

# PREGUNTAS Y RESPUESTAS



# CORONAVIRUS (COVID-19)

El presente documento sobre las implicaciones del Covid-19 en las relaciones laborales, se ha elaborado para dar contestación ágil a algunas de las cuestiones más importantes que pueden plantearse los trabajadores y trabajadoras. **Para responder a estas cuestiones, se ha atendido a la normativa laboral y criterios de la Seguridad Social vigentes a día de hoy, a nuestro juicio, claramente insuficientes para abordar todas las situaciones a las que se pueden enfrentar las empresas y las personas trabajadoras, por la aparición del coronavirus.**

Por ello, desde UGT y CCOO hemos elaborado un documento de propuestas conjuntas para la adopción de medidas extraordinarias por la incidencia del nuevo tipo de CV que hemos formulado a las organizaciones empresariales y al Gobierno.



## 1.- Está obligada la empresa a informar a los trabajadores/as y poner los medios necesarios para evitar los riesgos del Corona Virus o Covid-19 (CV)



De acuerdo con nuestra legislación en prevención de riesgos laborales, la empresa tiene el deber garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

De la misma manera, se establece que cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, el empresario **está obligado a informar lo antes posible a todos los trabajadores afectados acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse en materia de protección.** Medidas que deberán ser consultadas con los servicios de prevención, los comités de seguridad y salud y los representantes de los trabajadores.

Se considera riesgo grave e inminente, aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores.

En este caso, y dado que el nivel de alerta lo comunican las propias autoridades públicas sanitarias, los trabajadores cuentan con una fuente externa que certifica la certeza sobre el peligro. Parece sensato afirmar que, en general, la “fase de contención” o “fase moderada” en la que nos encontramos con carácter general en nuestro país en la actualidad, no se inserta dentro de la definición de riesgo grave e inminente. Distinta podría ser la situación en aquellas zonas calificadas como de contagio comunitario significativo, como puede ser Madrid. Aquí la interpretación podría cambiar.



## **2.- ¿Está la empresa obligada a informar si sospecha o conoce del contagio de alguno de sus trabajadores**



Teniendo en cuenta la contestación anterior, las empresas, en sus centros de trabajo, deben informar lo antes posible de la existencia de riesgo de que haya contagio por CV y a tomar las medidas necesarias.

## **3.- Puedo negarme a ir a trabajar o a realizar un viaje, por riesgo a ser contagiado**



La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, los trabajadores podrán interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo, incluso desobedeciendo una orden empresarial.

El trabajador o trabajadora no tiene por qué ir a trabajar o realizar un viaje o asistir a una reunión, si de ello puede derivarse en un futuro inmediato un daño grave para su salud.

En la situación actual, debe valorarse en cada situación concreta si existe ese riesgo grave e inminente de contagio que conlleve un grave daño para la salud de los trabajadores.

De esta manera, parece lógico pensar que, si existe una orden sanitaria para aislar una zona o un barrio, los trabajadores que se encuentren afectados, ya sea porque su movilidad se encuentra limitada o porque el centro de trabajo al que tienen que acudir se encuentra situado en esa área, tienen justificada la ausencia a su puesto de trabajo.

De la misma manera, podría considerarse que los trabajadores/as que tuvieran próximamente un viaje o reunión en alguna de las ciudades o países con mayor riesgo de propagación del CV (China, Corea, Japón,



etc.), incluido los países europeos, donde se ha elevado de “moderado” a “alto” el riesgo por el CV, tendrían argumentos y razones para justificar su negativa a exponerse ante dicho riesgo de contagio y, por tanto, a negarse a viajar a aquellos destinos.

Incluso también, aunque con cierta precaución, podría considerarse justificada la negativa a trabajar de aquellos trabajadores que conocieran del contagio de compañeros/as del mismo centro de trabajo.

Aunque somos conscientes de que las consecuencias de desobedecer una orden empresarial pueden conllevar sanciones disciplinarias e incluso el despido, consideramos que en las situaciones antes descritas la negativa del trabajador/a se encuentra amparada por la normativa en materia de prevención de riesgos laborales. No sería procedente, en principio, en este caso, el inicio de procedimiento disciplinario que, de iniciarse, podría ser recurrido por el trabajador. Adviértase, no obstante, que cada situación es distinta y que habría que estar al caso concreto.

Asimismo, consideramos que la orden empresarial de viajar a aquellos destinos valorados por las autoridades sanitarias como de riesgo alto o elevado de propagación del CV, o la orden de acudir a trabajar cuando existe un riesgo grave e inminente de contagio en el centro de trabajo o incluso, en la zona donde está situado el centro de trabajo, podría suponer un incumplimiento grave del empresario de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. Pero es necesario estar al caso concreto y al tipo de actividad para poder valorar las circunstancias del supuesto.





#### **4.- ¿La empresa tiene que pagarme por los días que no se asista al trabajo?**



La respuesta no es fácil y, además, se complica dependiendo de la distinta situación en la que estemos.

- **Si el trabajador/a no asiste al trabajo por estar contagiado o en aislamiento preventivo.**

De conformidad con el Real Decreto-Ley 6/2020, de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública, los periodos de aislamiento por contagio, a los exclusivos efectos por Incapacidad Temporal (IT), de las personas trabajadoras provocado por el virus COVID 19, se consideran como situación asimilada al accidente de trabajo.

- La fecha del hecho causante será la fecha en la que se acuerde el aislamiento u enfermedad de la persona trabajadora, aun cuando el parte de baja se expida con posterioridad.
  - La cuantía será el 75% de la Base Reguladora a partir del día siguiente al hecho causante, salvo que se establezca mejora al 100% en acuerdo colectivo.
- **Si el trabajador no asiste por haber sido contagiado como consecuencia de la actividad laboral.**

De conformidad con Real Decreto-Ley 6/2020, de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública, **los periodos de aislamiento se consideran como situaciones asimiladas al accidente de trabajo con las consecuencias ya comentadas.**



- **Si el trabajador no asiste por tener que cuidar a sus hijos o sus familiares a cargo, por haber cerrado colegios, centros de día o residencias.**

Aquí los trabajadores en principio, ni tendrían permiso retribuido que justificara su ausencia del trabajo para el cuidado de sus hijos ni tampoco tendrían derecho a salario ni prestación económica de la seguridad social, salvo que se establezca lo contrario por decisión de la empresa o por acuerdo colectivo con los representantes de los trabajadores, atendiendo a la especial vulnerabilidad los mismos y particularmente de los menores. No obstante, entre las propuestas de las organizaciones sindicales está la cobertura de esta situación.

- **Si el trabajador no asiste al trabajo por el riesgo a ser contagiado en el lugar de trabajo o en el transporte público, sin que se haya declarado una situación de riesgo.**

Aquí nos encontramos con el problema de que la decisión del trabajador/a pueda no estar justificada, con el consiguiente riesgo de sanción disciplinaria e incluso despido. Aconsejamos por ello, atender a las directrices y resoluciones de las autoridades sanitarias competentes, antes de tomar decisiones que pueden acarrear sanciones disciplinarias.



## 5.- Qué medidas preventivas y de protección puede tomar la empresa



Dentro de éstas podemos encontrar las medidas tendentes a proporcionar una información suficiente a los trabajadores y sus representantes, aquellas dirigidas a prevenir el contagio como pueden ser medidas higiénicas y de limpieza y también aquellas medidas organizativas que tienen como objeto el reducir y limitar la exposición al riesgo por parte de los trabajadores (priorizar la asistencia telefónica y telemática frente a la presencial, organización de turnos, medidas de flexibilidad en la jornada laboral).

Dentro de las medidas organizativas:

- Prohibir o restringir la asistencia a eventos en las zonas de riesgo.
- Minimizar la asistencia a eventos masivos.
- Acudir a la figura del teletrabajo.
- La suspensión total o parcial de la actividad.



## 6.- ¿Qué sucede si la empresa suspende o paraliza la actividad como consecuencia del CV



La ley de prevención de riesgos laborales permite la posibilidad de paralizar la actividad laboral si existiera un riesgo grave e inminente para la salud de los trabajadores, como puede ser el posible contagio entre la plantilla. También puede acaecer que la decisión de las Autoridades Sanitarias de aislar un espacio geográfico concreto o de suspender una actividad determine la reducción o suspensión de la actividad. Pero la empresa puede también suspender su actividad de manera total o parcial con argumento en los efectos indirectos del coronavirus (escasez o falta de suministros, descenso de la demanda, imposibilidad de prestar servicios, disminución de la actividad por parte de empresas clientes, etc.).

Esta suspensión de la actividad puede conllevar la correlativa suspensión de los contratos de trabajo, con la consiguiente dejación temporal de las obligaciones de trabajar y remunerar el trabajo, o la reducción temporal de la jornada.

Sin embargo, hay que tener en cuenta que esta suspensión o reducción de jornada de carácter temporal, **sólo podrá producirse siguiendo los mecanismos y procedimientos previstos en la normativa laboral y sólo por las causas previstas en la misma.** Así, la empresa podrá acudir a la figura del expediente de regulación temporal de empleo por fuerza mayor y/o para el supuesto de los efectos indirectos del coronavirus (escasez o falta de suministros, descenso de la demanda, imposibilidad de prestar servicios, disminución de la actividad por parte de empresas clientes, etc.), podrá acudir al expediente de regulación temporal



de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Recordemos que los trabajadores fijos discontinuos que no han sido llamados como consecuencia de alguno de estos supuestos deben ser incluidos en estos mecanismos, sino estaríamos ante un despido claramente improcedente.

