleo en un ERTE de suspensión por el que no voy a trabajar ningún día mientras dura el expediente?

En el caso de ERTE por Coronavirus, la regulación establece que su duración se podrá extender tanto tiempo como dure la situación de alarma, sin límite específico.

En el caso de ERTE ordinarios, por causas económicas, productivas u organizativas, la regulación permite utilizar esta figura para reducir la jornada anual entre un 10% y un 70%, por tanto, las empresas que opten por suspender completamente su actividad laboral podrían mantener esta situación un máximo de 8,4 meses.

Durante todo el tiempo que se mantenga la suspensión completa de actividad laboral, los trabajadores/as afectados podrán percibir la prestación contributiva de desempleo completa.

Ejemplo: Como consecuencia de un ERTE una persona trabajadora tiene suspendida su relación laboral durante todo el mes de marzo, esto es, un total de 31 días, de manera que la prestación contributiva de desempleo se percibiría durante 31 días en los que tenga suspendido el contrato de trabajo.

¿Qué cuantía tendrá la prestación contributiva de desempleo como consecuencia de ERTE?

La cuantía de la prestación contributiva por desempleo se establece en función del promedio de bases de cotización que el trabajador/a ha tenido en los 180 días inmediatamente anteriores al ERTE. En concreto, se utiliza como referencia, o Base Reguladora, el promedio durante dicho periodo de las bases de cotización por contingencias profesionales excluidas las horas extraordinarias.

De este modo, la cuantía de la prestación equivale al 70% de la Base Reguladora durante los primeros 180 días de percibo de la prestación, y al 50% de la Base Reguladora a partir del día 181 hasta la extinción de la prestación.

Por último, es necesario señalar que las cuantías de la prestación contributiva por desempleo están sujetas a límites máximos y mínimos, en función de las cargas familiares del trabajador/a afectado, según el cuadro siguiente:

Prestación contributiva de desempleo	Año 2020 (euros)
Cuantías mínimas	mensual
Beneficiario/a sin hijos (80% IPREM +1/6)	501,98
Beneficiario/a con hijos (107% IPREM +1/6)	671,40
Cuantías Máximas	
Beneficiario/a sin hijos (175% IPREM +1/6)	1.098,09
Beneficiario/a con 1 hijo (200% IPREM +1/6)	1.254,96
Beneficiario/a con 2 ó + hijos (225% IPREM +1/6)	1.411,83

Si una persona está disfrutando la prestación de maternidad / paternidad / riesgo embarazo durante toda la duración del ERTE, ¿simplemente no se incorpora al mismo o sí debe hacerlo?

La inclusión de trabajadores en el ERTE es una facultad potestativa del empresario, en función de las necesidades productivas de la empresa.

Si una persona se encuentra en situación de incapacidad temporal (IT) o de maternidad o paternidad, y le incluyen en un procedimiento de regulación de empleo de suspensión o reducción de jornada, no le afectarán sus medidas hasta que presente el alta médica o finalice el periodo de descanso por maternidad o el permiso por paternidad. Es decir, que sólo accederá a la prestación por desempleo cuando finalicen las prestaciones de IT, maternidad o paternidad que venía percibiendo con anterioridad al ERTE.

En el caso de las prestaciones de riesgo de embarazo o lactancia, la inclusión en el ERTE si tiene efecto sobre las mismas, ya que están condicionadas a la existencia de riesgo en la actividad que ahora se suspende total o parcialmente como consecuencia del ERTE. Así, por ejemplo, el caso de ERTE de suspensión completa del contrato de trabajo, supondría la extinción de la prestación de riesgo de embarazo o lactancia; mientras que en el caso de ERTE de reducción de jornada cabría el mantenimiento de tales prestaciones, al menos, por el porcentaje de jornada que sí se realiza.

Si, en el mismo caso anterior, durante el periodo del ERTE estuviera prevista la finalización de la prestación de maternidad / paternidad, ¿debería estar adscrito al ERTE desde su solicitud o procede incorporarle en ese momento?

La inclusión de trabajadores en el ERTE es una facultad potestativa del empresario, en función de las necesidades productivas de la empresa. No existe, por tanto, un criterio de seguimiento obligatorio para estas situaciones.

¿Si durante la vigencia del ERTE un trabajador accediese a la prestación de IT, maternidad o paternidad, qué sucedería con su prestación de desempleo?

Si durante la vigencia del ERTE, y por tanto, mientras percibe la prestación por desempleo, se iniciara una situación de incapacidad temporal por contingencias comunes: el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), por delegación del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), le abonará la prestación por incapacidad temporal, cuya cuantía será igual a la prestación por desempleo.

Si durante la vigencia del ERTE, y por tanto, mientras percibe la prestación por desempleo, se iniciara una situación de maternidad o paternidad, se le suspenderá el pago de la prestación por desempleo y empezará a cobrar la prestación por maternidad o paternidad, gestionada directamente por el INSS. Una vez que termine la prestación por maternidad o paternidad, se reanudará la prestación por desempleo durante el tiempo que le quedara por percibir y la cuantía que le correspondiera en el momento de la suspensión.

Si finalizada la prestación de maternidad / paternidad / IT (otra contingencia) presenta alguna de las situaciones de IT contingencias profesionales COVID-19 (infección, cuarentena, colectivo de riesgo), ¿pasa directamente a la IT asimilada a contingencias profesionales pese a no venir de situación activo?

Sí tendrían la misma cobertura que cualquier otro trabajador que accediese a la prestación de IT por Covid19 desde situación de actividad.

El art. quinto del RDL 6/2020, de 10 de marzo, que regula esta prestación establece como único requisito encontrarse en “en situación de alta en cualquiera de los regímenes de Seguridad Social” (art. quinto, apartado 3).

En el caso de una persona se encuentre disfrutando de un permiso por lactancia, en la medida en que no es prestación sino permiso, se configuran con relación al posible ERTE como cualquier activo.

La inclusión de trabajadores en el ERTE es una facultad potestativa del empresario, en función de las necesidades productivas de la empresa.

En el caso de trabajadores/as que disfrutan de permisos retribuidos, su inclusión en el ERTE no presenta ninguna singularidad respecto de la que pueda tener otro trabajador en activo.

¿Los periodos de enfermedad por Covid19 y/o aislamiento forzoso consumen prestaciones de maternidad, paternidad y permiso de lactancia o se permite demorar el disfrute de estas prestaciones hasta que finalice la situación derivada de Covid19?

Los regímenes de disfrute de unas prestaciones no se ven condicionadas por los que tienen otras distintas. En todo caso, la legislación establece sistemas suspensión de unas y otras cuando ambas concurren al mismo tiempo.

Así, la prestaciones de maternidad y paternidad (desde 2019 integradas en una única prestación económica por nacimiento y cuidado de menor) tienen prioridad sobre cualquier otra prestación de Seguridad Social. De tal modo que si una persona que viene percibiendo una IT por Covid19 accediese a una situación que derive prestación por maternidad/paternidad, suspendería la percepción de la prestación por IT y comenzaría a percibir la prestación por maternidad en los términos en los que éstas están reguladas. Y una vez agotada la prestación por maternidad/paternidad, si persistiese la situación de IT por Covid19, volvería a retomar ésta última.

De este modo, no es posible posponer la percepción de la prestación por maternidad en su parte obligatoria (6 semanas) por el hecho de encontrarse percibiendo una prestación de IT en el momento del nacimiento del hijo.

Si vengo percibiendo el subsidio por hijo afectado por cáncer u otra enfermedad grave y mi empresa hace un ERTE, ¿puedo seguir percibiendo esta prestación sin que se vea afectada por el ERTE?

Sí. El RDL 11/2020 ha establecido que el subsidio por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave que viniera percibiendo un trabajador/a y se vea afectado por un ERTE derivado de Covid19 podrá seguir percibiendo el citado subsidio. En estos casos la reducción o suspensión de la jornada derivada del ERTE sólo afectará a la parte de jornada que este trabajador/a venía realizando en la empresa, y podrá

compatibilizar la percepción del subsidio por cuidado de menor con la prestación por desempleo derivada del ERTE.

La empresa en estos casos vendrá obligada a comunicar indicará las personas que tengan reducida la jornada de trabajo como consecuencia de ser titular del subsidio por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, señalando la parte de la jornada que se ve afectada por el expediente de regulación temporal de empleo.

Adicionalmente, durante el tiempo que permanezca el estado de alarma no existirá obligación de cotizar, teniéndose el periodo por cotizado a todos los efectos.

3.1 Medidas excepcionales de compatibilidad de las prestaciones por desempleo y el trabajo en el sector agrario

¿En qué consisten las medidas de flexibilización de las prestaciones de desempleo en relación con el empleo agrario?

Se trata de una serie de medidas aprobadas en el Real Decreto Ley 13/2020, de 7 de abril, ante la falta de mano de obra en el sector agrario como consecuencia de la crisis sanitaria del Covid19.

Entre las medidas aprobadas se encuentran la compatibilización del percibo de las prestaciones de desempleo y otras prestaciones sociales con el trabajo asalariado en labores agrícolas, salvo las procedentes de ERTE y Cese de actividad por Covid19; la renovación automática de permisos de trabajo para trabajadores extranjeros; o el reconocimiento de permisos de trabajo para jóvenes extranjeros de entre 18 y 21 años que se encuentren en España de forma regular.

¿Durante cuánto tiempo se mantendrán activas estas medidas de flexibilización de las prestaciones de desempleo en relación con el empleo agrario?

Desde el 9 de abril hasta el 30 de junio de 2020.

¿A qué personas afectan las medidas de flexibilización de las prestaciones de desempleo en relación con el empleo agrario?

Afectan a personas que a partir del 9 de abril y hasta el 30 de junio de 2020 se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:

1º) Que la persona en cuestión se encuentre en alguno de estos grupos:

a) **Personas en situación de desempleo o cese de actividad.**

b) **Trabajadores/as con contratos suspendidos por ERTE “ordinario”** (se excluyen los derivados de ERTE por Covid19).

c) **Trabajadores migrantes** cuyo permiso de trabajo concluya entre el 14 de marzo (declaración Estado de alarma), y el 30 de junio de 2020, cuya prórroga se determinará a través de instrucciones de la Secretaría de Estado de Migraciones.

d) **jóvenes nacionales de terceros países** entre los 18 y los 21 años, que se encuentren en situación regular.

y 2º) Que la persona en cuestión tenga su **domicilio próximo** a los lugares en que haya de realizarse el trabajo. Se entenderá que existe proximidad cuando el domicilio de trabajador o el lugar en que pernocte temporalmente mientras se desarrolla la campaña esté **en el mismo término municipal** o en **términos municipales limítrofes** del centro de trabajo. Las comunidades autónomas podrán ajustar este criterio en función de la estructura territorial teniendo en cuenta el despoblamiento o la dispersión de municipios.

¿Cuál será el criterio que utilizará el SEPE para cubrir las necesidades de empleo en el sector agrícola?

Las ofertas de empleo que sea necesario cubrir en cada localidad serán comunicadas por las empresas y empleadores a los servicios públicos de empleo autonómicos competentes, que las gestionarán para darles cobertura de manera urgente con las personas beneficiarias señaladas antes.

Los Servicios Públicos de Empleo utilizarán los siguientes criterios prioritarios a la hora de establecer la cobertura de las ofertas de empleo:

a) Personas en situación de desempleo o cese de actividad que no perciban ningún tipo de subsidio o prestación.

b) Personas en situación de desempleo o cese de actividad que perciban únicamente subsidios o prestaciones de carácter no contributivo.

- c) Personas en situación de desempleo o cese de actividad perceptores de subsidios por desempleo o prestaciones de carácter social o laboral.
- d) Migrantes cuyos permisos de trabajo y residencia hayan expirado durante el periodo comprendido entre la declaración de estado de alarma y el 30 de junio de 2020.
- e) Jóvenes nacionales de terceros países, que se encuentren en situación regular, entre los 18 y los 21 años.

¿Si estoy percibiendo una prestación por desempleo y el Servicio Público de Empleo me ofrece una colocación en el sector agrario de las señaladas en el RDL 11/2020 qué ocurre si me niego a aceptarla?

El RDL 11/2020 sólo regula las condiciones en las que este tipo de empleos se reconocen compatibles con la percepción de prestaciones de desempleo y otras prestaciones sociales. De manera que si aceptas esta ocupación podrás percibir de manera íntegra tanto el salario como la prestación por desempleo.

Los efectos de rechazar la colocación que te ofrece el Servicio Público de Empleo dependerán de la aplicación del régimen el “compromiso de actividad” (art. 300 LGSS) y de “ocupación adecuada” (art. 301 LGSS) que, con carácter general, se aplica a todos los perceptores de desempleo.

Durante el primer año de percepción de la prestación por desempleo, se entiende por “ocupación adecuada” la profesión demandada por el trabajador y aquella que se corresponda con su profesión habitual o cualquier otra que se ajuste a sus aptitudes físicas y formativas. En todo caso, se entenderá por colocación adecuada la coincidente con la última actividad laboral desempeñada siempre que su duración hubiese sido igual o superior a tres meses.

Transcurrido un año de percepción ininterrumpida de las prestaciones, además de las profesiones anteriores, también podrán ser consideradas adecuadas otras colocaciones que a juicio del servicio público de empleo puedan ser ejercidas por el trabajador, y cuyo centro de trabajo se ofrezca en la localidad de residencia habitual del trabajador o en otra localidad situada en un radio inferior a 30 kilómetros siempre que se den determinadas condiciones relacionadas con los tiempos y gastos de desplazamiento o las posibilidades de alojamiento apropiado en el lugar del nuevo empleo. Para valorar la adecuación del empleo también se tienen en cuenta otros elementos como las condiciones familiares, la existencia de medios de transporte o las características de los mercados locales de empleo.

¿Qué tipo de contrato en la actividad agraria me permitirá la compatibilización del salario y la percepción de prestaciones de desempleo u otras prestaciones sociales?

Los contratos laborales afectados por esta medida serán todos aquellos de carácter temporal para desarrollar actividades en régimen de ajenidad y dependencia en explotaciones agrarias comprendidas en cualquiera de los códigos de CNAE propios de la actividad agraria, con independencia de la categoría profesional o la ocupación concreta del empleado, cuya firma y finalización estén comprendidas en el periodo indicado en el párrafo anterior.