Por las organizaciones sindicales, se ha propuesta la cobertura integra de las retribuciones en este supuesto y el acceso a las prestaciones correspondientes aun sin haber cubierto el periodo de carencia dada la excepcionalidad de la situación.

### **7.- Puede la empresa despedir como consecuencia del CV**

A nuestro juicio, no parece que la situación en la que nos encontramos en la actualidad con el CV, una situación de naturaleza temporal y no definitiva, pueda ser considerada como causa que justifique acudir al despido individual o colectivo, con fundamento en nuestra normativa laboral.



### **8.- Me puede obligar la empresa a teletrabajar?**

El teletrabajo es voluntario. La empresa no puede obligar a acudir a esta figura. Sin embargo, es una medida muy interesante para evitar el riesgo de contagio.



Si la empresa no tuviera regulado esta forma de organización del trabajo, se recomienda negociar sus extremos con los representantes de los trabajadores dentro de las medidas a tomar para prevenir, minimizar y/o evitar los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras derivados del CV-19, aunque sea con carácter temporal y extraordinario.



# CUESTIONES LABORALES ANTE EL COVID-19

## PARTE I

### ¿Pueden despedirme por causa del coronavirus?

No. Estamos ante una etapa coyuntural que debe resolverse mediante los mecanismos que nuestro ordenamiento jurídico prevé para afrontar este tipo de situaciones: ERTE por causas económicas, organizativas técnicas, de producción o por fuerza mayor.

- En el caso de que al trabajador le remitan carta de despido, es importante que firme y devuelva la misiva añadiendo "no conforme".
- Si te comunican la extinción de forma verbal, el despido resulta improcedente.
- El plazo para la acción de despido, salvo que vaya acumulada a tutela de derechos fundamentales, se encuentra suspendida.

**No obstante, es importante ponerse en contacto con los servicios jurídicos inmediatamente.**



### ¿La empresa me puede imponer las vacaciones?

No. Las vacaciones no pueden ser impuestas por ninguna de las partes. El artículo 38.2 del Estatuto de los Trabajadores establece que las vacaciones se deberán fijar de común acuerdo entre empresa y trabajador.

### ¿Puedo solicitar el teletrabajo?

Sí. El artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores establece que tienen derecho a solicitar la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, además de las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo.

La empresa debe facilitar al trabajador todos los medios que necesite para desempeñar su trabajo.



### ¿La empresa debe informar a trabajadores sobre las medidas de protección ante el coronavirus?

Sí. Además, debe facilitar a los trabajadores el material de protección ante el COVID-19, todo ello al amparo del artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. En este sentido, la empresa está obligada a adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, los trabajadores puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo.

La guía del Ministerio de Trabajo en relación con el coronavirus indica que supone un riesgo grave e inminente «todo aspecto que resulte probable que se materialice en un futuro inmediato y pueda ser causa de gravedad para la salud de todos los trabajadores del puesto».



### ¿Entonces, tengo que ir a trabajar?

Recomendamos que salvo que la empresa te comunique lo contrario, es necesario acudir al puesto de trabajo a fin de evitar futuras sanciones. No obstante, es importante informar a los representantes de los trabajadores si existe un riesgo grave para la salud de las personas trabajadoras. En tales casos, se deben iniciar las actuaciones pertinentes y denunciar, en su caso, la falta de medidas en materia de protección de riesgos laborales.

### ¿Qué hago si me sancionan durante el COVID-19?

Es necesario ponerse en contacto con los servicios jurídicos para impugnar la sanción. No obstante, hay que tener en cuenta que los plazos administrativos y procesales están suspendidos según lo previsto en el RD 463/2020, de 14 de Marzo, que declara el estado de alarma.



### Me han suspendido la relación laboral porque estoy incluido en un ERTE por fuerza mayor. ¿Qué derechos y obligaciones tengo?

Este procedimiento se realiza en dos situaciones, y siempre tiene carácter temporal:

- a) La empresa suspende totalmente la relación laboral de manera temporal. En este caso, el trabajador estará en situación legal de desempleo y podrá cobrar la prestación por desempleo o subsidio si tiene la cotización correspondiente para ello.
- b) Si la empresa reduce la jornada entre un 10% y un 70%, el trabajador también puede solicitar la prestación por desempleo, aunque nunca cobrará el 100% de su salario.

El Estado de Alarma justifica el ERTE por Fuerza Mayor únicamente respecto de aquellas empresas que se vean obligadas a interrumpir su actividad por orden del referido RD (bares, restaurantes, comercios minoristas...). En este caso nos encontramos ante una fuerza mayor, donde se incluyen todas las decisiones del poder o de la autoridad pública que imposibiliten el cumplimiento de las obligaciones asumidas por las partes. El ERTE se inicia mediante solicitud de la empresa dirigida a la autoridad laboral y de manera simultánea a los representantes de los trabajadores. La solicitud deberá acompañarse por todas las pruebas convenientes para acreditar la situación de fuerza mayor. Una vez presentada la solicitud, la autoridad laboral solicitará informe a la Inspección de Trabajo de la S.Social sobre la existencia o no de una causa de fuerza mayor. En 5 días desde la solicitud del ERTE, la Autoridad laboral dictará resolución, la cual se limitará a constatar (o no) la existencia de la fuerza mayor. Una vez se cuenta con el respaldo de la autoridad laboral, la empresa tomará la decisión de suspender o reducir la jornada laboral, y lo comunicará a trabajadores y representantes.







## CUESTIONES LABORALES ANTE EL COVID-19

### PARTE II

#### ¿Si a la empresa le va bien económicamente puede aplicar un ERTE por fuerza mayor?

Si en la empresa no concurre causa de fuerza mayor, la empresa deberá acudir al ERTE por causas económicas, organizativas técnicas, de producción. Este procedimiento, previsto en el art. 47 del E.T., será aplicable a cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por la suspensión. Se iniciará mediante comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no superior a 15 días.

#### ¿Se generan vacaciones y pagas extraordinarias durante el ERTE?

No.

#### ¿Los contratos temporales también se deben incluir en el ERTE? ¿Y los contratos fijos discontinuos?

Sí. En el caso de que la empresa acuerde finalizar el contrato temporal de forma anticipada se podría considerar despido improcedente. También deben incluirse a los trabajadores que se encuentren prestando servicios bajo esta modalidad contractual.

#### ¿Hay trabajadores que tengan preferencia de permanencia durante el ERTE?

Sí, los representantes legales de los trabajadores, los delegados sindicales y los encargados de prevención tienen una preferencia de permanencia en la empresa respecto a otros trabajadores, siempre que se encuentren en igualdad de condiciones.

#### ¿Qué derechos tiene el trabajador durante el ERTE?

La empresa cotiza al 100% de la base de cotización respecto a la cuota patronal, aunque suspenda o reduzca la jornada. El trabajador puede percibir la prestación por desempleo total, en caso de suspensión, o parcial en caso de reducción de jornada. Pero, en ningún caso se cobrará el 100% del salario, ya que el SEPE abona el 70% de la base de cotización de los últimos 180 días.



#### ¿Qué requisitos se deben cumplir para acceder a la prestación/subsidio?

- Estar en situación legal de desempleo, que se acredita con la resolución de la autoridad laboral.
- 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.





# CUESTIONES LABORALES ANTE EL COVID-19

## PARTE III

### ¿Qué plazo tengo para solicitar la prestación por desempleo?

El Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) ha anunciado este sábado la anulación de los plazos para pedir el paro y que se va a reforzar la atención telemática en plena crisis por el coronavirus.

### Si he presentado una solicitud relativa a cualquiera de las prestaciones de seguridad social señaladas ante las entidades indicadas, que se inició antes del 15/3/2020, y aquella está sujeta a plazo, ¿Está suspendido?

Sí. Se podrá solicitar cuando finalice el periodo de suspensión del "Estado de Alarma", sin pérdida de derecho económico alguno.



### Estoy de baja por estar en aislamiento o contagio por el COVID-19. ¿Cuánto voy a cobrar de prestación por IT?

El R.D. Ley 6/2020 establece la situación a efectos de incapacidad temporal (I.T.) en la que se encuentran los trabajadores durante los periodos de aislamiento o de contagio del COVID-19. El art. 5 del mencionado R.D. Ley establece que se considerarán, con carácter excepcional, situación asimilada a accidente de trabajo, exclusivamente para la prestación económica de (I.T.) del sistema de S. Social, aquellos periodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras provocado por el virus COVID-19. De este texto y del Criterio 4/2020 sobre la aplicación del artículo 5º del real decreto-ley 6/2020, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública, podemos extraer lo siguiente:

- Los periodos de aislamiento o contagio de los trabajadores como consecuencia del COVID-19 se considera sólo a efectos de la prestación económica por (I.T.) como situación asimilada a accidente de trabajo, por lo que se percibirá el 75% de la base reguladora, con cargo a la administración.
- Tiene derecho a esta prestación los trabajadores por cuenta propia o ajena que se encuentre de alta en la fecha del hecho causante en cualquiera de los regímenes de Seguridad Social.
- La fecha del hecho causante será la fecha del parte de baja (aunque se expida con después).
- La duración se determina por el parte de baja de aislamiento y por el alta médica.
- Será el Servicio Público de Salud quien emitirá los partes de baja, confirmación y alta médica.
- Los periodos de aislamiento o contagio anteriores al 12 de marzo, serán tratados de manera retroactiva a efectos del cobro de la prestación como (I.T.) por accidente de trabajo.
- La asistencia sanitaria derivará de contingencia común, salvo que se pruebe que la enfermedad se ha contraído con causa exclusiva en la realización del trabajo en cuyo caso será calificada como accidente de trabajo. La asistencia sanitaria dependerá, por lo tanto, del Servicio Público de Salud.



### Si he presentado una solicitud relativa a cualquiera de las prestaciones de seguridad social señaladas ante las entidades indicadas, que se inicie con posterioridad al 15/3/2020, y aquella está sujeta a plazo, ¿Está suspendido?

Sí. Se podrá solicitar cuando finalice el periodo de suspensión del "Estado de Alarma", sin pérdida de derecho económico alguno.



### ¿Cómo puedo realizar las gestiones ante el INSS y TGSS durante el periodo del COVID-19?

Los ciudadanos tienen la posibilidad de realizar los trámites urgentes que no puedan posponerse a través de los instrumentos telemáticos de la Sede Electrónica, del Sistema Red y del Registro Electrónico y llamando a los teléfonos 901166565 (INSS) y 901502050 (TGSS).





# NUEVAS MEDIDAS LABORALES AMPLIACIÓN DE 17 DE MARZO DE 2020



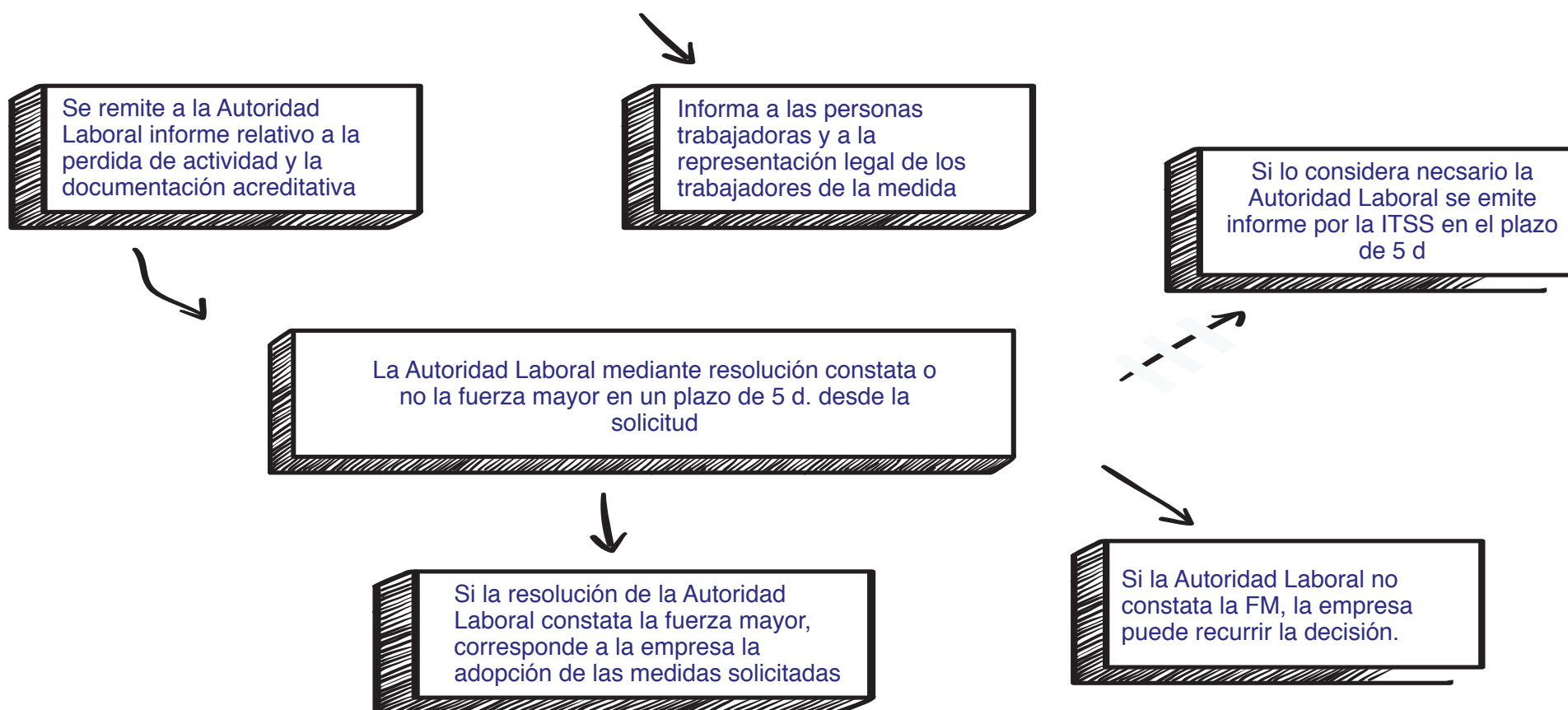
## Medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor.

### Situación de fuerza mayor

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

Para dichos expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada y solo para estos (FUERZA MAYOR) se aplicarán las siguientes especialidades:

- 1** El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa, que se acompañará de un informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19, así como, en su caso, de la correspondiente documentación acreditativa.
- 2** La empresa deberá comunicar su solicitud a las personas trabajadoras y trasladar el informe anterior y la documentación acreditativa, en caso de existir, a la representación de estas.
- 3** La existencia de fuerza mayor deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas.
- 4** La resolución de la autoridad laboral se dictará en el plazo de cinco días desde la solicitud, previo informe, en su caso, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y deberá limitarse a constatar su existencia
- 5** La medida surtirá efecto desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.
- 6** El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuya solicitud será potestativa para la autoridad laboral, se evacuará en el plazo improrrogable de cinco días.







# NUEVAS MEDIDAS LABORALES AMPLIACIÓN DE 17 DE MARZO DE 2020



## Medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causa económica, técnica, organizativa y de producción

### Causas económicas, técnicas y organizativas

En los supuestos que se decida por la empresa la suspensión de contrato o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción relacionadas con el COVID-19,

Para dichos expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada por causas económicas técnicas o productivas relacionadas con el COVID 19 y solo para estos se aplicarán las siguientes especialidades:

- 1** Si no existiera representación legal de las personas trabajadoras, la comisión representativa para la negociación del periodo de consultas estará integrada por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. Una persona por cada sindicato, tomándose las decisiones por las mayorías representativas correspondientes
- 2** 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.
- 3** El plazo de constitución de la comisión negociadora será de 5 días
- 4** El periodo de consultas máximo será de 7 días
- 5** El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuya solicitud será potestativa para la autoridad laboral, se evacuará en el plazo improrrogable de siete días.



## Medidas extraordinarias en materia de cotización en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por fuerza mayor (Artículo 24RD-Ley).

### Cotización fuerza mayor

En los expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada autorizados en base a fuerza mayor temporal vinculada al COVID-19 definida en el artículo 22, la Tesorería General de la Seguridad Social exonerará a la empresa del abono de la aportación empresarial prevista en En los supuestos que se decida por la empresa la suspensión de contrato o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción relacionadas con el COVID-19, el artículo 273.2 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta, mientras dure el período de suspensión de contratos o reducción de jornada autorizado

- 1** Cuando la empresa, a 29 de febrero de 2020, tuviera menos de 50 trabajadores reducción del 100%
- 2** Si la empresa tuviera 50 trabajadores o más, la exoneración de la obligación de cotizar alcanzará al 75 % de la aportación empresarial.

Para el trabajador se considerará dicho periodo cotizado a todos los efectos.

Cuantía mínima de prestación contributiva		Euros
Sin hijos/as		501,98
con 1 hijo/a o más		671,40
Cuantía máxima de prestación contributiva		Euros
Sin hijos/as		1.098,09
con 1 hijo/a		1.254,96
con 2 hijo/a o más		1.411,83



## NUEVAS MEDIDAS LABORALES AMPLIACIÓN DE 17 DE MARZO DE 2020



Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo en aplicación de los procedimientos referidos en los artículos 22 y 23 (Artículo 25 RD-ley).

### Desempleo

Para los trabajadores afectados por este tipo de ERTES se adoptan 2 medidas:

1

Se reconocerá la prestación contributiva por desempleo, a las personas trabajadoras afectadas, aunque carezcan del período de ocupación cotizada mínimo necesario para ello.

2

No computará el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo de nivel contributivo que traiga su causa inmediata de las citadas circunstancias extraordinarias, a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos.

3

La base reguladora de la prestación será la resultante de computar el promedio de las bases de los últimos 180 días cotizados o, en su defecto, del período de tiempo inferior, inmediatamente anterior a la situación legal de desempleo

4

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.

5

Los trabajadores 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, podrán volver a percibirse, con un límite máximo de 90 días, cuando vuelvan a encontrarse en situación legal de desempleo. Para determinar el periodo que, de no haber concurrido esta circunstancia, hubiera sido de actividad laboral:

– Se estará al efectivamente trabajado por el trabajador durante el año natural anterior en base al mismo contrato de trabajo.