¿Qué prestaciones exactamente serán compatibles con el salario derivado de actividades agrarias?

Las retribuciones percibidas por la actividad laboral que se desempeñe al amparo de las medidas extraordinarias de flexibilización del empleo establecidas en el RDL 13/2020 se consideran compatibles con:

a) Con el **subsidio por desempleo agrario** (RD 5/1997, de 10 de enero), o con la **renta agraria** (RD 426/2003, de 11 de abril) previstos en Andalucía y Extremadura.

En el caso de estos perceptores de prestaciones por desempleo de trabajadores agrarios, no se tendrán en cuenta las jornadas reales trabajadas en estas contrataciones, a los efectos de determinar la cuantía y los días de derecho consumidos.

b) Con las **prestaciones por desempleo derivadas de ERTE “ordinario”** (art. 47 ET), con exclusión expresa de aquellas que tengan su origen ERTE por Covid (RD Ley 8/2020, de 17 de marzo, arts. 22, 23 y 25)

c) Con cualesquiera **otras prestaciones por desempleo** reguladas en el título III del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

d) Con las prestaciones por **cese de actividad “ordinarias”** para trabajadores/as autónomos (art. 331 LGSS), con exclusión expresa de la prestación extraordinaria de cese de actividad por Covid19 (RDL ley 8/2020, de 17 de marzo, art. 17)

e) Con **cualquier otra prestación de carácter económico o cualquier otro beneficio o ayuda social**, otorgada por cualquier Administración (por ejemplo, las **Rentas Mínimas** de las CCAA) que sea incompatible con el trabajo, o que, sin serlo, como consecuencia de la percepción de ingresos por la actividad laboral se excederían los límites de renta señalados en la normativa correspondiente al tipo de prestación.

Los ingresos obtenidos por esta actividad laboral no se tendrán en cuenta a efectos de los límites de rentas establecidos para las prestaciones contributivas o no contributivas de la Seguridad Social, incluidos los complementos por mínimos de las pensiones contributivas.

¿Qué prestaciones sociales se consideran incompatibles con el salario derivado de actividades agrarias?

Las retribuciones percibidas por la actividad laboral que se desempeñe al amparo de las medidas extraordinarias de flexibilización del empleo establecidas en el RDL 13/2020 se consideran incompatibles con:

- Las prestaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.
- Las pensiones de incapacidad permanente contributiva, salvo los supuestos de compatibilidad previstos en la LGSS
- La prestación por nacimiento y cuidado de menor de la Seguridad Social

¿Qué obligaciones tiene el empresario agrario en relación a estos trabajos agrícolas?

El empresario deberá asegurar en todo momento la disponibilidad de medios de prevención apropiados frente al COVID-19.

El empresario está obligado al pago del salario que corresponda según Convenio Colectivo vigente que resulte de aplicación y en todo caso, el SMI aprobado para 2020 (950 euros/mes por 14 pagas).

El empresario está obligado a abonar el salario por transferencia bancaria en la cuenta indicada por el trabajador en el contrato de trabajo.

3.2 Simplificación de trámites on-line en el SEPE y Seguridad Social

¿Si no tengo certificado digital, existe alguna vía simplificada para hacer las gestiones on-line de las prestaciones en el SEPE y en el ISM (Instituto Social de la Marina)?

Además de las líneas de atención telefónica que se señalan en apartados anteriores de este Manual, el SEPE y el ISM ha habilitado una nueva vía de gestión simplificada de trámites on-line.

En el supuesto de que la persona interesada careciera de certificado electrónico o clave permanente, podrá formalizar su solicitud provisional de acceso a la protección por desempleo a través del **«Formulario de pre-solicitud individual de prestaciones por desempleo»**, disponible en la página web del Servicio Público de Empleo Estatal y en su sede electrónica, o en la sede electrónica de la Seguridad Social para el supuesto de trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

Para realizar la gestión en el SEPE puede acceder desde este link: <https://sede--sepe--gob--es.insuit.net/SolicPrestIndividualWeb/flows/solicitud?execution=e1s1>

Para realizar la gestión gestión en el ISM puede acceder desde este link: <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/HerramientasWeb/adbeec6e-cd60-4373-b571-4440166debea>

Tras la presentación de la pre-solicitud, en el caso del SEPE, se pondrá en contacto con el solicitante. Dado el volumen de prestaciones que está tramitando el SEPE, conviene hacer cuanto antes la pre-solicitud; aunque el plazo habitual de 15 días para presentar la solicitudes no está en vigor y superarlo no tiene consecuencia negativa alguna.

¿Si en la gestión de las prestaciones de desempleo en el SEPE o el ISM no puedo aportar la documentación requerida, que puedo hacer?

Cuando la persona solicitante no pueda presentar la documentación exigida u observar el procedimiento habitual establecido al efecto, deberá aportar documentos o pruebas alternativos y si esto tampoco fuese posible, podrá presentar una declaración responsable, sin perjuicio de la obligación de presentar con posterioridad los documentos acreditativos de los hechos o datos alegados.

De acuerdo con la solicitud presentada y los documentos en su caso aportados, la entidad gestora efectuará las comprobaciones correspondientes, y dictará la resolución provisional que sea procedente, estimando o desestimando el derecho.

El SEPE y el ISM revisarán las resoluciones provisionales de reconocimiento o de revisión de prestaciones adoptadas bajo este régimen transitorio.

Si, como resultado de la revisión efectuada, se comprueba que la prestación no ha sido reconocida en los términos establecidos en la ley, se iniciará el procedimiento de reclamación de las cantidades indebidamente percibidas o, en su caso, se procederá al abono de la prestación que corresponda.

¿Si no tengo certificado digital, existe alguna vía simplificada para hacer las gestiones on-line de las prestaciones de Seguridad Social?

Cuando la persona interesada careciera de certificado electrónico o clave permanente, el canal de comunicación a través del cual podrá ejercer sus derechos, presentar documentos o realizar cualesquiera trámites o solicitar servicios, se encuentra ubicado en la Sede electrónica de la Seguridad Social sede.seg-social.gob.es mediante el «**acceso directo a trámites sin certificado**» accesible desde la web de la Seguridad Social www.seg-social.es

¿Si en la gestión de las prestaciones de Seguridad Social no puedo aportar la documentación requerida, que puedo hacer?

Cuando la persona solicitante no pueda presentar la documentación exigida u observar el procedimiento habitual establecido al efecto, deberá aportar documentos o pruebas alternativos y si esto tampoco fuese posible, podrá presentar una declaración responsable, sin perjuicio de la obligación de presentar con posterioridad los documentos acreditativos de los hechos o datos alegados.

De acuerdo con la solicitud presentada y los documentos en su caso aportados, la entidad gestora efectuará las comprobaciones correspondientes, y dictará la resolución provisional que sea procedente, estimando o desestimando el derecho.

Las entidades gestoras de la Seguridad Social revisarán todas las resoluciones provisionales de reconocimiento o revisión de prestaciones adoptadas bajo este régimen transitorio. En su caso, se efectuará el abono de aquellas cantidades que resulten procedentes tras la oportuna revisión. En el supuesto de que tras estas actuaciones se desprenda que el interesado no tiene derecho a la prestación, se iniciarán las actuaciones necesarias en orden a reclamar las cantidades indebidamente percibidas.

4. Exoneración de cotizaciones en el caso de ERTE

¿Están exonerados del pago de cotizaciones todas las empresas que hacen ERTE por Covid19?

No. Sólo están exoneradas de la cuota a cargo de la empresa aquellas empresas incursas en un ERTE reconocido como de Fuerza Mayor por causa de Covid19. En estos casos, si la empresa tiene menos de 50 trabajadores la exoneración alcanza el 100% de las cuotas a cargo de la empresa, y si la empresa tiene 50 o más trabajadores la exoneración alcanza el 75% de las cuotas.

El resto de ERTE, incluidos los ERTE derivados de COVID19 reconocidos por causa económica, técnica, productiva u organizativa, no están exonerados del pago de las cotizaciones empresariales. De manera que estas empresas deben cotizar por el 100% de las cuotas a su cargo.

¿Los trabajadores afectados por ERTE por Covid19 están exonerados de las cotizaciones?

No. Los trabajadores afectados por cualquier ERTE deben asumir las cotizaciones a su cargo.

5. Cuestiones generales de gestión de prestaciones de desempleo

¿Cómo puedo contactar con el SEPE si no están abiertas las oficinas?

Desde el lunes 16 de marzo, las oficinas de prestaciones del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) no tendrán servicio de atención al público.

Se está reforzando la atención telefónica y por medios electrónicos para realizar los trámites. El SEPE dispone de una sede electrónica para realizar trámites por vía telemática, e igualmente se cuenta con atención telefónica a los usuarios:

Para realizar las gestiones en el SEPE puedes utilizar los siguientes medios:

Si se dispone de DNI electrónico, certificado digital o cl@ve, puedes utilizar el acceso por Sede Electrónica: <https://sede--sepe--gob--es.insuit.net/portalSede/flows/inicio>

Puede solicitar cita previa en la siguiente dirección web https://sede.sepe.gob.es/contenidosSede/generico.do?pagina=proce_ciudadanos/cita_previa.html

También puedes contactar por teléfono en el 901 11 99 99 y en el 900 81 24 00, o a través de los teléfonos de las direcciones provinciales:

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

¿Cómo solicitar la prestación por desempleo si no estás incluido en un ERTE como consecuencia del covid-19?

Tienes que inscribirte como demandante de empleo y, para ello, debes pedir cita previa en el SEPE en la siguiente dirección electrónica:

https://sede.sepe.gob.es/contenidosSede/generico.do?pagina=proce_ciudadanos/cita_previa.html

Recuerda que, además, el SEPE ha habilitado una serie de vías de información telefónica y on-line que te pueden ser de utilidad:

Atención a la ciudadanía: 901 11 99 99

Listado de Teléfonos provinciales SEPE:

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

Atención Online: <https://sede.sepe.gob.es/contacte/contacteInternet.do>

¿Se han interrumpido los plazos de solicitud de prestaciones?

El SEPE ha interrumpido los plazos de los procedimientos, para no perjudicar a la ciudadanía. Ya no es necesario presentar la solicitud de las prestaciones por desempleo en los 15 días siguientes al cese en el trabajo para que no se den por consumidas las prestaciones.

¿La suspensión de plazos de solicitud de prestaciones por desempleo afecta también a los perceptores de subsidio y renta agraria?

Sí, también en estos casos se han suspendido los plazos en la presentación de solicitudes.

Además, del 27 de febrero al 31 de diciembre de 2020, el Real Decreto-Ley 5/2020 prevé la posibilidad de acceder con 20 jornadas reales al subsidio por desempleo o a la renta agraria a favor de los trabajadores eventuales agrarios residentes en Andalucía y Extremadura

¿Es necesario ir a renovar la tarjeta del paro si están cerradas las oficinas?

Hasta tanto se prolongue la situación extraordinaria generada por el actual estado de alarma, los Servicios Públicos de Empleo procederán a renovar de oficio todas las demandas de empleo a la fecha de su vencimiento, con objeto de facilitar el posterior reconocimiento de la prestación por desempleo que corresponda.

¿Los becarios tienen derecho a prestaciones por desempleo?

Las personas que participan en programas de formación (becas) no tienen una relación laboral. En el caso de los becarios que se vean afectados por la paralización de la actividad de la empresa en la que trabajan, no tienen protección por desempleo.

¿Si estaba percibiendo prestaciones por desempleo y se me acaban durante la situación de estado de alarma, tengo derecho a una prórroga?

En el caso de que estuvieses percibiendo una prestación contributiva de desempleo, no tienes derecho a una prórroga de la prestación. Podrás solicitar en todo caso una prestación asistencial (subsidio) si cumples los requisitos.

En el caso de que estuvieses percibiendo una prestación asistencial de desempleo (subsidio) y no hayas agotado la duración máxima de la misma, la prestación se te renovará automáticamente hasta la duración máxima a la que tengas derecho sin necesidad de que tengas que realizar el trámite habitual de solicitud de prórroga.

6. Subsidio excepcional por desempleo para contratos temporales

¿Qué es el Subsidio de desempleo excepcional por fin de contrato temporal?

Es un subsidio de desempleo que se reconoce a quienes han visto finalizado un contrato temporal de, al menos, dos meses de duración, con posterioridad al 14 de marzo, fecha en la que se declaró el estado de alarma (RD 463/2020), y no alcanzan la cotización mínima o los requisitos exigidos para acceder a otra prestación o subsidio por desempleo.

Es decir, se da cobertura a las personas que cumplan las condiciones anteriores y no acumulen cotizaciones superiores a 3 meses (si tienen cargas familiares) o 6 meses (si no las tienen), ya que si superan estos umbrales de cotización acumulando el contrato que ahora ha finalizado y otras cotizaciones anteriores, tienen acceso al subsidio ordinario de desempleo con la misma cuantía pero de mayor duración.

¿Qué requisitos debe cumplir los trabajadores/as para acceder a este Subsidio de desempleo excepcional por fin de contrato temporal?

- Haber extinguido con posterioridad al 14 de marzo un contrato temporal que tuviese una duración prevista de, al menos, dos meses de duración. Se incluyen aquí también los contratos de interinidad, formativos y de relevo o los contratos de puesta a disposición de las personas trabajadoras en ETT.

El acceso a este subsidio no perjudica las acciones que pueda ejercer la persona trabajadora para los casos en los que la extinción de su contrato no se ajuste a la legalidad.

- Acreditar carencia de rentas como en el resto de subsidios de desempleo. Ello se acredita cuando la persona desempleada tiene ingresos inferiores al 75% del SMI, excluidas las pagas extraordinarias; así como también los ingresos de la unidad familiar dividido por el número de sus miembros deben ser inferiores al 75% del SMI excluidas las pagas extraordinarias.
- No tener derecho a otras prestaciones de desempleo.

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

El Subsidio consiste en una prestación económica consistente en el 80% del IPREM (en este momento la cuantía del subsidio asciende a 430 euros/mes)

La duración del subsidio está prevista durante 1 mes, aunque se prevé su posible ampliación si así se determina por Real Decreto-Ley.

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

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

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

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

En cualquier caso, recuerda que el apartado 5 de este Manual tienes referenciadas las diferentes vías de gestión on-line que ha habilitado el SEPE para la gestión de prestaciones.