– En caso de ser el primer año, se estará a los periodos de actividad de otros trabajadores comparables en la empresa.

Esta medida se aplicará al mismo derecho consumido, y se reconocerá de oficio por la Entidad Gestora cuando el interesado solicite su reanudación.

6

Durante el período de vigencia de las medidas extraordinarias en materia de salud pública adoptadas por las autoridades para combatir los efectos de la extensión del COVID-19, la presentación de las solicitudes de alta inicial o reanudación de la prestación y el subsidio por desempleo realizada fuera de los plazos establecidos legalmente no implicará que se reduzca la duración del derecho a la prestación correspondiente.

### Plazo de duración de las medidas previstas (Art 26 Rd-Ley)

Las medidas mencionadas estarán vigentes mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19



## NUEVAS MEDIDAS LABORALES AMPLIACIÓN DE 17 DE MARZO DE 2020

5

### RECOMENDACIONES A TENER EN CUENTA A LA HORA DE AFRONTAR LOS ERTES

#### ERTE

En los ERTES producidos por causa económica, técnica, organizativa y de producción .

– Se debe fijar, como mínimo, dos reuniones en el periodo de consultas en las cuales se levantara acta.

Hay que recordar que el RD-Ley no prevé modificaciones en cuanto a la documentación preceptiva en los ERTES por lo tanto, la documentación a entregar por la empresa

El número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por la medida.

Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente por la empresa en el último año de actividad.

Concreción de las medidas de suspensión o reducción.

Criterios tenidos en cuenta para la designación de los afectados.

Representantes de los trabajadores integrantes de la comisión negociadora.

Memoria explicativa que provoca la causa

Nuestra obligación como representantes de los trabajadores es solicitar: Toda aquella documentación que entendamos necesaria para valorar la justificación de la presentación del ERTE

- Debemos negociar la creación de una comisión de seguimiento del ERTE que se reunirá como máximo cada 15 días y las veces que extraordinariamente una de las partes demande.
- Respecto a la duración del ERTE. Podría marcarse mientras exista el Estado de alarma o cuando las condiciones de salud estén dentro de las obligaciones marcadas por el estado en cuanto a las medidas a adoptar para el no contagio.
- Negociar un complemento salarial por encima de la cantidad de prestación por desempleo y que el pago de las pagas extras sea el 100% y el disfrute de vacaciones no tenga mermas al 100%
- Que las gestiones de presentación y todas las gestiones de los trabajadores y trabajadoras durante la afectación del ERTE las haga la empresa.
- Que la empresa anticipe el pago del subsidio de desempleo anticipadamente aplicando luego el descuento en siguientes nóminas.
- Pactar, si fuera posible, medidas de flexibilidad antes de la utilización del ERTE.

- . Especificar trabajos necesarios (servicios mínimos o esenciales)
- . Afectar al mínimo de trabajadores y trabajadoras efectuando tareas de teletrabajo.
- . Crear una comisión específica de prevención para que trabaje en buscar todos los medios adecuados para evitar contagios entre los trabajadores de servicios mínimos o para un futuro.
- . Intentar que si la afectación no es total sea rotativa en aquellos puestos donde continúe la actividad.
- . Plantear un plan de formación lo más amplio posible a los trabajadores y trabajadoras no presencial.
- . Compromiso de no despidos durante un periodo posterior , un año mínimo sería adecuado.
- Siempre que sea posible, debemos acordar con la empresa que el ERTE no se presente por causas de fuerza mayor, sino por cualquiera de las otras causas recogidas en la legislación, lo que nos permitiría la posibilidad de negociar condiciones mas favorables



# #ESTE VIRUS LO PARAMOS UNIDOS

1

## RESTRICCIONES A LOS DESPIDOS

No se puede despedir por causas derivadas del Coronavirus

2

## CONTRATOS TEMPORALES

Protección para alcanzar su duración máxima efectiva

3

## PRESTACIÓN por DESEMPLEO

Tramitación y reconocimiento de la prestación

4

## FIJOS DISCONTINUOS

Tramitación y reconocimiento de la prestación por desempleo

# GUÍA PARA LA GESTIÓN DE LA PROTECCIÓN POR DESEMPLEO DERIVADA DEL COVID-19



**FICA**  
Industria,  
Construcción y Agro

Norma que lo regula: RD 9/2020 DE 28 DE MARZO

# GUÍA PARA LA GESTIÓN DE LA PROTECCIÓN POR DESEMPLEO POR COVID-19

## 1. RESTRICCIONES A LOS DESPIDOS

NO SE PUEDE DESPEDIR POR CAUSAS DERIVADAS DEL CORONAVIRUS



**FICA**  
Industria,  
Construcción y Agro



**#ESTE  
VIRUS** **LO  
PARAMOS  
UNIDOS**



**FICA**  
Industria,  
Construcción y Agro

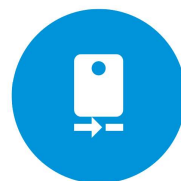
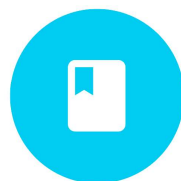


# GUÍA PARA LA GESTIÓN DE LA PROTECCIÓN POR DESEMPLEO POR COVID-19

## 1. RESTRICCIONES A LOS DESPIDOS

NO SE PUEDE DESPEDIR POR CAUSAS DERIVADAS DEL CORONAVIRUS

**NO SE ACEPTAN COMO CAUSAS JUSTIFICATIVAS DE LA EXTINCIÓN DEL  
CONTRATO DE TRABAJO NI DEL DESPIDO LAS SIGUIENTES:**



### 1 - FUERZA MAYOR

Las causas de fuerza mayor para recurrir al ERTE no pueden alegarse para despedir

### 2 - ECONÓMICAS

No está permitido despedir por pérdidas económicas debidas al Coronavirus

### 3 - TÉCNICAS

No se podrá despedir justificándose en dificultades técnicas derivadas del COVID-19

### 4 - ORGANIZATIVAS

No se admitirán despidos amparados en problemas organizativos por Coronavirus

### 5 - PRODUCCIÓN

Tampoco estará permitido despedir por caídas en la producción derivadas del COVID-19



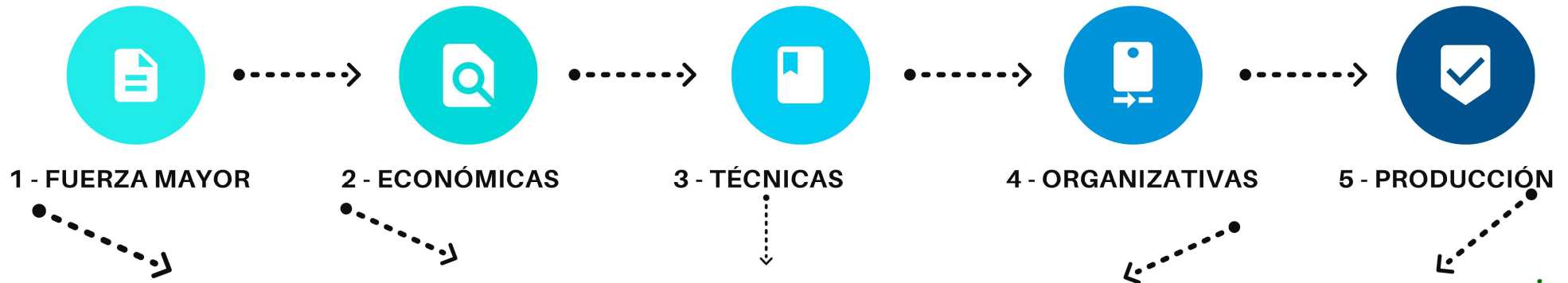
**FICA**  
Industria,  
Construcción y Agro



# GUÍA PARA LA GESTIÓN DE LA PROTECCIÓN POR DESEMPLEO POR COVID-19

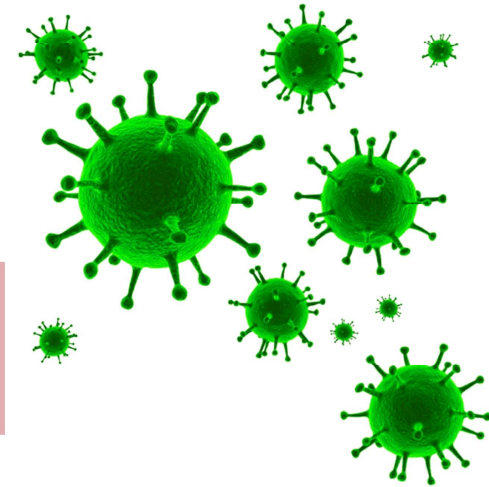
## 1. RESTRICCIONES A LOS DESPIDOS

NO SE PUEDE DESPEDIR POR CAUSAS DERIVADAS DEL CORONAVIRUS



NO SE ACEPTAN COMO CAUSAS JUSTIFICATIVAS  
PARA FINALIZACIÓN DE CONTRATOS O PARA  
DESPIDOS OBJETIVOS

**ESTO SIGNIFICA QUE SE PUEDEN PRODUCIR DESPIDOS IMPROCEDENTES Y QUE  
SIGUEN PUDIENDO PRESENTARSE DESPIDOS DISCIPLINARIOS**



# GUÍA PARA LA GESTIÓN DE LA PROTECCIÓN POR DESEMPLEO POR COVID-19

## 2. CONTRATOS EVENTUALES

ALCANZAR SU DURACIÓN MÁXIMA



**FICA**  
Industria,  
Construcción y Agro



**#ESTE  
VIRUS** **LO  
PARAMOS  
UNIDOS**





**FICA**  
Industria,  
Construcción y Agro



# GUÍA PARA LA GESTIÓN DE LA PROTECCIÓN POR DESEMPLEO POR COVID-19



## 2. CONTRATOS EVENTUALES ALCANZAR SU DURACIÓN MÁXIMA

### 1 - PROTECCIÓN PARA LOS CONTRATOS EVENTUALES QUE QUEDEN SUSPENDIDOS POR ERTES

Todos aquellos contratos temporales que queden suspendidos por un ERTE de fuerza mayor o de causas Económicas, Técnicas, Organizativas y de Producción, derivadas del Coronavirus, verán INTERRUMPIDA SU DURACIÓN.

### 2 - OBJETO DEL CONTRATO

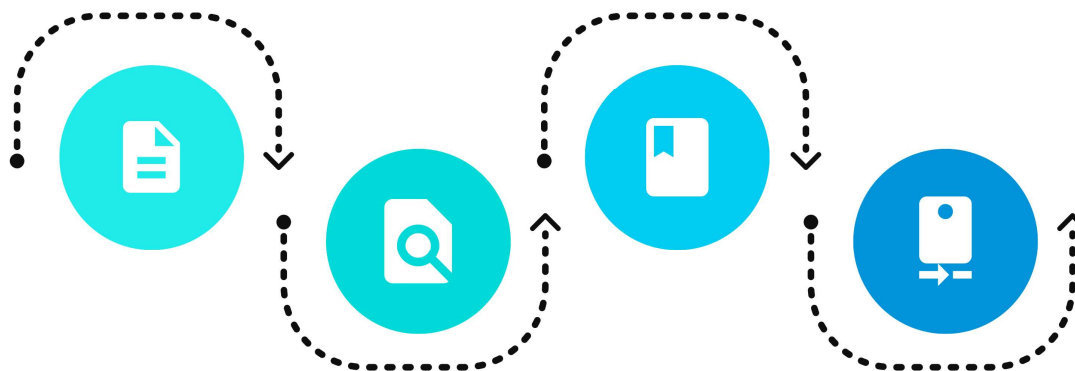
Se entiende que, en estas circunstancias de crisis sanitaria, no se puede alcanzar el objeto para el que fueron suscritos dichos contratos.

### 3 - REANUDACIÓN

Cuando concluyan los ERTES, se reanudará el cómputo de la duración de dichos contratos y se garantiza así que alcanzarán su duración máxima efectiva.

### 4 - TIPOS DE CONTRATOS EVENTUALES INCLUIDOS EN ESTA PROTECCIÓN

Todos aquellos contratos temporales que queden suspendidos por un ERTE de fuerza mayor o de causas Económicas, Técnicas, Organizativas y de Producción, derivadas del Coronavirus, incluidos también los contratos temporales formativos, de relevo y los de interinidad.





# GUÍA PARA LA GESTIÓN DE LA PROTECCIÓN POR DESEMPLEO POR COVID-19

## 3. ERTES: SUSPENSIÓN O REDUCCIÓN

TRAMITACIÓN de la prestación por desempleo



**FICA**  
Industria,  
Construcción y Agro



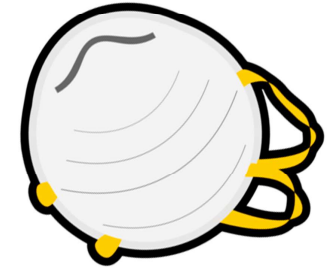
**#ESTE  
VIRUS** **LO  
PARAMOS  
UNIDOS**



**FICA**  
Industria,  
Construcción y Agro



# GUÍA PARA LA GESTIÓN DE LA PROTECCIÓN POR DESEMPLEO POR COVID-19



## 3. ERTES: SUSPENSIÓN O REDUCCIÓN

TRAMITACIÓN de la prestación por desempleo

1 - El trabajador/a

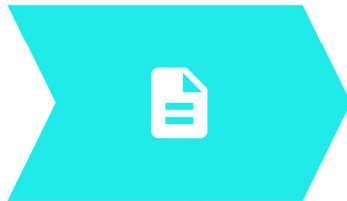
2 - ALERTA FRAUDE

3 - La empresa

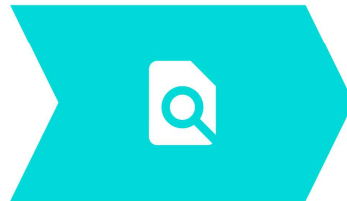
4 - Responsabilidad

5 - Modelo estándar

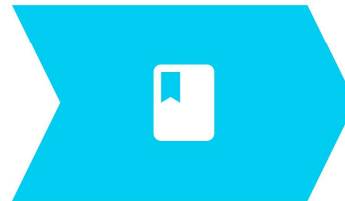
DEBE SOLICITAR LA PRESTACIÓN PARA  
TODAS LAS PERSONAS TRABAJADORAS



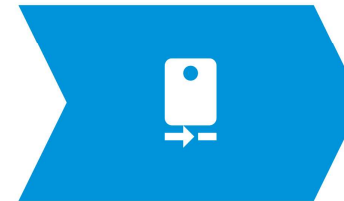
**NO DEBE REALIZAR NINGÚN TRÁMITE.** LA EMPRESA SE ENCARGA DE LAS GESTIONES



SI TE LLEGA UN SMS EN EL QUE TE PIDEN EL NÚMERO DE CUENTA PARA PAGARTE LA PRESTACIÓN POR ERTE, **NO CONTESTES, ES UN FRAUDE**



**FECHA DE COMUNICACIÓN:**  
5 días desde la presentación del ERTE de Fuerza Mayor.  
5 días desde la comunicación a la autoridad laboral en los demás ERTES.  
5 días desde el 28/03/2020 para los ERTES tramitados con anterioridad al RD 9/2020



Incluirá una declaración responsable de que tiene el consentimiento de todas las personas trabajadoras para las que solicita la prestación



Se dispondrá un modelo de solicitud estándar que deberá cumplimentarse para cada centro de trabajo



**FICA**  
Industria,  
Construcción y Agro

# GUÍA PARA LA GESTIÓN DE LA PROTECCIÓN POR DESEMPLEO POR COVID-19

## 3. ERTES: SUSPENSIÓN O REDUCCIÓN

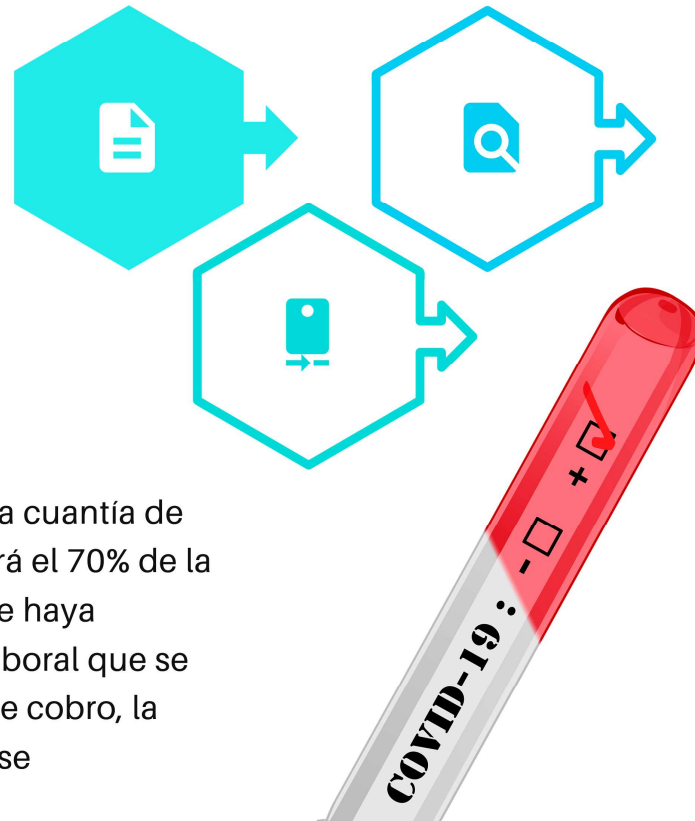
RECONOCIMIENTO de la prestación por desempleo

### 1 - BASE REGULADORA

La base sobre la que se establece la cuantía de la prestación se calculará **EXCLUSIVAMENTE** con arreglo a la relación laboral de la que se suspende la actividad.

### 2 - CÁLCULO

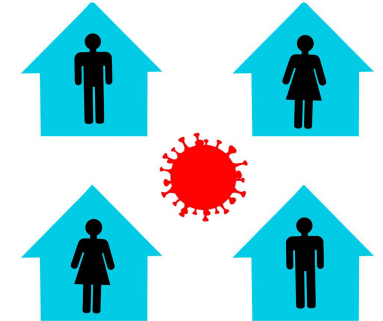
Durante los 180 primeros días, la cuantía de la prestación por desempleo será el 70% de la base de cotización media que se haya satisfecho durante la relación laboral que se suspende. A partir del día 181 de cobro, la cuantía será el 50% de dicha base



### 3 - TOPES

Inicialmente, se reconocerá la prestación correspondiente a cada trabajador según su base reguladora. **En el caso de tener un tope máximo, en una primera fase, será para todos el tope fijado para un trabajador sin hijos al cargo, es decir 36,60€ brutos por día de paro.** EL OBJETIVO ES AGILIZAR EL PAGO DE LAS PRESTACIONES PARA QUE PUEDAN PERCIBIRSE LO MÁS RÁPIDAMENTE POSIBLE POR LAS PERSONAS TRABAJADORAS.