7. Empleadas de hogar y trabajadores/as eventuales agrarios

¿Qué derechos tienen las trabajadoras del hogar en esta situación? ¿Baja laboral por padecer la enfermedad o confinamiento?

Las trabajadoras empleadas de hogar tienen el mismo derecho que cualquier otro trabajador/a a acceder a las prestaciones de incapacidad temporal con los mismos requisitos y coberturas, incluida también la nueva prestación por aislamiento forzoso o contagio derivado de Covid19.

En relación a las empleadas de hogar ¿Tienen derecho a disponer de un Equipo de Protección Individual?

El Ministerio de Sanidad no ha establecido un protocolo de seguridad y salud laboral específico para este sector de actividad. Se le aplica, por tanto, el protocolo de recomendaciones básicas que con carácter general ha establecido dicho Ministerio para todos los trabajadores/as para poder realizar la actividad con mantener la distancias de seguridad, puesta a disposición de instrumentos de limpieza y desinfección para realizar esta labor de forma más exhaustiva, adaptación de jornada para evitar la exposición en los transportes en horario de mayor afluencia,...

Las obligaciones del empleador respecto de los medios de protección de la trabajadora son en este sentido genéricas y, por ejemplo, no se ha establecido la obligación de que la provea de mascarilla o guantes.

En relación a las empleadas de hogar ¿Pueden negarse a ir a trabajar por riesgo al contagio? Y, en caso contrario, ¿qué ocurre si es el empresario el que se niega a que acuda al trabajo por riesgo al contagio?

Aunque la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (art. 21) establece la posibilidad de instar a la paralización de la actividad productiva cuando se produce un riesgo grave e inminente, antes de que la trabajadora acudiese a esta norma para paralizar la actividad, habría que relacionar qué medidas faltarían para poder realizar la actividad con seguridad (equipos de protección personal, distancias de seguridad, puesta a disposición de instrumentos de limpieza y desinfección para realizar esta labor de forma más exhaustiva, adaptación de jornada para evitar la exposición en los transportes en horario de mayor afluencia,...), notificar las carencias al empleador y a la autoridad sanitaria para que proceda. Por tanto, negarse a acudir al trabajo no es una situación que encuentre amparo legal fácilmente.

Puesto que el empleo del hogar no es una de las actividades que se hayan visto obligadas al cierre por el estado de alarma, si no se dan las circunstancias descritas arriba, estas trabajadoras deben acudir al trabajo.

En este sentido, quizá sería preferible intentar negociar la utilización de vacaciones y la adaptación de jornada (en forma de horas a recuperar en el futuro), podría ser una solución pactada entre las partes.

De la misma forma, si el empleador decide que la trabajadora no acuda al trabajo, debería entenderse como un permiso retribuido. Quizá en este caso, el empleador también podría intentar acordar con la trabajadora acudir al recurso de vacaciones y adaptación de jornada que hemos señalado antes.

En relación a las empleadas de hogar ¿Pueden acceder a prestaciones por desempleo?

Las trabajadoras encuadradas en el Sistema Especial de Empleadas de Hogar no tienen derecho reconocido a las prestaciones por desempleo.

Aunque desde CCOO venimos reclamando la extensión de la prestación asistencial de desempleo a los colectivos de trabajadoras/es que actualmente están excluidos del mismo (empleadas de hogar y trabajadores/as eventuales agrarios, principalmente), el Gobierno hasta el momento no ha tomado ninguna iniciativa en este sentido.

En relación a las empleadas de hogar ¿En qué situación están las personas migrantes, sin papeles, que trabajan en el hogar familiar?

Estas personas trabajadoras se encuentran en una situación realmente precaria ya que, al no encontrarse regularizadas el reconocimiento de derechos laborales se hace especialmente complejo.

En estos casos se recomienda ponerse en contacto con la Asesoría Jurídica de CCOO para estudiar qué medidas cabría poner en marcha para garantizar la mejor protección social y jurídica de estas personas.

¿En qué consiste el nuevo subsidio extraordinario de desempleo para empleadas de hogar?

Es una prestación asistencial de desempleo para empleadas de hogar que como consecuencia de la situación derivada del Covid19 han sido:

- despedidas,
- o cuya actividad profesional ha sido suspendida por el empleador.

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

La Empleada de hogar debía encontrarse en alta en el Sistema Especial de Empleadas de Hogar de la Seguridad Social antes del 14 de marzo de 2020, fecha en la que entró en vigor el RD 463/2020 que declara el estado de alarma, y que a partir de esa fecha fue despedida o vio suspendida su actividad por decisión del empleador.

Por tanto, los requisitos son:

- Estar en alta en la Seguridad Social como Empleada de Hogar antes del 14 de marzo.
- Haber sido despedida o haber visto suspendido su contrato de trabajo a partir del 14 de marzo, por motivo de la crisis sanitaria Covid-19.
-

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

En el caso de que el empleador haya decidido suspender la actividad de la empleada de hogar por causa del Covid19, el empleador deberá acreditar esta situación por medio de una declaración responsable, firmada por el empleador en la que quede constancia del momento en el que dio la instrucción de dejar de ir a trabajar.

En el caso de despido de la empleada de hogar, la situación se acredita mediante la carta de despido, la comunicación de desestimación del empleador/a o la documentación acreditativa de la baja en Seguridad Social donde conste tal circunstancia.

Recuerda que el “desestimación” del empleador es una modalidad específica de despido contemplada para este sector de actividad y que está recogido en el art. 11.3 RD 1620/2011.

¿Qué cuantía tiene el subsidio de empleadas de hogar?

El subsidio tiene una cuantía equivalente al 70% de las bases de cotización que la Empleada de hogar tuvo el mes anterior al despido o la suspensión de actividad, por cada uno de los contratos que se han visto afectados de este modo por el Covid19.

La cuantía está topada en el Salario Mínimo Interprofesional excluida la parte proporcional de pagas extras.

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

Se le calculará la cuantía del subsidio tomando en consideración todas las relaciones laborales que se han visto afectadas por despido o suspensión de la actividad. En cada uno de estos contratos se aplicará la fórmula del 70% de las bases de cotización, y se sumarán todas ellas para establecer la cuantía total de la prestación. La cuantía total de la prestación no podrá ser superior al SMI con exclusión de la parte proporcional de pagas extraordinarias.

¿Qué duración tiene el subsidio excepcional de empleadas de hogar?

No se ha establecido una duración máxima por el momento. Con carácter general la vigencia de esta medida se ha previsto hasta un mes después del fin de la declaración del estado de alarma. La norma establece que esta prestación se pagará por mensualidades.

¿Desde cuándo tiene derecho una Empleada de Hogar a comenzar a recibir este subsidio de desempleo?

La fecha de efectos económicos de este subsidio comenzará a partir de la fecha en la que se haya producido el despido o la fecha en la que el empleador sitúe el cese de actividad en su declaración responsable.

¿Es compatible este subsidio con otras prestaciones?

Sí, es compatible con seguir trabajando en aquellas actividades que ya se viniesen realizando con anterioridad (por ejemplo, se puede compatibilizar con el mantenimiento del trabajo como Empleada de Hogar en otras casas en las que ya se viniese trabajando). Ahora bien, esta compatibilidad se condiciona a que la suma de los ingresos derivados del subsidio y el resto de actividades no sea superior al Salario

Mínimo Interprofesional (con inclusión de pagas extraordinarias). Debe entenderse que, en estos casos, el subsidio se percibe en la cantidad necesaria para complementar dicho nivel de rentas

No es compatible con el subsidio de incapacidad temporal y tampoco con el permiso retribuido recuperable por Covid19, regulado en el RDL 10/2020.

¿Cómo se tramita este subsidio de desempleo extraordinario para empleadas de hogar?

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

En cualquier caso, recuerda que el apartado 5 de este Manual tienes referenciadas las diferentes vías de gestión on-line que ha habilitado el SEPE para la gestión de prestaciones.

¿En qué situación se encuentran las personas que trabajan por cuenta ajena en el Sistema Especial Agrario, durante los periodos de inactividad? ¿Pueden verse exoneradas de efectuar la cotización a su cargo, si se reducen los días de trabajo durante la declaración del Estado de Alarma?

Los trabajadores agrarios se encuentran en la misma situación que el resto de actividades productivas para las que no se ha regulado explícitamente la obligación de cierre en el RD 643/2020 que declara el estado de alarma.

Desde CCOO venimos reclamando para este colectivo medidas de protección social equiparables a las que ya se han adoptado para otros varios. Entre dichas medidas se encuentra la exoneración de cotizaciones para trabajadores en inactividad mientras dure el estado de alarma, si bien esta medida no se ha aprobado aún por el Gobierno, en el momento de publicar este Manual de respuesta sindical.

8. Prestación de Cese de Actividad por Covid19 y otros beneficios de cotización para trabajadores autónomos/as.

¿Quién puede solicitar la prestación de Cese de Actividad de Autónomos?

Autónomos/as en alta, aunque no hayan cotizado previamente, que estén al corriente de pago de cuotas o regularicen los pagos pendientes, y se encuentren en alguna de estas circunstancias:

- ✓ Autónomos/as cuyas actividades hayan quedado suspendidas por el RD 463/2020 (estado de alarma)
- ✓ Autónomos/as cuya facturación en el mes anterior se haya visto reducida en, al menos, un 75% (respecto el promedio semestre anterior).

¿Qué actividades son las que han quedado suspendidas por el Estado de Alarma y me permitirían acceder de forma automática a la prestación por Cese de Actividad?

Estas actividades son las señaladas de forma expresa en el art. 10 del RD 463/2020, de 14 de marzo, que declara el estado de alarma: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-3692&p=20200318&tn=1#a1-2> y que son las siguientes:

- locales y establecimientos minoristas (excepto supermercados y similares, farmacias, centros sanitarios y similares, gasolineras y estancos)
- museos,
- archivos,
- bibliotecas,
- monumentos,
- locales y establecimientos en los que se desarrollen espectáculos públicos,
- actividades deportivas y de ocio.
- actividades de hostelería y restauración, pudiendo prestarse exclusivamente servicios de entrega a domicilio.
- verbenas, desfiles y fiestas populares.

¿Tienen acceso a la prestación excepcional por Cese de Actividad por Covid19 los Trabajadores agrarios por cuenta propia encuadrados en el SETA y los encuadrados en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar?

Sí, aunque en el diseño original de la prestación se podía dar por supuesta la cobertura, el RDL 13/2020 la ha establecido de forma explícita para los trabajadores encuadrados en el SETA y en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar.

Dicha cobertura en ambos casos opera tanto en el supuesto de actividades suspendidas por la declaración del Estado de alarma, como en el de minoración de facturación en el 75% respecto de los registrados en el semestre anterior.

En estos casos el contenido de la prestación, su cuantía y duración es la misma que la reconocida con carácter general.

¿Tienen acceso a la prestación excepcional por Cese de Actividad por Covid19 los productores/as agrarios de carácter estacional encuadrados en el SETA y los trabajadores/as de producciones pesqueras, marisqueras o de productos específicos de carácter estacional incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar?

Sí, el RDL 13/2020 ha establecido la cobertura de esta prestación en el supuesto de minoración de facturación en el 75% respecto de los registrados en semestre anterior.

En estos casos el contenido de la prestación, su cuantía y duración es la misma que la reconocida con carácter general.

¿Tienen acceso a la prestación excepcional por Cese de Actividad por Covid19 los Trabajadores autónomos de la cultura?

Sí, el RDL 13/2020 la ha establecido la cobertura de esta prestación en el supuesto de minoración de facturación en el 75% respecto de los registrados en los 12 meses anteriores.

Los trabajadores autónomos que tendrán derecho a esta cobertura son aquellos que desarrollen actividades en uno de los siguientes códigos de la CNAE 2009:

- 5912 Actividades de postproducción cinematográfica, de vídeo y de programas de televisión
- 5915 Actividades de producción cinematográfica y de vídeo
- 5916 Actividades de producciones de programas de televisión
- 5920 Actividades de grabación de sonido y edición musical
- 9001 Artes escénicas
- 9002 Actividades auxiliares a las artes escénicas
- 9003 Creación artística y literaria
- 9004 Gestión de salas de espectáculos

En estos casos el contenido de la prestación, su cuantía y duración es la misma que la reconocida con carácter general.

¿Los autónomos que no coticen por la prestación ordinaria de cese de actividad, podrían solicitar (si acreditan cumplir con los requisitos de merma económica) la regulada en el RD Ley 8/2020?

Desde 2019 todos los trabajadores autónomos están obligados a cotizar por la contingencia de Cese de Actividad, a excepción de los trabajadores agrarios por cuenta propia integrados en el conocido como SETA (Sistema Especial de Trabajadores Agrarios).

No obstante, incluso éstos últimos (SETA) también podrán acceder a la prestación especial por Cese de Actividad por Covid-19 si cumplen los requisitos generales señalados antes (minoración de ingresos, estar al corriente de cuotas, etc.)

¿Qué cuantía tiene la prestación por Cese de Actividad de Autónomos por Covid19?

- ✓ 70% Base Reguladora (promedio bases de cotización de los últimos 12 meses);
- ✓ o, si no se ha cotizado por esta contingencia durante 12 meses, el 70% de la Base mínima de cotización del RETA.

¿Qué duración tiene la prestación por Cese de Actividad por Covid19?

Un mes, o hasta el último día del mes en que finalice el estado de alarma.

Si soy Autónomo/a y vengo percibiendo el subsidio por hijo afectado por cáncer u otra enfermedad grave, ¿puedo seguir percibiendo este subsidio al mismo tiempo que la prestación de Cese de Actividad?

Sí. El RDL 11/2020 ha establecido que el subsidio por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave que viniera percibiendo un trabajador/a autónomo con anterioridad al 14 de marzo (fecha en la que se declaró el Estado de alarma), es compatible con la percepción de la prestación de Cese de Actividad.

En estos casos durante el tiempo que permanezca el estado de alarma no existirá obligación de cotizar, teniéndose el periodo por cotizado a todos los efectos.

¿Qué documentación debo aportar para acreditar la minoración de facturación del 75% para acceder a la prestación excepcional de Cese de actividad por Covid19?