**Posteriormente, se regularizará de oficio el tope de la prestación correspondiente a cada situación personal.**





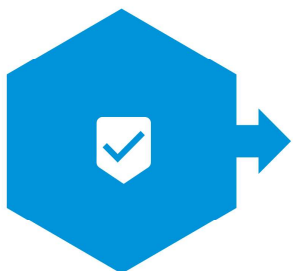
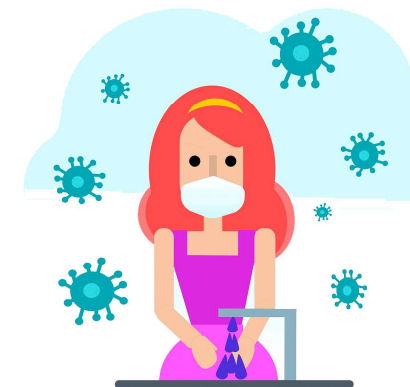
**FICA**  
Industria,  
Construcción y Agro



# GUÍA PARA LA GESTIÓN DE LA PROTECCIÓN POR DESEMPLEO POR COVID-19

## 3. ERTES: SUSPENSIÓN O REDUCCIÓN

RECONOCIMIENTO de la prestación por desempleo

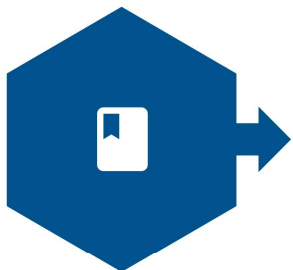


### 4 - FECHA DE INICIO

Será el **día del hecho causante**:

- Día de la fuerza mayor para los ERTES presentados por este motivo
- Día de la comunicación a la autoridad laboral para el resto de ERTES

La FECHA DE EFECTOS DEBE FIGURAR en el Certificado de Empresa enviado por la empresa.



### 5 - FECHA DE FINAL



**SI ES UN ERTE DE  
FUERZA MAYOR**

La duración máxima de estos ERTES será la del Estado de Alarma y sus posibles prórrogas



**SI ES UN ERTE POR  
OTRAS CAUSAS**

La duración máxima de estos ERTES será la que se haya establecido en los propios expedientes

# GUÍA PARA LA GESTIÓN DE LA PROTECCIÓN POR DESEMPLEO POR COVID-19

## 4. FIJOS DISCONTINUOS

TRAMITACIÓN de la prestación por desempleo



**FICA**  
Industria,  
Construcción y Agro



**#ESTE  
VIRUS**

**LO  
PARAMOS  
UNIDOS**



**FICA**  
Industria,  
Construcción y Agro



# GUÍA PARA LA GESTIÓN DE LA PROTECCIÓN POR DESEMPLEO POR COVID-19

## 4. FIJOS DISCONTINUOS

RECONOCIMIENTO de la prestación por desempleo



1 - SI LES APLICAN UN ERTE

La empresa debe seguir el mismo procedimiento que se ha explicado para el resto de trabajadores



2 - SI NO LES APLICAN ERTE

La solicitud será individual

En la próxima situación legal de desempleo, tendrán derecho a reposición de los días gastados de paro hasta un máximo de 90



3 - SI NO SE LES LLAMA AL  
INICIO DE SU PERIODO DE  
ACTIVIDAD

Continuarán cobrando sus prestaciones

**UGT FICA**  
**#Contigo  
EnCasa**





## NUEVAS MEDIDAS LABORALES COMPLEMENTARIAS DE 28 DE MARZO DE 2020

Este real decreto-ley entrará en vigor el 28 de marzo.

Su vigencia será durante el estado de alarma decretado por el R. Decreto 463/2020 y sus posibles prórrogas.



Ahora UGT quiere explicarte en que consisten las nuevas medidas que se recogen en 5 puntos.



1. Durante la vigencia del estado de alarma acordado por el R. Decreto 463/2020, ante la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, y sus posibles prórrogas, se entenderán como servicios esenciales, 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.

2. 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.

3. El incumplimiento o la resistencia a las órdenes de las autoridades competentes en aras al cumplimiento de lo previsto en este artículo será sancionado con arreglo a lo establecido en el artículo diez de la Ley Orgánica 4/1981, de los estados de alarma, excepción y sitio.



## NUEVAS MEDIDAS LABORALES COMPLEMENTARIAS DE 28 DE MARZO DE 2020

2

Medidas extraordinarias para la protección del empleo.



1. 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 Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido.

1. El procedimiento de reconocimiento de la prestación contributiva por desempleo, para las personas afectadas por procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada basados en las causas previstas en el R. Decreto-ley 8/2020, se iniciará mediante una solicitud colectiva presentada por la empresa ante la entidad gestora de las prestaciones por desempleo. Esta solicitud se cumplimentará en el modelo proporcionado por la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y se incluirá en la comunicación regulada en el apartado siguiente.

2. Además de la solicitud colectiva, la comunicación referida 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, nº 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 la fecha de inicio en que cada una de las personas trabajadoras va a quedar afectada.

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 SEPE.

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.

3. La comunicación deberá remitirse por la empresa en el plazo de 5 días desde la solicitud del ERTE en los supuestos de fuerza mayor a los que se refiere el art. 22 del R Decreto-ley 8/2020, o desde la fecha en que la empresa notifique a la autoridad laboral competente su decisión en el caso de los procedimientos regulados en su art. 23. La comunicación se remitirá a través de medios electrónicos.

En el supuesto de que la solicitud se hubiera producido con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley, el plazo de 5 días empezará a computarse desde esta fecha.

4. La no transmisión de la comunicación regulada en los apartados anteriores se considerará conducta constitutiva de la infracción grave.

5. Lo establecido en este art. se entenderá sin perjuicio de la remisión por parte de la autoridad laboral a la entidad gestora de las prestaciones de sus resoluciones y de las comunicaciones finales de las empresas en relación, respectivamente a los expedientes tramitados por las causas previstas en los art. 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020,

Medidas extraordinarias de desarrollo del art. 25 del R. Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, para agilizar la tramitación y abono de prestaciones por desempleo.

3





## NUEVAS MEDIDAS LABORALES COMPLEMENTARIAS DE 28 DE MARZO DE 2020

4

Medida extraordinaria aplicable a las sociedades cooperativas para la adopción de acuerdos en los procedimientos de suspensión total y/o parcial, en los términos previstos en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.



1. Cuando 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, en los términos previstos en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.



5

Interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales.



1. La suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, por las causas previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, 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.

### Limitación de la duración de los ERTes basados en las causas previstas en el artículo 22 del R. Decreto-ley 8/2020.

La duración de los expedientes de regulación de empleo autorizados al amparo de las causas previstas en el artículo 22 del R. Decreto-ley 8/2020, no podrá extenderse más allá del periodo en que se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19 de acuerdo con lo previsto en el artículo 28 de la misma norma, entendiéndose, por tanto, que su duración máxima será la del estado de alarma decretado por el Real Decreto 463/2020.

Esta limitación resultará aplicable tanto en aquellos expedientes respecto de los cuales recaiga resolución expresa como a los que sean resueltos por silencio administrativo, con independencia del contenido de la solicitud empresarial concreta.



## NUEVAS MEDIDAS LABORALES COMPLEMENTARIAS DE 28 DE MARZO DE 2020

### Régimen sancionador y reintegro de prestaciones indebidas.

1. En aplicación de lo previsto en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, las solicitudes presentadas por la empresa que contuvieran falsedades o incorrecciones en los datos facilitados darán lugar a las sanciones correspondientes. También será sancionable, la conducta de la empresa consistente en solicitar medidas, en relación al empleo que no resultaran necesarias o no tuvieran conexión suficiente con la causa que las origina, siempre que den lugar a la generación o percepción de prestaciones indebidas.

2. El reconocimiento indebido de prestaciones a la persona trabajadora por causa no imputable a la misma, dará lugar a la revisión de oficio del acto de reconocimiento de dichas prestaciones. En tales supuestos, la empresa deberá ingresar a la entidad gestora las cantidades percibidas por la persona trabajadora, deduciéndolas de los salarios dejados de percibir que hubieran correspondido, con el límite de la suma de tales salarios.

3. La obligación de devolver las prestaciones prevista en el apartado anterior, en cuanto sanción accesoria, será exigible hasta la prescripción de las infracciones.

### Fecha de efectos de las prestaciones por desempleo derivadas de procedimientos por el COVID-19.

1. La fecha de efectos de la situación legal de desempleo en los supuestos de fuerza mayor será la fecha del hecho causante de la misma.

2. Cuando la suspensión del contrato o reducción de jornada sea debida a la causa prevista en el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, la fecha de efectos de la situación legal de desempleo habrá de ser, en todo caso, coincidente o posterior a la fecha en que la empresa comunique a la autoridad laboral la decisión adoptada.