La acreditación de la reducción de la facturación se realizará mediante la aportación de la información contable que lo justifique, pudiendo hacerse a través de la copia del libro de

registro de facturas emitidas y recibidas; del libro diario de ingresos y gastos; del libro registro de ventas e ingresos; o del libro de compras y gastos.

Aquellos trabajadores autónomos que no estén obligados a llevar los libros que acreditan el volumen de actividad, deberán acreditar la reducción al menos del 75 % exigida por cualquier medio de prueba admitido en derecho.

Toda solicitud deberá ir acompañada de una declaración jurada en la que se haga constar que se cumplen todos los requisitos exigidos para causar derecho a esta prestación.

¿Aunque no haya podido aportar toda la documentación requerida, podré percibir la prestación excepcional por Cese de actividad por Covid19?

Las entidades gestoras, de acuerdo con la solicitud presentada y los documentos en su caso aportados, dictará la resolución provisional que sea procedente, estimando o desestimando el derecho.

Finalizado el estado de alarma se procederá a revisar todas las resoluciones provisionales adoptadas. En el supuesto de que se desprenda que el interesado no tiene derecho a la prestación, se iniciarán los trámites de reclamación de las cantidades indebidamente percibidas.

¿El trabajador/a autónomo debe causar baja en la Seguridad Social para poder acceder a la prestación excepcional por Cese de actividad por Covid19?

No. Se establece que no será necesario para causar derecho a esta prestación tramitar la baja en el régimen de Seguridad Social correspondiente.

¿Es compatible la prestación excepcional por Cese de actividad por Covid19 con otras prestaciones o con el trabajo?

Esta prestación será compatible con cualquier otra prestación de seguridad social que el beneficiario viniera percibiendo y fuera compatible con el desempeño de la actividad que desarrollaba.

Por lo que se refiere a los trabajadores por cuenta propia incluidos en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, la prestación por cese de actividad será incompatible con la percepción de la ayudas por paralización de la flota.

¿Qué organismo gestiona la prestación excepcional de Cese de Actividad por Covid19?

Con carácter general la responsable de la gestión de las prestaciones por Cese de actividad es la Mutua con la que el trabajador/a autónomo tenga concertada la cobertura de las contingencias profesionales.

Si dicha contingencia la tuviese concertada con una entidad gestora de la Seguridad Social, o no la tuviese concertada por ser de cobertura voluntaria, la gestión dependerá del Régimen de encuadramiento del trabajador/a autónomo:

- Si está encuadrado en el RE Trabajadores del Mar: la gestión de la prestación corresponde al ISM
- Si está encuadrado en el RETA: la gestión de la prestación corresponde al SEPE

¿Si me retraso en el pago de cuotas de autónomo del mes de marzo por los días no cubiertos por la prestación de Cese de actividad, tendré recargo?

No. En el supuesto de suspensión de la actividad, la cotización correspondiente a los días de actividad en el mes de marzo de 2020 no cubiertos por la prestación regulada en este artículo, que no fuera abonada dentro del plazo reglamentario de ingreso, no será objeto del recargo.

¿Hasta qué fecha puedo solicitar la prestación excepcional por Cese de actividad por Covid19?

El reconocimiento de la prestación regulada en este artículo podrá solicitarse hasta el último día del mes siguiente al que se produjo la finalización del estado de alarma.

¿En qué consiste la moratoria de cotizaciones establecida para trabajadores/as autónomos?

Los trabajadores/as por cuenta propia incluidos en cualquier régimen de la Seguridad Social podrán solicitar a la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) la moratoria de las cuotas de 6 meses, sin intereses.

Las cuotas afectadas por esta medida son las correspondientes a los meses comprendidos entre mayo y julio de 2020, siempre que las actividades que realicen no se hayan suspendido con ocasión del estado de alarma declarado por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo (que declara el Estado de alarma).

Próximamente, se dictará una Orden Ministerial que regule las condiciones concretas en las que se de esta moratoria (requisitos exigidos a los trabajadores, plazos de pago, etc.).

¿En qué consiste los aplazamientos de cotizaciones establecida para trabajadores/as autónomos?

Los trabajadores por cuenta propia incluidos en cualquier régimen de la Seguridad social, siempre que no tuvieran otro aplazamiento en vigor, podrán solicitar el aplazamiento en el pago de sus deudas con la Seguridad Social cuyo plazo reglamentario de ingreso tenga lugar entre los meses de abril y junio de 2020.

En estos casos, se les aplicará un interés del 0,5%, un tipo sensiblemente inferior al previsto con carácter general en este tipo de aplazamientos (art. 23.5 LGSS).

9. Medidas de flexibilidad laboral

¿En el estado de alarma tengo obligación de ir a trabajar?

Sí, debes acudir a trabajar, salvo que tu empresa haya establecido nuevas formas de prestación del servicio como, por ejemplo, el Teletrabajo.

Entre las medidas laborales incorporadas con carácter de urgencia para hacer frente a la crisis sanitaria están:

- el reconocimiento de la incapacidad temporal asimilada a contingencia profesional, con acceso a las prestaciones de Seguridad Social correspondientes, durante los períodos de aislamiento o contagio derivados del Covid-19;
- la obligación de las empresas de implantar sistemas de teletrabajo siempre que sea razonable y técnicamente posible y no resulte desproporcionado el esfuerzo de adaptación necesario para ello;
- o un derecho específico de adaptación y reducción de jornada (que puede llegar hasta el cien por cien) cuando la persona trabajadora acredite deberes de cuidado respecto al cónyuge, pareja de hecho o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad, en los términos que se concretan en el art. 6 del Real Decreto-Ley 8/2020.

¿Qué ocurre si me niego a acudir al centro de trabajo por miedo al contagio o a realizar determinadas funciones de mi puesto de trabajo?

No hay ninguna medida aprobada que regule estos casos, por lo que las personas trabajadoras están obligadas a cumplir con las directrices de la empresa. Por tanto, en caso de negarte te expones a que la empresa aplique el régimen disciplinario establecido en tu Convenio Colectivo.

El empresario está obligado a proteger la salud de los trabajadores (art. 14 Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales) por lo que la empresa debe garantizar y adoptar las medidas necesarias para cumplir con dicha obligación, entre las que se encuentran las instrucciones que han hecho públicas las autoridades sanitarias y laborales, y que puedes consultar aquí <https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov-China/documentos/PrevencionRRL COVID-19.pdf>

Las personas trabajadoras únicamente en caso de peligro grave, inminente e inevitable, según dispone dicha Ley de Prevención de Riesgos Laborales, puede interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo, incluso desobedeciendo una orden empresarial. Conviene en estos casos ponerse en contacto con la representación de los trabajadores y formular denuncia a la Inspección de Trabajo.

¿Qué es el teletrabajo?

En esencia se trata de desarrollar nuestro cometido laboral desde el domicilio particular, sin necesidad de acudir personalmente al centro de trabajo.

¿Tiene la empresa obligación de implantar el teletrabajo?

El Real Decreto-Ley 8/2020 establece que el trabajo a distancia es una medida prioritaria frente al cese temporal o reducción de la actividad, que la empresa debe adoptar siempre que ello sea técnica y razonablemente posible, y no resulte desproporcionado el esfuerzo de adaptación necesario para ello. De implantarse no puede suponer unas condiciones laborales inferiores para las personas trabajadoras.

Mi empresa durante el estado de alarma me ha planteado el teletrabajo pero ¿es conveniente?

En las actuales circunstancias, el teletrabajo se plantea como una medida excepcional de prestación de servicios en la búsqueda de la mayor seguridad posible para proteger no sólo tu salud sino también para evitar la propagación del Covid-19, tal y como aconsejan las autoridades sanitarias, así como para el mantenimiento del empleo.

Yo quiero hacer teletrabajo, pero en mi empresa no me lo permiten ¿qué puedo hacer?

La persona trabajadora no puede imponer el teletrabajo, debes tener en cuenta que corresponde a la empresa adoptar las medidas necesarias para que el teletrabajo pueda realizarse y que no siempre esto es técnicamente posible. Si consideras que tu sí podrías seguir prestando los servicios habituales haciendo teletrabajo, y contáis en la empresa con representantes sindicales, te aconsejo que te pongas en contacto con ellos.

La empresa me ha dicho que no puedo hacer teletrabajo porque es obligatorio hacer antes una evaluación de riesgos y que en este momento eso es imposible ¿qué puedo hacer?

Puedes informar a tu empresa de que el Real Decreto 8/2020 recoge en su artículo 5, como una medida excepcional para facilitar el trabajo a distancia mientras dure el estado de alarma, que se entenderá cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos mediante una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora, es decir por ti mismo/a.

La empresa me ha planteado el teletrabajo, pero yo no dispongo de ordenador ni impresora en mi casa ¿qué puedo hacer?

Si la empresa te plantea el teletrabajo, debes hacerla saber que tú no dispones de los medios para desarrollarlo en tu casa y que es obligación suya adoptar las medidas técnicas oportunas para ello, es decir, facilitarte el ordenador, la impresora, etc. con los programas que requieras para desempeñar tu trabajo.

¿Hacer teletrabajo significa que no tengo horarios y que debo estar siempre disponible?

No, la duración de tu jornada laboral y sus correspondientes descansos no debe variar y tendrás que realizar la misma jornada diaria que venías haciendo, aunque quizás puedas flexibilizar su distribución si la empresa te lo permite.

¿Hacer teletrabajo afectará a mis vacaciones?

No, en absoluto, durante el tiempo en que estés teletrabajando tendrás exactamente los mismos derechos que si estuvieras prestando tus servicios en el centro de trabajo físico incluidas, por supuesto, las vacaciones.

¿Cobraré con el teletrabajo lo mismo que antes?

Sí, durante el tiempo en que estés teletrabajando tendrás derecho a percibir la misma retribución, incluidos los pluses vinculados a la asistencia al trabajo, dado que efectivamente sigues trabajando, lo único que ha cambiado ha sido el lugar en el que realizas la prestación de servicios.

Si ahora estoy teletrabajando, ¿Podré seguir haciéndolo cuando termine el estado de alarma?

En principio no, salvo que lo acuerdes o hayas acordado con tu empresa, ya que se trata de una de las medidas excepcionales establecidas en el artículo 5 del Real Decreto-Ley 8/2020, con el objetivo de garantizar que las relaciones de trabajo se reanuden con normalidad tras la situación de estado de alarma. Tiene pues un carácter temporal.

¿Puede la empresa negarse a reducir la jornada a un trabajador/a para cuidar a una persona dependiente, cuya cuidador/a no puede hacerlo porque se ha contagiado por Covid19 y ha tenido que dejar el trabajo?

Rotundamente no. El Real Decreto 8/2020 recoge en su artículo 6 que las personas trabajadoras por cuenta ajena que acrediten que la persona que hasta el momento se hubiera encargado del cuidado o asistencia directos del cónyuge, pareja o familiar por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con el COVID-19, tendrá derecho a una reducción de la jornada de hasta el 100 %.

En el supuesto de que la persona dependiente fuera un familiar por afinidad de hasta segundo grado, el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores dispone que tendría derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria de entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad.

¿Con cuánto tiempo debe comunicarse a la empresa la intención de reducir la jornada por el COVID-19?

La reducción de jornada especial del art. 6 del RD Ley 8/2020 por causas justificadas, relacionadas con el COVID-19 deberá ser comunicada a la empresa con 24 horas de antelación.

¿Se puede modificar la reducción de jornada que se estaba disfrutando antes de la crisis del Covid-19?

Sí, si como consecuencia del Covid-19 la persona trabajadora necesita tal modificación para el cuidado de su cónyuge, pareja de hecho o de familiares de hasta el segundo grado de consanguinidad, podrá ampliar la reducción de jornada previamente pactada, dejando claramente especificado que tal modificación está limitada temporalmente por la duración del estado de alarma y que cuando éste finalice volverá a la situación previa.

¿Podría renunciar a la reducción de jornada que tengo actualmente ahora que mi empresa ha impuesto el teletrabajo?

En principio, el teletrabajo no implica modificaciones en el régimen contractual, sin embargo, si los motivos de conciliación que te llevaron a reducir la jornada quedan resueltos con el actual teletrabajo, y te permiten completar la jornada establecida, no debería haber ningún inconveniente para ello.

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

Si el empresario como consecuencia del coronavirus te manda a casa sin que tengas que prestar servicios de ningún tipo, porque no implanta el teletrabajo o porque tus funciones no pueden realizarse a través de dicho sistema de trabajo, ni acude al ERTE, el artículo 30 del Estatuto de los Trabajadores dice que *"Si el trabajador no pudiera prestar sus servicios una vez vigente el contrato porque el empresario se retrasare en darle trabajo por impedimentos imputables al mismo y no al trabajador, este conservará el derecho a su salario, sin que pueda hacersele compensar el que perdió con otro trabajo realizado en otro tiempo"*.

¿Qué ayudas y de qué tipo tienen los progenitores, cuando ambos trabajan, para cuidar a sus hijos/as menores que ahora no pueden dejar con los abuelos/as?

El Art. 6 del Real Decreto-ley 8/2020, establece una serie de posibilidades para atender problemas de conciliación como el planteado:

- Podrán solicitar una adaptación de la jornada (horario más flexible, cambios en la hora de entrada y/o de salida, cambio de turno, etc.). Este es un derecho individual de cada uno de los progenitores o cuidadores, pero ha de ser pactado con la empresa, de modo que en la solicitud deberá justificarse la causa y la propuesta deberá ser razonable y proporcionada en relación con la situación de la empresa, particularmente en caso de que sean varias las personas trabajadoras que desee acceder al mismo.
- También podríais hacer uso al derecho a la reducción de jornada si alguno de vuestros hijos es menor de 12 años, pero debéis tener en cuenta que esta reducción conlleva una reducción del salario en la misma proporción, que podría llegar al 100%, según establece el apartado 3 de dicho artículo.
- Y, finalmente, podríais optar por el teletrabajo, aunque esta modalidad de prestación de servicios que también debe ser pactada con la empresa.

¿Tengo derecho a reducir mi jornada para atender a mi pareja aunque nuestra unión no esté formalizada, es decir, que ni estamos casados ni registrados como pareja de hecho, por las situaciones generadas como consecuencia del COVID-19?

El artículo 6 del Real Decreto Ley 8/2020, que regula los supuestos de derecho de adaptación del horario y reducción de jornada, establece el derecho a una reducción especial de la jornada de trabajo por deberes de cuidado en las situaciones previstas en el artículo 37.6, que se refiere a quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, lo que incluye al cónyuge o pareja de hecho. Por ello, salvo que en tu convenio colectivo ese derecho general se amplíe también a personas con las que convivas aun cuando no exista ningún vínculo familiar, no podrás solicitarlo.

He solicitado a mi empresa una reducción de la jornada para poder atender mis necesidades familiares surgidas como consecuencia del COVID-19, pero me han sugerido el cambio de mi contrato a tiempo completo a uno de tiempo parcial ¿qué beneficios e inconvenientes tendría para mí el cambio?

En primer lugar, debes saber que la empresa no puede imponerte en ningún caso una modificación del contrato a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial, ya que según dispone el art. 12.4.e) del Estatuto de los Trabajadores, **la conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral por la empresa o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo.**

Tampoco puede coaccionarte para que aceptes su propuesta ni, desde luego, sancionarte en caso de que la rechaces, expresamente el artículo antes mencionado establece que la persona trabajadora **no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar la conversión.** Dicha modificación sólo podría realizarse si tú estás de acuerdo con ella y la aceptas voluntariamente.

En segundo lugar, debes tener en cuenta que si aceptaras tal modificación y tú contrato pasara a ser a tiempo parcial, no podrás recuperar la jornada completa una vez finalicen tus necesidades familiares, sino que mantendrás la jornada y salario tal y como quedara acordado en el nuevo contrato a tiempo parcial.

Por el contrario, la reducción de jornada que tú has solicitado te permitiría afrontar esta situación, con la consiguiente disminución de tu salario, pero una vez finalizada la misma, recuperarás la jornada completa y en consecuencia, el salario que estás percibiendo antes de la reducción. Además tienes otros beneficios asociados a este tipo de reducciones de jornada (por ejemplo, se te considerará como si hubieses cotizado a jornada completa en los casos de cálculo de la indemnización por despido, cálculo de la base reguladora de la prestación contributiva por desempleo, y a los efectos de periodo cotizado para la jubilación).

¿Tiene consecuencias en el salario y en la cotización a la Seguridad Social la reducción de jornada como consecuencia del COVID-19?

La reducción de jornada lleva aparejada la disminución proporcional de salario.

El art. 6 del RDL 8/2020 deja claro que se trata de una ampliación excepcional del porcentaje máximo de reducción de jornada que originalmente prevé el art. 37.6 ET (hasta el 50%), pero que aún así queda conectada plenamente con las garantías previstas en la reducción original del 37.6 ET.

Dice el RDL "La reducción de jornada especial deberá ser comunicada a la empresa con 24 horas de antelación, y podrá alcanzar el cien por cien de la jornada si resultara necesario, sin que ello implique cambio de naturaleza a efectos de aplicación de los derechos y garantías establecidos en el ordenamiento para la situación prevista en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores".

Por tanto, desde nuestro punto de vista, le debe ser de aplicación el derecho a cotizar por el 100% de jornada durante los dos primeros años de la reducción (si es que llegase a durar tanto), en virtud del art. 237.3 LGSS. Además, estamos ante derechos de conciliación a todos los efectos, declarado expresamente así por el art. 6.1 del RDley 8/2020. Esto significa que la

interpretación y la aplicación de la norma debe ser favorable a la protección, habida cuenta de la relevancia constitucional de estos derechos (STC 3/2007, STC 26/2011, entre otras)

¿Tengo derecho a adaptar mi jornada para atender a mi pareja aunque nuestra unión no esté formalizada, es decir, que ni estamos casados ni registrados como pareja de hecho, por las situaciones generadas como consecuencia del COVID-19?

El art. 6 del Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo, establece que las personas trabajadoras tienen derecho a acceder a la adaptación de la jornada por deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho. No obstante para las uniones de hecho, siempre es posible que la persona trabajadora negocie con la empresa esa situación. Además algunos convenios colectivos equiparan las uniones de hecho al cónyuge o pareja de hecho.

¿Tiene consecuencias en el salario la adaptación de jornada como consecuencia del COVID-19?

No si se trata sólo de una adaptación de jornada, es decir, si la jornada de trabajo no se ha reducido.

¿Puede imponerme la empresa unilateralmente las vacaciones para hacer frente a las consecuencias del COVID-19?

No, la empresa no puede. El artículo 38.2 del Estatuto de los Trabajadores establece que las vacaciones deben acordarse de mutuo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora. En algunos contratos se especifica que la empresa decide una parte de las vacaciones del empleado, pero debe notificarlas con al menos dos meses de antelación.

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

¿Puede la empresa despedirme como consecuencia del coronavirus?

Rotundamente no. Esta situación, de naturaleza excepcional y temporal, no puede, bajo ningún concepto, ser considerada como causa que justifique un despido procedente ni individual ni colectivo. Las empresas que como consecuencia del coronavirus sufran pérdidas de su actividad, pueden optar por solicitar un Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) de reducción de jornada o de suspensión de contrato de trabajo.

10. Situaciones relacionadas con la salud laboral

¿Cuáles son las medidas de seguridad comunes para todas las empresas?

Las medidas son en principio: teletrabajo, donde se pueda utilizar, con el fin de que la persona se quede en casa.

De no poder utilizarse el teletrabajo, lo oportuno es modificar los horarios de entrada y salida para que la persona no coincida en los medios de transporte con las horas de mayor aglomeración.

Dentro de la empresa la medida consiste en evitar concentración de personas en un mismo espacio de trabajo.

En el espacio de trabajo compartido hay que buscar que exista una distancia entre persona y persona de dos metros.

Ampliar las labores de limpieza y desinfección de las superficies. Facilitar espacios donde se pueda lavar las manos con agua y jabón, de forma frecuente.

No realizar reuniones de grupo ni acciones formativas o informativas que implique una aglomeración de personas. Es preferible la videoconferencia y la comunicación on-line.

¿Cómo puede saber una empresa que uno de sus trabajadores da positivo por COVID-19?

Para este caso se ha establecido que el trabajador o trabajadora, en base al artículo 29 de la Ley de Prevención, Ley 31/1995, dentro de su obligación de comunicar los riesgos de los que sea consciente, tiene que poner en conocimiento de su empleador que padece la enfermedad o está próximo y atendiendo a una persona que la padece.

De tal modo que el empleador, junto con el servicio de prevención y la representación legal de los trabajadores especializada en prevención de riesgos laborales, donde la haya, han de poner en marcha medidas de aislamiento y cuarentena para las personas que estén afectadas. Indicándoles que han de contactar con el servicio público de salud, exponer el caso y proceder a la cuarentena.

En principio no ha de trascender más allá el nombre de la persona afectada. Salvo que la autoridad sanitaria lo requiera.

Este es un criterio interpretativo del Gabinete Jurídico de la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) que ha elaborado por el COVID-19. Por lo que el criterio se establece para únicamente para este caso y se preserva el derecho al sigilo y la intimidad en los demás supuestos.

En el caso de que se planifiquen tomas de muestras de fiebre, se hará por el personal facultativo del servicio de prevención que establece el Real Decreto 39/1997 en su artículo 37.

¿Qué medidas tiene que poner en marcha una empresa si uno de sus trabajadores ha dado positivo por COVID-19 o está en aislamiento?

Identificar a las personas que hayan estado en contacto estrecho y en el entorno, con el fin de que el sistema público de salud pueda proceder a su aislamiento preventivo o cuarentena por ver si ha sido contagiado y manifiesta los síntomas.

Esta situación queda protegida como contingencia profesional a efectos económicos.

La asistencia sanitaria y el control será a cargo del sistema público de salud.

¿En mi empresa tienen que facilitar EPI?

Hay que distinguir dos grupos de empresas:

- a) Su producción tiene que ver con productos biológico y por tanto son afectadas por el RD 664/1997.
- b) Cuando su producción no tiene que ver con riesgos biológicos. Aunque existe la alarma del COVID-19.

En la guía de sanidad se distinguen actividades de riesgo alto, medio y bajo.

En las empresas que trabajan con productos biológicos, el empleador tendrá que proveer todos aquellos equipos de protección individual que se determinen tras la evaluación de los riesgos y la planificación de otras medidas en el foco de difusión del riesgo, en el ambiente y con posibilidad de llegar a la persona trabajadora. En estos casos está el sector sanitario, funerarias, ...

Para el resto de empresas, ahora hay una situación especial en la que se ha dado por sanidad una serie de medidas de protección colectiva: distancias de seguridad de dos metros, horario adaptado, trabajo en aislamiento, teletrabajo. Sólo si no se pueden adoptar las medidas colectivas generales y el servicio de prevención evalúa y considera que las medidas preventivas que propone son usar equipos de protección personal, dirá de qué tipo y en qué condiciones y circunstancias. Así ha pasado en las tiendas de alimentación. Para estos casos la obligación de proveer el equipo es del empleador.

Hay que tener en cuenta que en lo que respecta al uso de mascarillas y guantes hay que atenerse a lo que recomienda sanidad. No está previsto el uso de mascarillas para toda la población trabajadora, si se garantizan otras medidas como las distancias de seguridad o el trabajo separado de otras personas que puedan emitir aerosoles.

¿Qué significa ser “contacto estrecho”? ¿Y “contacto casual”?

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) un contacto estrecho es la persona que atiende o está en contacto con otra persona contagiada o sintomática.

El contacto casual es el que se produce en las relaciones sociales: besos de presentación, saludos mediante contacto de manos y abrazos, uso de inodoro.

Soy población de riesgo, ¿tengo derecho a que me den la baja? ¿Qué debe hacer la empresa?

El INSS ha extendido la cobertura de la IT por Covid19 originalmente prevista sólo para personas contagiadas y en asilamiento forzoso, también a población de riesgo.

En todo caso la empresa tiene que proceder acorde al artículo 25 de la Ley de Prevención de riesgos laborales cuando existe una persona trabajadora especialmente sensible por condiciones personales o circunstancias temporales. Tendrá que planificar medidas que eviten los daños.

En el caso del COVID-19 son personal con más riesgo los mayores de 60 años, personas con problemas cardíacos, problemas de inmunodeficiencia, cáncer, embarazadas... La empresa tiene que planificar el aislamiento, el teletrabajo, la reducción de la exposición.

En el caso de no poder poner medidas de protección estructural, medidas organizativas como el trabajo on-line,... La persona especialmente sensible tiene que contactar con el servicio de prevención de riesgos laborales de su empresa para que haga el informe donde se recoge su especial sensibilidad y la imposibilidad de aplicar medidas que impiden la exposición. Con este informe, el servicio público de salud, medicina de familia, evalúa el caso y si lo estima puede emitir la baja por contingencia común con efectos económicos de contingencia profesional, a similitud como los casos de padecer la enfermedad o estar en cuarentena. Novedad de "baja preventiva" que ha sido introducida por la Instrucción del INSS de 19 de marzo de 2020.

¿Podemos desplazarnos al trabajo varias personas en el mismo automóvil?

La Administración competente ha estado actualizando el criterio permanentemente hasta encontrar una solución que equilibra la seguridad y salud con las necesidades de los desplazamientos, así el último criterio establece que los desplazamientos al lugar de trabajo o para realizar tareas relacionadas con el trabajo son de las pocas excepciones a la limitación de la libertad de circulación de las personas durante el Estado de Alarma. En los vehículos de hasta 9 plazas, incluido el conductor, en los que deba viajar más de una persona en el vehículo, se permite que vaya como máximo una persona por cada fila de asientos, manteniéndose la mayor distancia posible entre los ocupantes.

En el transporte por carretera, dependiendo del tipo de mercancía, se permite que vayan dos personas en la cabina.

En tales casos hay que extremar las medidas de limpieza y desinfección de las superficies y áreas de permanencia de las personas.

10.1 En el caso de situaciones previas a la enfermedad:

a) ¿Qué sucede si estoy embarazada o en periodo de lactancia y trabajo en atención al público?

Si mi actividad laboral es de las que no se han declarado de cierre obligado por el Real Decreto del Estado de Alarma, la prestación del servicio puede continuar.

No obstante, se han puesto en marcha una prestación de incapacidad temporal por contagio o riesgo de contagio por Covid19. Esta prestación también puede reconocerse a trabajadoras embarazadas si se dan una serie de circunstancias.

En este caso trabajadora embarazada, tiene que comunicar esta situación al servicio de medicina del trabajo del servicio de prevención de la empresa, con el fin de obtener un informe de este servicio de prevención de riesgos laborales en el que se señale que en la situación de especial sensibilidad, las medidas adaptativas, restrictivas o el cambio de puesto de trabajo NO se puede producir en tu centro de trabajo. Con este informe el médico de atención primaria, evalúa tu situación individual, y si lo considera puede extender una baja por contingencia común, a efectos de prestación económica como si fuese contingencia profesional.

En cuanto a la lactancia natural, la norma no prevé ninguna prestación específica, por lo que la empresa tendría que llevar a la práctica las medidas generales frente al Covid-19 establecidas para las empresas:

- Distancia de seguridad de la trabajadora con el cliente y otras personas trabajadoras de mínimo 2 metros,
- Limpieza y desinfección más asidua y exhaustiva de las superficies de trabajo,
- Adaptación de la jornada para evitar las horas de mayor aglomeración en los transportes públicos,
- Distribución flexible del tiempo de trabajo para también evitar la presencia de todas las personas trabajadoras juntas en los accesos al centro, en los puestos de trabajo, en los vestuarios y en los lugares de descanso del centro de trabajo.
- Apantallamiento del puesto, si es posible, para evitar aerosoles de los clientes,
- Facilidad para acudir a los aseos con el fin de lavarse las manos regularmente,
- Si el servicio de prevención lo considera, provisión de guantes y mascarillas.

b) ¿Cómo actuar si estoy embarazada o en periodo de lactancia y mis compañeras/os de trabajo han tenido el coronavirus?

La Instrucción del INSS de 19 de marzo de 2020 prevé la situación en la que serán los médicos y médicas del sistema público de salud, es decir, de atención primaria, los que emitan la baja tanto en situación clínica por padecer el daño como en las situaciones de aislamiento por necesidad de cuarentena por haber sido contacto estrecho con una persona que padece la enfermedad.