3. La causa y fecha de efectos de la situación legal de desempleo deberán figurar, en el certificado de empresa, que se considerará documento válido para su acreditación.



## MODIFICACIONES DE ANTERIORES REALES DECRETOS

### Modificación del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.

«Disposición transitoria primera. Limitación a la aplicación a los expedientes de regulación de empleo.

Las medidas extraordinarias en materia de cotizaciones y protección por desempleo previstas en los artículos 24 y 25 serán de aplicación a los afectados por los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada comunicados, autorizados o iniciados, con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley, siempre que deriven directamente del COVID-19.»





**FICA**  
Industria,  
Construcción y Agro



## **GUÍA**

**Permiso Retribuido Recuperable  
para las personas trabajadoras  
de los servicios no esenciales**

**UGT FICA**

**#Contigo  
EnCasa**



**RDL 10/2020, DE 29 DE MARZO DE 2020, POR EL QUE SE REGULA UN PERMISO RETRIBUIDO RECUPERABLE PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE LOS SERVICIOS NO ESENCIALES**

***Artículo 1. Ámbito subjetivo de aplicación.***

- 1.** El presente real decreto-ley se aplicará a todas las personas trabajadoras por cuenta ajena que presten servicios en empresas o entidades del sector público o privado y cuya actividad no haya sido paralizada como consecuencia de la declaración de estado de alarma establecida por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo.
  
- 2.** No obstante, quedan exceptuados del ámbito de aplicación:
  - a)** Las personas trabajadoras que presten servicios en los sectores calificados como esenciales en el anexo de este real decreto-ley.
  - b)** Las personas trabajadoras que presten servicios en las divisiones o en las líneas de producción cuya actividad se corresponda con los sectores calificados como esenciales en el anexo de este real decreto-ley.
  - c)** Las personas trabajadoras contratadas por (i) aquellas empresas que hayan solicitado o estén aplicando un expediente de regulación temporal de empleo de suspensión y (ii) aquellas a las que les sea autorizado un expediente de regulación temporal de empleo de suspensión durante la vigencia del permiso previsto este real decreto-ley.
  - d)** Las personas trabajadoras que se encuentran de baja por incapacidad temporal o cuyo contrato esté suspendido por otras causas legalmente previstas.
  - e)** Las personas trabajadoras que puedan seguir desempeñando su actividad con normalidad mediante teletrabajo o cualquiera de las modalidades no presenciales de prestación de servicios.



# QUÉDATE EN CASA



**FICA**  
Industria,  
Construcción y Agro

## **Artículo 2. Permiso retribuido.**

1. Las personas trabajadoras que se encuentren dentro del ámbito de aplicación del presente real decreto-ley disfrutarán de un permiso retribuido recuperable, de carácter obligatorio, entre el 30 de marzo y el 9 de abril de 2020, ambos inclusive.
2. El presente permiso conllevará que las personas trabajadoras conservarán el derecho a la retribución que les hubiera correspondido de estar prestando servicios con carácter ordinario, incluyendo salario base y complementos salariales.

## **Artículo 3. Recuperación de las horas de trabajo no prestadas durante el permiso retribuido.**

1. La recuperación de las horas de trabajo se podrá hacer efectiva desde el día siguiente a la finalización del estado de alarma hasta el 31 de diciembre de 2020.
2. Esta recuperación deberá negociarse en un periodo de consultas abierto al efecto entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, que tendrá una duración máxima de siete días.

En el supuesto de que no exista representación legal de las personas trabajadoras, la comisión representativa de estas para la negociación del periodo de consultas estará integrada por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. La comisión estará conformada por una persona por cada uno de los sindicatos que cumplan dichos requisitos, tomándose las decisiones por las mayorías representativas correspondientes. En caso de no conformarse esta representación, la comisión estará integrada por tres personas trabajadoras de la propia empresa, elegidos conforme a lo recogido en el artículo 41.4 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

**UGT FICA**  
**#Contigo**  
**EnCasa**

# QUÉDATE EN CASA



**FICA**  
Industria,  
Construcción y Agro

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.

El acuerdo que se alcance podrá regular la recuperación de todas o de parte de las horas de trabajo durante el permiso regulado en este artículo, el preaviso mínimo con que la persona trabajadora debe conocer el día y la hora de la prestación de trabajo resultante, así como el periodo de referencia para la recuperación del tiempo de trabajo no desarrollado.

De no alcanzarse acuerdo durante este periodo de consultas, la empresa notificará a las personas trabajadoras y a la comisión representativa, en el plazo de siete días desde la finalización de aquel, la decisión sobre la recuperación de las horas de trabajo no prestadas durante la aplicación del presente permiso.

**3.** En cualquier caso, la recuperación de estas horas no podrá suponer el incumplimiento de los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y en el convenio colectivo, el establecimiento de un plazo de preaviso inferior al recogido en el artículo 34.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ni la superación de la jornada máxima anual prevista en el convenio colectivo que sea de aplicación. Asimismo, deberán ser respetados los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar reconocidos legal y convencionalmente.

## ***Artículo 4. Actividad mínima indispensable.***

Las empresas que deban aplicar el permiso retribuido recuperable regulado en este artículo podrán, en caso de ser necesario, establecer el número mínimo de plantilla o los turnos de trabajo estrictamente imprescindibles con el fin de mantener la actividad indispensable. Esta actividad y este mínimo de plantilla o turnos tendrá como referencia la mantenida en un fin de semana ordinario o en festivos.

**UGT FICA**  
**#Contigo  
EnCasa**



# QUÉDATE EN CASA



**FICA**  
Industria,  
Construcción y Agro

## ***Artículo 5. Adaptación de actividades.***

El Ministro de Sanidad, en su condición de autoridad competente delegada, podrán modificar o especificar, mediante las órdenes necesarias, las actividades que se ven afectadas por el permiso retribuido recuperable previsto en este artículo y sus efectos.

## ***Disposición transitoria primera. Garantías para la reanudación de la actividad empresarial.***

En aquellos casos en los que resulte imposible interrumpir de modo inmediato la actividad, las personas trabajadoras incluidas en el ámbito subjetivo de este real decreto-ley podrán prestar servicios el lunes 30 de marzo de 2020 con el único propósito de llevar a cabo las tareas imprescindibles para poder hacer efectivo el permiso retribuido recuperable sin perjudicar de manera irremediable o desproporcionada la reanudación de la actividad empresarial.

## ***Disposición transitoria segunda. Continuidad de los servicios de transporte.***

Aquellas personas trabajadoras del ámbito del transporte que se encuentren realizando un servicio no incluido en este real decreto-ley en el momento de su entrada en vigor, iniciarán el permiso retribuido recuperable una vez finalizado el servicio en curso, incluyendo como parte del servicio, en su caso, la operación de retorno correspondiente.

## ***Disposición adicional primera. Empleados públicos.***

El Ministerio de Política Territorial y Función Pública y los competentes en las comunidades autónomas y entidades locales quedan habilitados para dictar las instrucciones y resoluciones que sean necesarias para regular la prestación de servicios de los empleados públicos incluidos en el ámbito de aplicación del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, con el objeto de mantener el funcionamiento de los servicios públicos que se consideren esenciales.

**UGT FICA**  
**#Contigo**  
**EnCasa**

# QUÉDATE EN CASA



**FICA**  
Industria,  
Construcción y Agro

## ***Disposición adicional segunda. Personal con legislación específica propia.***

**1.** Respecto del personal comprendido en el artículo 4 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, se dictarán las instrucciones y resoluciones necesarias para determinar el régimen jurídico aplicable tanto en lo que se refiere al carácter esencial de sus servicios como a la organización concreta de los mismos.

**2.** Las instrucciones y resoluciones a que se refiere el apartado primero se dictarán, en sus respectivos ámbitos, por las autoridades competentes de las Cortes Generales, de los demás Órganos Constitucionales del estado, por el Ministerio de Defensa, por el Ministerio del Interior, por el Ministerio de Justicia, por el Centro Nacional de Inteligencia y por el Banco de España y el Fondo de Garantía de Depósitos.

## ***Disposición adicional tercera. Servicios esenciales en la Administración de Justicia.***

Los jueces, fiscales, letrados de la Administración de Justicia y demás personal al servicio de la misma seguirán atendiendo las actuaciones procesales no suspendidas 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, de esta manera, cumplirán con los servicios esenciales fijados consensuadamente por el Ministerio de Justicia, el Consejo General del Poder Judicial, la Fiscalía General del Estado y las comunidades autónomas con competencias en la materia, y plasmados en la Resolución del Secretario de Estado de Justicia de fecha 14 de marzo de 2020, con las adaptaciones que en su caso sean necesarias a la vista de lo dispuesto en el presente Real Decreto-Ley. Asimismo, continuarán prestando servicios el personal de Administración de Justicia que sea necesario para la prestación de servicios esenciales del Registro Civil conforme a las Instrucciones del Ministerio de Justicia.