Para ello precisan que los servicios de prevención de las empresas realicen el trabajo previo de identificar los contactos estrechos y que documenten la medida que recomienda el aislamiento. El Ministerio de Sanidad ha elaborado y divulgado un procedimiento para los servicios de prevención para facilitar sus actuaciones, ya que presenta dos anexos para que el personal médico del servicio de prevención de riesgos laborales cumplimente la información que precisa el sistema público de salud:

https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov-China/documentos/PrevencionRRL_COVID-19.pdf

Por tanto, el Servicio de Prevención de riesgos laborales de la empresa identifica a las personas susceptibles e informa de ello y el sistema público de salud, a través de atención primaria, si lo considera, extiende la baja por contingencia común con unos códigos específicos predeterminados para que se considere a efectos económicos como contingencia profesional.

c) ¿Una mujer embarazada al ser una persona especialmente sensible tendría que estar de baja?

El sistema de Seguridad Social ha previsto que el embarazo es una situación de especial vulnerabilidad al Covid-19.

Como trabajadora tienes que comunicar la situación de embarazo al servicio de prevención para que haga un informe de que las medidas adaptativas, restrictivas o el cambio de puesto de trabajo NO se puede producir en tu centro de trabajo.

Con el informe del servicio de prevención, tu médico o médica de familia, evaluando tu situación individual, puede extender una baja por contingencia común, con unos determinados códigos de identificación, para que se traslade al INSS y desde aquí a la Mutua para que a efectos de prestación económica se considere como si fuese contingencia profesional.

10.2 En el caso de situaciones de cuarentena o enfermedad:

a) ¿Si estoy en periodo de baja maternidad/paternidad y enfermo por el coronavirus se modificaría la suspensión de baja por IT?

La situación de incapacidad temporal no interrumpe los permisos de maternidad o paternidad (permisos por nacimiento y cuidado de menor) ni la prestación económica asociada a los mismos.

Cuando las prestaciones de maternidad o paternidad se extingan, si persiste la situación de incapacidad temporal, el trabajador/a pasará a percibir la prestación de incapacidad temporal correspondiente.

b) ¿Si estoy en durante un periodo determinado de baja por maternidad/paternal y enfermo por el coronavirus se modificaría la suspensión de baja por IT?

Las enfermedades que se manifiestan durante el permiso por maternidad no suponen la apertura de un proceso de IT hasta el agotamiento del descanso por maternidad/paternidad.

c) ¿Si estoy en periodo de baja maternidad/paternidad y me incorporo pero todavía quedan periodos por disfrutar y enfermo por el coronavirus y se da la IT se podría prorrogar la maternidad para poder disfrutarla aunque hubiera sobrepasado el periodo del año?

En el supuesto de ejercicio interrumpido del permiso por nacimiento y cuidado de menor (maternidad/paternidad) no está previsto que éste se posponga más allá de los doce meses de edad del menor. Cuando las prestaciones de maternidad o paternidad se extingan, si persiste la situación de incapacidad temporal, el trabajador/a pasará a percibir la prestación de incapacidad temporal correspondiente.

d) ¿Si estoy en periodo de lactancia y enfermo por el coronavirus se modificaría por IT? En este punto se puede dar otras preguntas como si se puede suspender según lo haya establecido por acumulación por horas etc.

En principio, el permiso retribuido por lactancia que coincide con un proceso de IT no se interrumpe. Salvo que el Convenio Colectivo establezca criterio diferente o que, concluida la IT, aún no haya cumplido el lactante 9 o 12 meses según el caso.

e) Si estoy convalciente por accidente de trabajo y enfermo de coronavirus?

Existe una Sentencia del Tribunal Supremo, STS 7210/2001, recurso de casación nº 466/2001, que indica que una IT por contingencia común interrumpe otras situaciones con prestación, prevaleciendo el proceso que requiere más atención por su urgencia y necesidades médicas.

Es decir, si una persona que está en situación de baja por accidente de trabajo, tiene un control médico y le detectan un problema de salud que requiere cirugía urgente, se extiende el alta por el accidente de trabajo, se extiende la baja por contingencia común por la operación y una vez que obtiene el alta de ésta, si continúa la necesidad asistencial por el accidente de trabajo, volvería a la baja por contingencia profesional.

En el caso del Coronavirus no existen diferencias a efectos económicos en las prestaciones por accidente de trabajo y por IT relacionada con el Coronavirus, ya que a efectos económicos se asimilan. Pero, cada prestación tendría que soportar la situación para la que está establecida y habría de aplicarse el criterio de la Sentencia del Tribunal Supremo mencionada.

¿Qué requisitos han de cumplir las personas que residen en una población en la que se haya decretado el confinamiento para acceder a la prestación por IT por Covid19?

Se reconocerá la prestación de IT por Covid (IT asimiliada a accidente de trabajo exclusivamente a los efectos de la prestación económica) también a las personas residentes en ciudades declaradas como confinadas por la autoridad sanitaria.

La prestación se reconoce indistintamente a trabajadores por cuenta ajena y autónomos, siempre que se encuentren en alta en el momento del hecho causante (fecha en la que se decreta el confinamiento)

Los requisitos que han de cumplir son los siguientes (han de cumplirse todos ellos):

- Residir en el municipio declarado en confinamiento
- Que les haya sido denegada de forma expresa la posibilidad de desplazarse de localidad por la autoridad competente y, en consecuencia, no puedan prestar servicios.
- Que no puedan realizar su trabajo de forma telemática por causas no imputables a la empresa para la que prestan sus servicios o al propio trabajador
- y que no tengan derecho a percibir ninguna otra prestación pública.

Sigue sin resolverse, con este mismo tratamiento, la situación de las personas que residen en poblaciones diferentes a las confinadas pero que tienen en éstas sus puestos de trabajo, de manera que se ven imposibilitados para acceder a los mismos; un situación que puede llegar a suponer un trato diferente entre trabajadores/as de una misma empresa, en función de la población en la que residen. Debería habilitarse para estos casos un trato similar al establecido para los residentes en dichos municipios cuando el teletrabajo no sea solución viable, ni se haya pedido articular ERTE regulados para situaciones derivadas al Covid19, ni operar la figura del permiso retribuido recuperable.

¿En el caso de poblaciones confinadas, cómo se acreditan los requisitos exigidos para acceder a la prestación de IT por Covid19?

La acreditación del acuerdo de restricción de la población donde se tiene el domicilio y la denegación de la posibilidad de desplazamiento se realizará mediante certificación expedida por el ayuntamiento del domicilio ante el correspondiente órgano del servicio público de salud.

La imposibilidad de realización del trabajo de forma telemática se acreditará mediante una certificación de la empresa o una declaración responsable en el caso de los trabajadores por cuenta propia ante el mismo órgano del servicio público de salud.

¿Qué fecha de efectos tendrá la IT por Covid19 en el caso de trabajadores/as que residen en una población declarada en confinamiento y que se encuentren entre los colectivos con derecho al permiso retribuido recuperable obligatorio?

En este caso se expedirá un parte de baja con efectos desde la fecha del inicio de la restricción y un parte de alta con efectos de 29 de marzo de 2020

¿Qué fecha de efectos tendrá la IT por Covid19 en el caso de trabajadores/as autónomos que residen en una población declarada en confinamiento?

En el caso de trabajadores/as autónomos el derecho a la prestación comenzará con el parte de baja desde la fecha de inicio de la restricción y durará hasta la fecha de finalización de la restricción.

¿Qué fecha de efectos se establecerá con carácter general en las prestaciones de IT por Covid19 reconocidas a personas que residen en una población declarada en confinamiento?

La fecha de efectos económicos será la establecida como hecho causante (fecha en la que se acredita el aislamiento), sin perjuicio de que el parte de baja se expida con posterioridad a esa fecha.

10.3 Colectivos de trabajadores/as de riesgo o especialmente sensibles al Covid19

¿Cuáles son los colectivos de riesgo especialmente sensibles por su vulnerabilidad al Covid-19?

El “Procedimiento de actuación para los servicios de prevención de riesgos laborales frente a la exposición al nuevo coronavirus (SARS-COV-2) 24.03.2020” que traslada la Instrucción del INSS para los sistemas públicos sanitarios de 19 de marzo de 2020 establece como patologías de riesgo:

- Diabetes.
- Enfermedad cardiovascular, incluida hipertensión.
- Enfermedad hepática crónica.
- Enfermedad pulmonar crónica.

- Enfermedad renal crónica.
- Inmunodeficiencia.
- Cáncer en proceso de tratamiento.

Así como colectivos de riesgo:

- Trabajadoras en situación de embarazo.
- Mayores de 60 años.

Si la persona trabajadora está padece una patología de las mencionadas o está en un grupo de riesgo ¿Qué puedes hacer? ¿Existe una “baja preventiva” para estos casos?

El Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) ha elaborado y difundido a las autoridades sanitarias de los Territorios, el 19 de marzo de 2020 una Instrucción para abordar estas situaciones. Según la instrucción, la persona trabajadora que pertenezca a uno de estos colectivos tiene que:

1º) Informar de su condición al servicio médico del servicio de prevención de riesgos laborales de su empresa.

2º) El servicio de prevención elaborará un informe en el que deje constancia de la condición de colectivo de riesgo y la imposibilidad de adaptación del puesto de trabajo, o de protección adecuada que evite el contagio o de reubicación en otro puesto exento de riesgo de exposición al SARS-CoV-2.

3º) Con el informe, el personal médico de atención primaria procede al estudio individual del caso y si lo considera extiende la baja como enfermedad común utilizando unos códigos predeterminados, a similitud de los casos de positivos o de cuarentena.

4º) De este modo el INSS lo traslada telemáticamente a la mutua para que proceda al pago de la prestación como contingencia profesional.

¿Exienden ahora los sistemas públicos de salud bajas por contingencia profesional?

No, el personal facultativo de atención primaria del sistema público de salud extienden la baja por enfermedad común.

En el parte de baja se incluyen unos códigos predeterminados de identificación de la enfermedad. El INSS, cuando recibe el parte de baja, da traslado de esta información a las entidades colaboradoras con la Seguridad Social, es decir, las Mutuas, para que procedan al pago de la prestación económica como si fuese contingencia profesional.

Esto supone que se abona a la persona trabajadora por día el 75 % de la base reguladora de la contingencia profesional, en lugar del 60 % de la base reguladora por contingencia común que correspondería por enfermedad común.

¿Tengo que aportar volante de asistencia y solicitar que se emita un parte Delt@ por accidente de trabajo? ¿He de ir a la mutua?

No.

El profesional médico del sistema público de salud de atención primaria emite la baja por contingencia común con unos códigos específicos de enfermedad.

El INSS recibe telemáticamente todas las bajas que emiten los sistemas públicos de salud y aquel parte que contiene los códigos de enfermedad previamente determinados e identificados para los casos de quien padece la enfermedad, está en cuarentena y las personas especialmente sensibles sin posibilidad de cambio de puesto de trabajo, da traslado a la mutua que corresponda para que articule el pago como contingencia profesional.

No hay que ir a la mutua. Es el INSS quien se comunica telemáticamente con las entidades colaboradoras, con el fin de organizar el pago de la prestación económica.

¿Hace seguimiento asistencial del caso la mutua?

En este caso, tanto la baja, como el alta y el seguimiento asistencial (cuando corresponda) corren a cargo del sistema público de salud.

Los plazos de atención y seguimiento se han establecido en principio entre 5 y 30 días, acorde a la clasificación de procesos que establece el RD 625/2014.

Tras la emisión de la baja, el primer parte de confirmación no excederá del plazo de 7 días naturales y los sucesivos no más de 14 días naturales posteriores.

¿Con tener 60 años es suficiente para acceder a la baja del sistema público de salud?

La edad es una situación de riesgo, por lo que la persona con 60 ó más años es más vulnerable a los efectos del Covid-19. Si el servicio de prevención de riesgos laborales informa que no hay alternativa preventiva, correspondería la baja si así lo determina el médico de atención primaria individualmente para cada caso.

La edad sumada a cualquier otra de las patologías señaladas como de riesgo, extrema la vulnerabilidad y hace que sea más recomendable la baja, cuando hay ausencia de medidas preventivas que garanticen la protección de la persona trabajadora (la imposibilidad de las medidas es lo que informa el servicio de prevención).

La misma consideración ocurre con el embarazo.

¿Qué escenarios de riesgo de exposición al Coronavirus existen en el entorno laboral?

El Ministerio de Sanidad ha expuesto en su documentación que existen tres escenarios:

- a) Exposición de riesgo: en el que se encuentra el personal sanitario asistencial y no asistencial que atiende a personas sintomáticas.
- b) Exposición de bajo riesgo: donde se sitúa el personal sanitario sin contacto estrecho con personas sintomáticas. Aquí también “ayuda a domicilio” con personas no enfermas.
- c) Baja probabilidad de exposición: personas trabajadoras en su gran mayoría.

¿Cómo sé que mi puesto de trabajo tiene baja probabilidad de exposición?

Si el trabajo no tiene atención directa con público u otros compañeros de trabajo. Es decir, se puede realizar aislado.

Si tiene atención directa con personas, si existen 2 metros libres desde la persona al trabajador o trabajadora, o apantallamiento de la actividad próxima para evitar los aerosoles.

¿Qué protección personal necesita una persona trabajadora sin contacto estrecho con enfermos de Covid-19?

En los trabajos habituales no se requiere el uso de equipos de protección personal, salvo que así lo indique el servicio de prevención de riesgos laborales.

Eso sí, hay que cumplir las pautas de protección colectiva: distancia entre personas de mínimo 2 metros, evitar la emisión de aerosoles con la tos o los estornudos haciéndolo sobre el codo o en pañuelos de papel desechables, limpieza exhaustiva de superficies, apantallamiento de puestos donde se pueda, lavado constante con agua y jabón de las manos, control de síntomas.

¿Cuál es la mejor medida para evitar el contagio?

Evitar el contacto estrecho entre personas en los medios de transporte y en los puestos de trabajo. De ahí la necesidad de respetar la distancia entre personas de 2 metros, evitar contactos físicos, mantener las superficies de trabajo y partes comunes limpias y desinfectadas, tener acceso directo y frecuente a espacios con agua y jabón para lavarse las manos.

¿Qué factores de riesgo hay que tener en cuenta en el teletrabajo?