**UGT FICA**  
**#Contigo**  
**EnCasa**



# QUÉDATE EN CASA



**FICA**  
Industria,  
Construcción y Agro

## ***Disposición adicional cuarta. Continuación de actividad.***

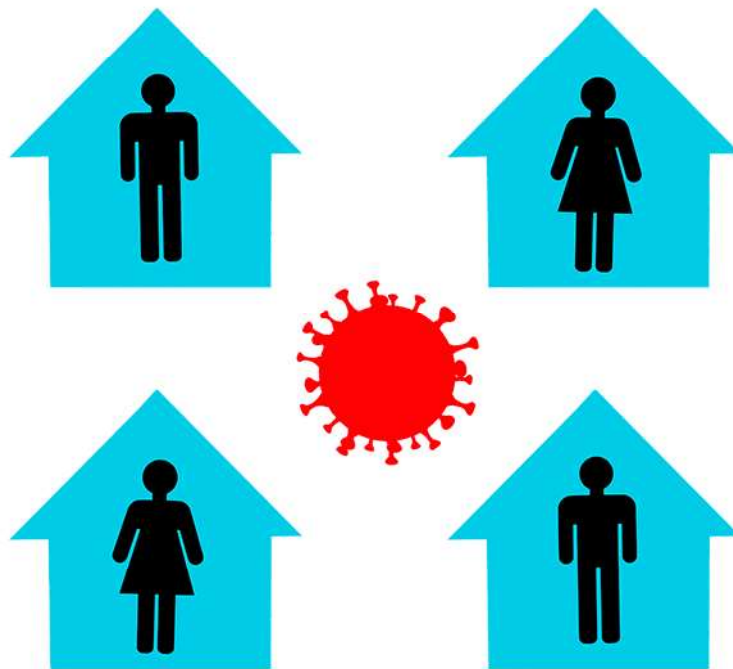
Podrán continuar las actividades no incluidas en el anexo que hayan sido objeto de contratación a través del procedimiento establecido en el artículo 120 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.

## ***Disposición adicional quinta. Personal de empresas adjudicatarias de contratos del sector público.***

El permiso retribuido recuperable regulado en este real decreto-ley no resultará de aplicación a las personas trabajadoras de las empresas adjudicatarias de contratos de obras, servicios y suministros del sector público que sean indispensables para el mantenimiento y seguridad de los edificios y la adecuada prestación de los servicios públicos, incluida la prestación de los mismos de forma no presencial, todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 34 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

## ***Disposición final única. Entrada en vigor.***

Este real decreto-ley entrará en vigor el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».



**UGT FICA**  
**#Contigo  
EnCasa**



  
**QUÉDATE EN CASA**



**FICA**  
Industria,  
Construcción y Agro

**ANEXO**

**UGT FICA**  
**#Contigo**  
**EnCasa**





# QUÉDATE EN CASA



**FICA**  
Industria,  
Construcción y Agro

*No será objeto de aplicación el permiso retribuido regulado en el presente real decreto-ley a las siguientes personas trabajadoras por cuenta ajena:*

- 1.** Las que realicen las actividades que deban continuar desarrollándose al amparo de los artículos 10.1, 10.4, 14.4, 16, 17 y 18, 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 de la normativa aprobada por la Autoridad Competente y las Autoridades Competentes Delegadas.
- 2.** Las que trabajan en las actividades que participan en la cadena de abastecimiento del mercado y en el funcionamiento de los servicios de los centros de producción de bienes y servicios de primera necesidad, incluyendo alimentos, bebidas, alimentación animal, productos higiénicos, medicamentos, productos sanitarios o cualquier producto necesario para la protección de la salud, permitiendo la distribución de los mismos desde el origen hasta el destino final.
- 3.** Las que prestan servicios en las actividades de hostelería y restauración que prestan servicios de entrega a domicilio.
- 4.** Las que prestan servicios en la cadena de producción y distribución de bienes, servicios, tecnología sanitaria, material médico, equipos de protección, equipamiento sanitario y hospitalario y cualesquiera otros materiales necesarios para la prestación de servicios sanitarios.
- 5.** Aquellas imprescindibles para el mantenimiento de las actividades productivas de la industria manufacturera que ofrecen los suministros, equipos y materiales necesarios para el correcto desarrollo de las actividades esenciales recogidas en este anexo.
- 6.** Las que realizan los servicios de transporte, tanto de personas como de mercancías, que se continúen desarrollando desde la declaración del estado de alarma, así como de aquéllas que deban asegurar el mantenimiento de los medios empleados para ello, al amparo de la normativa aprobada por la autoridad competente y las autoridades competentes delegadas desde la declaración del estado de alarma.
- 7.** Las que prestan servicios en Instituciones Penitenciarias, de protección civil, salvamento marítimo, salvamento y prevención y extinción de incendios, seguridad de las minas, y de tráfico y seguridad vial. Asimismo, las que trabajan en las empresas de seguridad privada que prestan servicios de transporte de seguridad, de respuesta ante alarmas, de ronda o vigilancia discontinua, y aquellos que resulte preciso utilizar para el desempeño de servicios de seguridad en garantía de los servicios esenciales y el abastecimiento a la población.

**UGT FICA**  
**#Contigo**  
**EnCasa**



# QUÉDATE EN CASA



**FICA**  
Industria,  
Construcción y Agro

- 8.** Las indispensables que apoyan el mantenimiento del material y equipos de las fuerzas armadas.
- 9.** Las de los centros, servicios y establecimientos sanitarios, así como a las personas que (i) atiendan mayores, menores, personas dependientes o personas con discapacidad, y las personas que trabajen en empresas, centros de I+D+I y biotecnológicos vinculados al COVID-19, (ii) los animalarios a ellos asociados, (iii) el mantenimiento de los servicios mínimos de las instalaciones a ellos asociados y las empresas suministradoras de productos necesarios para dicha investigación, y (iv) las personas que trabajan en servicios funerarios y otras actividades conexas.
- 10.** Las de los centros, servicios y establecimientos de atención sanitaria a animales.
- 11.** Las que prestan servicios en puntos de venta de prensa y en medios de comunicación o agencias de noticias de titularidad pública y privada, así como en su impresión o distribución.
- 12.** Las de empresas de servicios financieros, incluidos los bancarios, de seguros y de inversión, para la prestación de los servicios que sean indispensables, y las actividades propias de las infraestructuras de pagos y de los mercados financieros.
- 13.** Las de empresas de telecomunicaciones y audiovisuales y de servicios informáticos esenciales, así como aquellas redes e instalaciones que los soportan y los sectores o subsectores necesarios para su correcto funcionamiento, especialmente aquéllos que resulten imprescindibles para la adecuada prestación de los servicios públicos, así como el funcionamiento del trabajo no presencial de los empleados públicos.
- 14.** Las que prestan servicios relacionados con la protección y atención de víctimas de violencia de género.
- 15.** Las que trabajan como abogados, procuradores, graduados sociales, traductores, intérpretes y psicólogos y que asistan a las actuaciones procesales no suspendidas 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, de esta manera, cumplan con los servicios esenciales fijados consensuadamente por el Ministerio de Justicia, Consejo General del Poder Judicial, la Fiscalía General del Estado y las Comunidades Autónomas con competencias en la materia y plasmados en la Resolución del Secretario de Estado de Justicia de fecha 14 de marzo de 2020, y las adaptaciones que en su caos puedan acordarse.

**UGT FICA**  
**#Contigo**  
**EnCasa**



# QUÉDATE EN CASA



**FICA**  
Industria,  
Construcción y Agro

- 16.** Las que prestan servicios en despachos y asesorías legales, gestorías administrativas y de graduados sociales, y servicios ajenos y propios de prevención de riesgos laborales, en cuestiones urgentes.
- 17.** Las que prestan servicios en las notarías y registros para el cumplimiento de los servicios esenciales fijados por la Dirección General de Seguridad Jurídica y Fe Pública.
- 18.** Las que presten servicios de limpieza, mantenimiento, reparación de averías urgentes y vigilancia, así como que presten servicios en materia de recogida, gestión y tratamiento de residuos peligrosos, así como de residuos sólidos urbanos, peligrosos y no peligrosos, recogida y tratamiento de aguas residuales, actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos y transporte y retirada de subproductos o en cualquiera de las entidades pertenecientes al Sector Público, de conformidad con lo establecido en el artículo 3 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.
- 19.** Las que trabajen en los Centros de Acogida a Refugiados y en los Centros de Estancia Temporal de Inmigrantes y a las entidades públicas de gestión privada subvencionadas por la Secretaría de Estado de Migraciones y que operan en el marco de la Protección Internacional y de la Atención Humanitaria.
- 20.** Las que trabajan en actividades de abastecimiento, depuración, conducción, potabilización y saneamiento de agua.
- 21.** Las que sean indispensables para la provisión de servicios meteorológicos de predicción y observación y los procesos asociados de mantenimiento, vigilancia y control de procesos operativos.
- 22.** Las del operador designado por el Estado para prestar el servicio postal universal, con el fin de prestar los servicios de recogida, admisión, transporte, clasificación, distribución y entrega a los exclusivos efectos de garantizar dicho servicio postal universal.
- 23.** Las que prestan servicios en aquellos sectores o subsectores que participan en la importación y suministro de material sanitario, como las empresas de logística, transporte, almacenaje, tránsito aduanero (transitarios) y, en general, todas aquellas que participan en los corredores sanitarios.
- 24.** Las que trabajan en la distribución y entrega de productos adquiridos en el comercio por internet, telefónico o correspondencia.
- 25.** Cualesquiera otras que presten servicios que hayan sido considerados esenciales.

**UGT FICA**  
**#Contigo  
EnCasa**



**FICA**  
Industria,  
Construcción y Agro



# **UGT FICA**

# **#Contigo EnCasa**