Los mismos que en la actividad en centro de trabajo: seguridad estructural, seguridad frente a incendios, medidas de control contra el riesgo debido al entorno (ruido, vibraciones, radiaciones).

Hay que hacer especial atención a los riesgos ergonómicos y posturales, y a los riesgos psicosociales (evitando el síndrome del “trabajo aislado”).

En el estado de alarma se ha apresurado la puesta en marcha del teletrabajo, por lo que excepcionalmente y en ausencia de una planificación preventiva plena, hay que fomentar las “buenas prácticas” y hábitos saludables en el diseño del puesto de trabajo en casa: ubicación, iluminación, temperatura, situación de la pantalla y el teclado, uso de mobiliario adecuado. Evitando aquellas situaciones en las que se produzcan sobreesfuerzos, malos hábitos posturales, sobrecargas de trabajo. En todo caso hay que tener en consideración la introducción de pausas de descanso y reposo, el reparto del tiempo entre trabajo y ocio, y la desconexión digital.

Comisiones Obreras ha elaborado y publicado en su Web un documento de pautas a seguir en el teletrabajo para ayudar a evitar riesgos. <https://www.ccoo.es//14b11f40e5c328dc3a212dc917fea16f000001.pdf>

¿Tienen los servicios de prevención de riesgos laborales un papel activo con el Covid-19?

De forma indudable. Hay que tener en cuenta que junto con el empleador son los encargados de adoptar decisiones preventivas; siempre en consonancia con las indicaciones del Ministerio de Sanidad. De hecho, este ministerio ha elaborado un documento público a disposición en su Web que se refiere a: “Procedimiento de actuación para los servicios de prevención de riesgos laborales frente a la exposición al Sars-Cov-2”.

Además de la planificación y diseño de las medidas preventivas, frente al Covid-19 la parte sanitaria del servicio de prevención tiene un papel fundamental en el seguimiento de los casos y en la prevención para los trabajadores especialmente sensibles. Dos actuaciones en este ámbito son fundamentales:

- a) Definir los “contactos estrechos” en el centro de trabajo, cuando ha habido un caso positivo, con el fin de que se pueda establecer por atención primaria la cuarentena de estos contactos. Mediante el aislamiento domiciliario y su seguimiento en 15 días con el control de síntomas. Protegidos por la prestación de IT que extiende el médico/a de atención primaria del sistema público de salud.
- b) Definir personas trabajadoras especialmente sensibles sin posibilidad de cambio de puesto para evitar la exposición. Son personas que por patologías previas o condiciones personales tienen una mayor vulnerabilidad al Covid-19 y han de evitar todo riesgo, por lo que permite que una vez se identifiquen, atención primaria pueda extender la baja, si lo considera.

En ambas situaciones se protege con una IT contingencia común con efectos económicos de contingencia profesional.

¿Qué papel tienen las mutuas en este proceso?

En el ámbito sanitario, ponen sus medios a disposición de las Autoridades Sanitarias si así se lo demandan.

En el ámbito de la gestión, se encargan de las prestaciones que se han considerado a efectos económicos como contingencia profesional: enfermos, personas en cuarentena y especialmente sensibles.

No prestan atención directa asistencial a los enfermos de Covid-19, salvo que lo determine Sanidad.

10.4 Otras cuestiones generales relacionadas con la IT por Covid19

¿Es compatible la IT por Covid19 con otras prestaciones de incapacidad temporal?

Este subsidio por incapacidad temporal es incompatible con el derecho a una prestación de la Seguridad Social, incluida la incapacidad temporal por contingencias comunes o profesionales.

¿Se puede sustituir a las personas trabajadoras en situación de incapacidad temporal por Covid-19 o por cualquier otra causa?

Sí, la empresa puede sustituir con contratos de interinidad a las personas trabajadoras que hayan sido dadas de baja como consecuencia del COVID-19 o por cualquier otra causa.

Si me encuentro temporalmente en un país de la UE y mi Tarjeta Sanitaria Europea está a punto de expirar ¿Cómo puedo renovarla sin tener que desplazarme hasta España?

En los casos de ciudadanos que, por alguna razón, se encuentran temporalmente en un país de la UE, el Espacio Económico Europeo (Noruega, Islandia y Liechtenstein) o Suiza y, como consecuencia de la crisis sanitaria derivada del Covid19 no pueden renovar por las vías ordinarias la Tarjeta Sanitaria Europea o el Certificado Provisional Sustitutorio (CPS), pueden mantener la cobertura sanitaria que otorgan ambos documentos mediante un procedimiento telemático específico y extraordinario habilitado por el INSS para estos casos.

Los ciudadanos afectados podrán solicitar la renovación del Certificado Provisional Sustitutorio (CPS), que tiene una vigencia de 90 días, y garantiza la misma cobertura sanitaria que la Tarjeta Social Europea, a través de la página web del INSS, haciendo constar Nombre, apellidos y DNI/NIE y alegando encontrarse en estancia temporal en

el país de que se trate sin poder regresar a España por la situación de bloqueo motivada por el COVID-19.

Este trámite puede realizarse sin necesidad de certificado electrónico.

Este servicio se puede ejecutar a través de la página www.seg-social.es , siguiendo la siguiente ruta:

Sede electrónica de la Seguridad Social / Ciudadanos / Otros procedimientos / Presentación de otros escritos, solicitudes y comunicaciones (Instituto Nacional de la Seguridad Social) / Sin certificado / Selección de provincia /

El INSS emitirá el Certificado Provisional Sustitutorio con la máxima urgencia y se lo hará llegar vía correo electrónico a la dirección email remitente de la solicitud.

11. Clases Pasivas: Licencias y retribuciones de trabajadores/as en MUFACE y MUGEJU en situación de IT durante el estado de alarma

¿Cómo se reconocen las licencias y retribuciones en MUFACE y MUGEJU de trabajadores/as en IT cuando ésta se inició con anterioridad al Estado de Alarma (antes del 14 de marzo)?

Si la incapacidad temporal se inició con anterioridad a la declaración del estado de alarma, durante la vigencia del estado de alarma, los órganos de personal de las administraciones públicas cuyos trabajadores se encuadran las mutualidades de MUFACE y de MUGEJU se ajustarán a lo previsto a continuación en lo referido al personal que se encuentren o iniciasen la situación de incapacidad temporal.

Se distinguen situaciones diferentes en función de la duración de la prestación de incapacidad temporal y la Mutualidad de la que se trate, de acuerdo al siguiente esquema:

1) Para los mutualistas de MUFACE que no hayan alcanzado el día 91.º de la situación de incapacidad temporal, los órganos de personal:

- a) Continuarán emitiendo licencias por enfermedad aun cuando no dispongan del parte de baja acreditativo del proceso patológico y la asistencia sanitaria.
- b) Recabarán posteriormente el parte de baja, cuando pueda ser expedido por el facultativo de la entidad o servicio público de salud.
- c) Comunicarán a MUFACE, mediante la aplicación informática habitual, la emisión de las licencias con referencia a los periodos temporales a los que correspondan.

2) Para los mutualistas de MUFACE que alcancen el día 91.º de la situación de incapacidad temporal durante la vigencia del estado de alarma, y para los mutualistas de MUGEJU en la misma situación a partir del día 181.º de la situación de incapacidad temporal, los órganos de personal:

- a) Continuarán emitiendo licencias por enfermedad, aun cuando no dispongan del parte de baja acreditativo del proceso patológico y la asistencia sanitaria.
- b) Recabarán posteriormente el parte de baja cuando pueda ser expedido por el facultativo de la entidad o servicio público de salud.
- c) Comunicarán a MUFACE y a MUGEJU por el procedimiento habitual, a través de la aplicación informática habitual, los periodos temporales a los que corresponden las licencias

d) Seguirán abonando el 100 % de las retribuciones, sin efectuar el descuento de las retribuciones complementarias hasta que no finalice el estado de alarma.

e) MUFACE y MUGEJU compensarán las cantidades equivalentes al subsidio de incapacidad temporal a la entidad que haya continuado abonando estas retribuciones con posterioridad y previa acreditación del cumplimiento de los requisitos. Ésta se realizará mediante el ingreso de dichas cantidades en el Tesoro o en la caja de la entidad pagadora.

¿Cómo se reconocen las licencias y retribuciones en MUFACE y MUGEJU de trabajadores/as en IT cuando ésta se haya iniciado durante el Estado de Alarma (desde el 14 de marzo en adelante)?

Si la incapacidad temporal se haya iniciado durante el estado de alarma, durante la vigencia del estado de alarma, los órganos de personal de las administraciones públicas cuyos trabajadores se encuadran las mutualidades de MUFACE y de MUGEJU se ajustarán a lo previsto a continuación en lo referido al personal que se encuentren o iniciasen la situación de incapacidad temporal.

a) Podrán emitir la licencia inicial y, en su caso, las prórrogas de la misma aun cuando no dispongan del parte de baja acreditativo del proceso patológico y la asistencia sanitaria.

b) Recabarán posteriormente el parte de baja cuando pueda ser expedido por el facultativo de la entidad o servicio público de salud.

c) Comunicarán la situación de incapacidad temporal a MUFACE y MUGEJU mediante la aplicación informática habitual en el caso de MUFACE y el procedimiento utilizado de manera habitual con MUGEJU.

12. Compatibilidad pensión y trabajo personal sanitario reintegrado al servicio

El personal sanitario que se encontraba jubilado y ha sido reintegrado al servicio efectivo por la autoridad sanitaria ¿puede compatibilizar esta situación con la pensión de jubilación?

Sí. Esta situación afecta a profesionales sanitarios jubilados médicos/as y enfermeros/as y el personal emérito, que se reincorporen al servicio activo por decisión de la autoridad sanitaria.

En estos casos, las personas afectadas podrán compatibilizar la pensión que venían percibiendo en su cuantía íntegra con el salario que perciban por su nueva relación laboral.

Durante la realización de este trabajo estarán protegidos frente a todas las contingencias comunes y profesionales, siempre que reúnan los requisitos necesarios para causarlas, siendo de aplicación el régimen de limitación de las pensiones, incompatibilidades y el ejercicio del derecho de opción, previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social

Del mismo modo, durante la realización de este trabajo por cuenta ajena compatible con la pensión de jubilación, sus empleadores (CCAA o, en su caso, el INGESA) y los trabajadores están sujetos a la obligación de cotizar en las condiciones generales, sin que puedan acogerse a la cotización reducida prevista para los casos habituales de compatibilidad de pensión y jubilación.

13. Medidas en materia de contratación pública afectados por la situación derivada del Covid19

¿Qué contratos públicos de servicios y de suministros de prestación sucesiva celebrados al amparo de la Ley de Contratos del Sector Público pueden suspenderse si como consecuencia del COVID-19 o de las medidas adoptados por el Gobierno no pueden prestarse?

La suspensión de los contratos del sector público relacionado en el art. 34 del RD Ley 8/2020, **no implicará, EN NINGÚN CASO, su resolución**, debiendo señalarse que tanto la suspensión como la no resolución de los contratos, se refiere a los contratos públicos, suscritos entre el órgano de contratación y el contratista o concesionario, **no a los contratos de trabajo**.

Cabe la suspensión de todos contratos públicos de servicios y de suministros de prestación sucesiva celebrados al amparo de la Ley de Contratos del Sector Público que como consecuencia del COVID-19 o de las medidas adoptadas por el Gobierno no pueden prestarse, salvo las **excepciones expresamente previstas**:

- 1) Contratos de servicios o suministro sanitario, farmacéutico o de otra índole, cuyo objeto esté vinculado con la crisis sanitaria provocada por el COVID-19.
- 2) Contratos de servicios de seguridad, limpieza o de mantenimiento de sistemas informáticos. Respecto de los contratos de seguridad y limpieza el RDL 11/2020 añade la posibilidad de suspender, total o parcialmente –tanto de oficio como a solicitud del contratista- cuando algún edificio se cierre total o parcialmente y desde la fecha que esto suceda.
- 3) Contratos de servicios o suministro necesarios para garantizar la movilidad y la seguridad de las infraestructuras y servicios de transporte.
- 4) Contratos adjudicados por aquellas entidades públicas que coticen en mercados oficiales y no obtengan ingresos de los Presupuestos Generales del Estado.

¿Cabe la suspensión parcial de estos contratos públicos de servicios y de suministros de prestación sucesiva celebrados al amparo de la Ley de Contratos del Sector Público?

Aunque el RD-Ley 8/2020 habla de suspensión, de la lectura de su artículo 34 se desprende que cabe la suspensión total o parcial.

13.1 Contratos públicos de servicios y suministros de prestación sucesiva.

¿Cómo afecta la suspensión a los contratos públicos de servicios y de suministros de prestación sucesiva?

Cuando la ejecución devenga imposible como consecuencia del COVID-19 o las medidas adoptadas por el Estado, las comunidades autónomas o la Administración local para combatirlo, **quedarán automáticamente suspendidos desde que se produjera la situación de hecho que impide su prestación y hasta que dicha prestación pueda reanudarse.**

Se entenderá que la prestación puede reanudarse cuando, habiendo cesado las circunstancias o medidas que la vinieran impidiendo, el órgano de contratación notificara al contratista el fin de la suspensión.

La literalidad de este precepto implicaría **una suspensión automática por imperio de la Ley, siempre que se produzca la circunstancia de imposibilidad de cumplimiento de la prestación;** sin embargo, el procedimiento establecido, que obliga al contratista a solicitar motivadamente la suspensión al órgano de contratación, que éste ha de resolver en el plazo perentorio de cinco días y cuyo silencio se considera negativo, hace que ese automatismo quede diluido.

¿Qué consecuencias conlleva la suspensión?

La principal consecuencia es que la entidad contratante ha **de abonar al contratista los daños y perjuicios que efectivamente sufra durante el periodo de suspensión,** previa solicitud y acreditación fehaciente de su realidad, efectividad y cuantía por el contratista.

¿Qué daños y perjuicios son indemnizables?

El art. 34 del RD-Ley 8/2020 señala que podrán ser indemnizados únicamente los siguientes daños y perjuicios:

- **Los gastos salariales que efectivamente hubiera abonado el contratista al personal que figurara adscrito con fecha 14 de marzo de 2020 a la ejecución ordinaria del contrato, durante el período de suspensión.**
- Los gastos por mantenimiento de la garantía definitiva, relativos al período de suspensión del contrato.
- Los gastos de alquileres o costes de mantenimiento de maquinaria, instalaciones y equipos relativos al periodo de suspensión del contrato, adscritos directamente a la ejecución del contrato, siempre que el contratista

acredite que estos medios no pudieron ser empleados para otros fines distintos durante la suspensión del contrato.

- Los gastos correspondientes a las pólizas de seguro previstas en el pliego y vinculadas al objeto del contrato que hayan sido suscritas por el contratista y estén vigentes en el momento de la suspensión del contrato.

En caso de producirse **suspensión parcial** en la ejecución del contrato, los daños y perjuicios a abonar por el órgano de contratación se corresponderán únicamente con la parte del contrato suspendida.

¿Cuál es el procedimiento para la suspensión?

- 1) El RD Ley establece que el contratista debe dirigir **su solicitud al órgano de contratación**, reflejando:
 - Las razones por las que la ejecución del contrato ha devenido imposible.
 - El personal, dependencias, vehículos, maquinaria, instalaciones y equipos adscritos a la ejecución del contrato en ese momento.
 - Los motivos que imposibilitan el empleo por el contratista de los medios citados en otro contrato.
- 2) Estas razones y motivos podrán ser objeto de posterior comprobación.
- 3) La entidad contratante debe dar respuesta expresa en el plazo de 5 días naturales.
- 4) Transcurrido el plazo indicado sin notificarse la resolución expresa al contratista, ha de entenderse desestimada.

¿Ha afectado la regulación del permiso retribuido recuperables del RD Ley 10/2020 a este tipo de contratos del sector público?

El RDL 10/2020 que reguló el permiso retribuido recuperable para todo el personal que trabaja por cuenta ajena sin estar adscrito a servicios esenciales, no establecía ninguna particularidad al efecto, si bien el RDL 11/2020 clarificó el modo en que contratistas y entes adjudicadores han de proceder en materia de abono de gastos salariales cuando el personal se encuentre afectado por el citado permiso retribuido.

En estos casos, la entidad adjudicadora ha de continuar abonando al contratista la parte correspondiente a los gastos salariales, sin que se considere indemnización, sino abono a cuenta por la parte de las horas que posteriormente se recuperarán,

teniéndose en cuenta en las compensaciones a que, en su caso, haya lugar a la hora de liquidar el contrato.

Es preciso recalcar que estos permisos retribuidos recuperables siempre serán abonados al personal por su empleador, no por el órgano de contratación, sin que aquél se vea en modo alguno sustituido por éste.

13.2 Otros contratos públicos de servicios de suministros

¿Cómo afecta a los contratos públicos de servicios y de suministros, que no son de prestación sucesiva, que no pueden ejecutarse como consecuencia del COVID-19?

Aquellos contratos, igualmente de servicios y suministro, pero que no son de prestación sucesiva, y se encuentran en vigor, siempre y cuando no hubieran perdido su finalidad, pero que van a sufrir una demora en la prestación como consecuencia del COVID-19 o de las medidas adoptadas por el Estado, las CCAA o las AALL tendrán derecho a **una ampliación del plazo de ejecución sin que pueda aplicarse la imposición de penalidades al contratista ni la resolución del contrato.**

¿Qué consecuencias conlleva la ampliación del plazo de ejecución del contrato?

El contratista tendrá derecho al abono de los gastos salariales adicionales en los que efectivamente hubiera incurrido como consecuencia del tiempo perdido con motivo del COVID-19, hasta un límite máximo del 10 por 100 del precio inicial del contrato.

¿Cuál es el procedimiento para la ampliación del plazo de ejecución del contrato?

El contratista **debe solicitar esta ampliación de forma expresa**, asegurando el cumplimiento de sus compromisos si se le amplía el plazo inicial o la prórroga que, en su caso, tuviera.

Para el caso de producirse gastos salariales adicionales, si el contratista solicita su abono –con el expresado límite–, deberá acreditar tales gastos, presentando una solicitud a la que ha de acompañar la acreditación fehaciente de la realidad, efectividad y cuantía de los mismos.

El órgano de contratación concederá dicha ampliación por un plazo que será, al menos, igual al tiempo perdido por el motivo mencionado, a no ser que el contratista

pidiese otro menor. La concesión de la ampliación de plazo solicitada para el cumplimiento del contrato, como se ve, deviene obligatoria.

13.3 Contratos de obra

¿Cómo afecta a los contratos de obra en vigor en los que estuviese prevista la finalización del plazo de ejecución mientras dure el estado de alarma o como consecuencia de la situación creada por el COVID-19 o las medidas adoptadas por el Estado y por cuya causa no pueda procederse a la entrega de la obra?

Siempre y cuando no hubieran perdido su finalidad como consecuencia de la situación de hecho creada por el COVID-19 o las medidas adoptadas por el Estado, y cuando esta situación genere la imposibilidad de continuar la ejecución del contrato, **el contratista podrá solicitar la suspensión desde que se produzca la situación de hecho que impide su prestación y hasta que la misma pueda reanudarse.**

La prestación podrá reanudarse cuando, cesando las circunstancias o medidas que la vinieran impidiendo, el órgano de contratación notifique al contratista el fin de la suspensión.

En caso de prórroga del contrato, ésta abarcará –RDL 11/2020- todo el período que dure el estado de alarma, sin que requiera de sucesivas solicitudes y/o ampliaciones, estableciéndose así un término de causa cierta, pero fecha incierta.

¿Qué consecuencias conlleva la suspensión o ampliación del plazo de entrega?

La suspensión o ampliación supone que **podrán ser indemnizables los siguientes conceptos:**

- **Los gastos salariales** que efectivamente abone el contratista al personal adscrito a la ejecución ordinaria del contrato, durante el período de suspensión. Los gastos salariales a abonar, siguiendo el VI convenio colectivo general del sector de la construcción 2017-2021, publicado el 26 de septiembre de 2017, o convenios equivalentes pactados en otros ámbitos de la negociación colectiva, serán el salario base referido en el artículo 47.2.a del convenio colectivo del sector de la construcción, el complemento por discapacidad del artículo 47.2.b del referido convenio, y las gratificaciones extraordinarias del artículo 47.2.b, y la retribución de vacaciones, o sus conceptos equivalentes respectivos pactados en otros convenios colectivos del sector de la construcción. Los gastos deberán corresponder al personal indicado que estuviera adscrito a la ejecución antes del 14 de marzo y continúa adscrito cuando se reanude.

- Los gastos por mantenimiento de la garantía definitiva, relativos al período de suspensión del contrato.
- Los gastos de alquileres o costes de mantenimiento de maquinaria, instalaciones y equipos, siempre que el contratista acredite que estos medios no pueden ser empleados para otros fines distintos de la ejecución del contrato suspendido y su importe sea inferior al coste de la resolución de tales contratos de alquiler o mantenimiento de maquinaria, instalaciones y equipos.
- Los gastos correspondientes a las pólizas de seguro previstos en el pliego y vinculadas al objeto del contrato, suscritas por el contratista y vigentes al momento de la suspensión del contrato.

Prevé el RDL una regla especial, por la que se amplía –prorroga- el plazo final de entrega, siempre que, como se ha indicado, lo solicite y garantice el cumplimiento si se le amplía el plazo inicial. Prorroga que, a tenor del texto legal, se antoja automática.

¿Cuál es el procedimiento para la suspensión o ampliación del plazo de entrega?

El contratista debe dirigir solicitud al órgano de contratación, expresando:

- Las razones por las que la ejecución del contrato ha devenido imposible.
- El personal, dependencias, vehículos, maquinaria, instalaciones y equipos adscritos a la ejecución del contrato en ese momento.
- Los motivos que imposibilitan el empleo por el contratista de los medios citados en otro contrato.

La entidad contratante ha de dar respuesta expresa en el plazo de 5 días naturales, transcurrido el cual sin recibir resolución expresa, ha de entenderse desestimatoria.

Para la solicitud, en su caso, de cuantías indemnizatorias o resarcimiento de daños y perjuicios, debe el contratista dirigir solicitud, acreditando fehacientemente el cumplimiento de las siguientes condiciones:

- Que el contratista principal, los subcontratistas, proveedores y suministradores que hubiera contratado para la ejecución del contrato, se encontraban al corriente del cumplimiento de sus obligaciones laborales y sociales, a 14 de marzo de 2020.
- Que el contratista principal se encuentra al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones de pago a los subcontratistas y suministradores, en los

términos previstos en los artículos 216 –básicamente, abono del precio pactado en plazo- y 217 –remisión a los órganos de contratación de la subcontratación y justificantes de pago a éstos- LCSP.

13.4 Concesión de obras y servicios

¿Cómo afecta a los contratos públicos de concesión de obras y servicios la situación de hecho creada por el COVID-19 y las medidas adoptadas por el Estado, las Comunidades Autónomas o la Administración Local?

Da derecho al concesionario al restablecimiento del equilibrio económico del contrato:

- mediante la ampliación de su duración inicial, hasta un máximo de un 15 por 100, o
- mediante la modificación de las cláusulas de contenido económico incluidas en el contrato.

Para que ello opere, el órgano de contratación, a instancia del contratista, debe apreciar la imposibilidad de ejecución del contrato en plazo.

El reequilibrio económico opera únicamente en caso de que devenga imposible la ejecución del contrato concesional -no cuando la prestación continúe- y se configura como un derecho automático que compensa a los concesionarios por la pérdida de ingresos y el incremento de los costes soportados, **entre los que se considerarán los posibles gastos adicionales salariales que efectivamente hubieran abonado**, respecto de los previstos en la ejecución ordinaria, en tanto dure esta situación excepcional.

Esta circunstancia, de producirse, deberá acreditarse ante el órgano de contratación y tomarse en cuenta para el restablecimiento del equilibrio económico del contrato, pero en ningún caso estaríamos ante la imposibilidad de la prestación, siempre y cuando se compense debidamente.

¿Qué consecuencias conlleva la imposibilidad de ejecución del contrato?

Si el órgano de contratación aprecia la imposibilidad de ejecución del contrato, **procederá el restablecimiento del equilibrio económico del contrato.**

¿Cuál es el procedimiento para el restablecimiento del equilibrio económico del contrato?

Requiere la previa solicitud del concesionario, acreditando fehacientemente la realidad, efectividad e importe satisfecho por el contratista.

La regla que contempla el RDL para el reequilibrio económico del contrato contiene unos parámetros distintos de los dispuestos por la Ley de Contratos del Sector Público, más rígidos, exigiendo la afectación a la concesión de modo que su impacto implique la ruptura de la economía del negocio concesional.

En este caso excepcional, lo que viene a cubrir el RD-Ley son las pérdidas ocasionadas de forma temporal, de tal modo que en puridad no operaría el reparto de riesgos previsto en el contrato.

¿Se incluyen los costes de Seguridad Social entre los gastos salariales para todos los contratos anteriormente señalados?

Si, en los gastos salariales de que tenga que hacerse cargo el órgano de contratación, bien sea mediante la vía indemnizatoria, de reequilibrio del contrato o mediante los abonos a cuenta contemplados en los permisos retribuidos recuperables, se incluirá el coste de las cotizaciones a la Seguridad Social.

13.5 Aclaraciones para el personal de contrata suspendidas conforme a los apartados anteriores

¿A qué contratos públicos se refiere el RD-Ley 8/2020?

No sólo a los “contratos públicos”, sino al conjunto de contratos del sector público, ya que abarca también los contratos privados celebrados al amparo de la Ley de Contratos del Sector Público por las entidades que recoge el artículo 3 de la misma cuya prestación ha sido suspendida por las medidas excepcionales adoptadas, tales como –a título de ejemplo- transporte escolar, comedores de centros escolares o de ancianos, servicio de ORA, servicios deportivos, museos, teatros, etcétera.

¿Qué medida contempla el art. 34 del RD-Ley 8/2020?

Tras la promulgación de este RD-Ley **se encuentran suspendidos de forma automática, con efectos desde el 14 de marzo y sin fecha específica de finalización de la suspensión**, puesto que el art. 34 señala que lo están “hasta que dicha prestación pueda reanudarse”.

Dicha reanudación se producirá o bien porque cese la pandemia o las medidas que impidieron la prestación y a su vez que el órgano de contratación notifique al contratista que la suspensión ha finalizado.

Esta carencia de límite expreso temporal, **favorece al personal de las contratistas** en el sentido de que no precisa de interpretación ni sujeción al plazo de un mes de duración de las medidas, contemplado en la Disposición Final Décima del RDL, **quedando garantizada la percepción de sus salarios.**

¿Qué sucede con los salarios de los trabajadores que prestan servicios para los contratistas?

Los salarios, en tanto las contratistas no realicen los trámites correspondientes ante el órgano de contratación para la suspensión, en los términos expuestos para cada tipo de contrato, correrán a cargo de aquéllas.

En todo caso, tanto si los salarios son asumidos por las contratistas como por el órgano contratante, **el abono de los salarios siempre correrá a cargo de las empresas.**

Lo que varía en consecuencia, es que si las contratistas cumplen con los procedimientos especiales contemplados en el RD-Ley, serán los órganos de contratación de las AAPP quienes corran con el gasto de los salarios o con el reequilibrio económico del contrato –según de qué tipo de contrato se trate-, de modo que no suponga un coste para aquéllas hasta tanto sea posible reanudar la prestación.

¿Pueden las contratistas acogerse a ERTE de los arts.22 y 23 del RD-Ley como cualquier otra empresa?

El RD-Ley dedica un artículo, el 34, específicamente a la contratación pública y a éste habrán de sujetarse, sin poder derivar sus actuaciones hacia las suspensiones de contrato previstas para el resto de empresas que han visto disminuir o cesar su actividad por los efectos del COVID-19 y/o las medidas para su erradicación.

No podrán acogerse a estas medidas suspensivas las empresas adjudicatarias sujetas a:

- Contratos públicos de servicios y de suministros de prestación sucesiva
- Contratos de obras.
- Contratos, con independencia de su tipología, que prestan determinados servicios que el propio RD-Ley excepciona de la aplicación del artículo 34.

En cambio, sí podrían hacerlo las adjudicatarias de contratos públicos y de suministro que no son de prestación sucesiva, si cumplen los requisitos, dado que lo que prevé la norma es el aplazamiento del cumplimiento de las obligaciones del contratista.

CCOO