

PREGUNTAS FRECUENTES EN MATERIA LABORAL DURANTE EL ESTADO DE ALARMA

ACTUALIZADO TRAS RD-LEY 15/2020



UNIÓN SINDICAL OBRERA
Secretaría de Acción Sindical y
Salud Laboral

ÍNDICE

ERTE	5
Reducción, modificación de jornada y teletrabajo	15
Desempleo	21
Movilidad y transporte	27
Análisis RD-Ley 9/2020	33
Análisis RD-Ley 10/2020	39
Orden SND/307/2020	47
Suspensión plazos ITSS	51
ANEXO I. Autorización trayectos laborales	55

ERTE

ERTE por causa de fuerza mayor, ¿cuándo puede presentarlo una empresa?

Cuando su causa directa de pérdida de actividad sea consecuencia del Covid-19, incluida la declaración del estado de alarma. Puede implicar 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. También por situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretadas por la autoridad sanitaria.

Deben estar debidamente acreditados.

Se considerarán provenientes de una situación de fuerza mayor, con las consecuencias que se derivan del art. 47 ET.

¿Cómo se regula el procedimiento del ERTE por causa de fuerza mayor en el RD-Ley 8/2020?

Se aplicará el procedimiento recogido en la normativa que regula estos expedientes con las siguientes especialidades:

- El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañando un informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del Covid-19, así como, en su caso, de la correspondiente documentación acreditativa.
- La empresa deberá comunicar su solicitud a las personas trabajadoras y trasladar el informe anterior y la documentación acreditativa, en caso de existir, a la representación de estas.
- La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de suspensión de los contratos o de la reducción de jornada prevista, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas.

¿Cómo y en qué plazo se resuelve la solicitud del ERTE?

A diferencia de los ERTE por otras causas, el de fuerza mayor debe ser aprobado por la Autoridad Laboral, que dictará su resolución en el plazo de 5 días desde la solicitud, previo informe, en su caso, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La Autoridad Laboral se limitará a constatar la existencia, cuando proceda, de la fuerza mayor alegada por la empresa.

¿Quién aplica la medida?

Corresponde a la empresa la decisión sobre la aplicación de medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada, que surtirán efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

En el caso de los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales incluidos en el régimen de Seguridad Social, se aplicará el procedimiento específico previsto en el Real Decreto 42/1996, de 19 de enero, salvo en lo relativo al plazo para la emisión de resolución por parte de la Autoridad Laboral y al informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que se regirán por lo previsto en los apartados anteriores.

¿Cuándo puede presentarse un ERTE por causa económica, técnica, organizativa y de producción?

Este tipo de ERTE, el más común en un escenario habitual, también está recogido en las medidas excepcionales del nuevo RD-Ley. Puede presentarse cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas y de producción relacionadas con la crisis sanitaria provocada por el Covid-19

- **Económicas:** se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. Se entenderá que la disminución es persistente si, durante dos trimestres consecutivos, el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.
- **Técnicas:** se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.
- **Organizativas:** se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.
- **Productivas:** se entiende que concurren causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

¿Cómo se regula el procedimiento del ERTE por causa económica, técnica, organizativa y de producción según el RD-Ley 8/2020?

Se aplicará el procedimiento recogido en la normativa reguladora de estos expedientes y que puedes consultar de forma breve en nuestras “Preguntas frecuentes sobre ERTE” o con más profundidad en nuestra “Guía básica para la negociación de un ERTE”. El RD-Ley introduce algunas modificaciones en este tipo de ERTE y reduce los plazos para agilizar el procedimiento:

- En caso de no existir Representación Legal de los Trabajadores, la comisión negociadora para el 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.
- Las decisiones se tomarán por las mayorías representativas correspondientes.
- En caso de no conformarse esta representación, la comisión estará integrada por tres trabajadores de la propia empresa, elegidos conforme a lo recogido en el art. 41 del ET

Plazo de constitución: 5 días improrrogables.

Período de consultas: no deberá exceder del plazo máximo de siete días.

La solicitud del informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social será potestativa para la Autoridad Laboral y se llevará a cabo en el plazo improrrogable de siete días.

En el caso de los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales incluidos en el régimen de Seguridad Social, se aplicará el procedimiento específico previsto en el Real Decreto 42/1996, de 19 de enero, salvo en lo relativo al período de consultas y al informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que se regirán por lo previsto en los apartados anteriores.

¿Qué ventajas tienen las empresas que lleven a cabo estas medidas?

Las empresas que presentes Expedientes de Regulación Temporal de Empleo o reducción de jornada estarán exoneradas del abono del 100% de la cotización para las empresas de menos de 50 trabajadores y del 75%, para las que más de 50.

¿En qué situaciones cabe aplicar un ERTE y cuáles son los tipos de ERTE?

El ERTE será aplicable independientemente del número de personas trabajadoras en la empresa y afectadas por la reducción o suspensión. Hay dos tipos de ERTE:

- Suspensión del contrato de trabajo.
- Reducción temporal de la jornada:
- Podrá reducirse entre un 10% y un 70% de la jornada de trabajo computada sobre la base diaria, semanal, mensual o anual.
- Durante la reducción, no podrán realizarse horas extras, salvo de fuerza mayor.

¿Qué duración tiene el ERTE?

La duración de la medida será siempre temporal. No existe una duración máxima ni mínima establecida por ley. La temporalidad vendrá marcada por la decisión tomada por la empresa que, en su caso, hubiera sido negociada con la plantilla.

El Real Decreto 1483/2012 indica en su artículo 16.3 que: “el alcance y duración de las medidas de suspensión de los contratos o de reducción de jornada se adecuarán a la situación coyuntural que se pretende superar”.

¿Qué mejora el RD-Ley en relación al desempleo por causa de ERTE?

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

No computará el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo de nivel contributivo a efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos.

¿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 estoy de baja por enfermedad o riesgo de embarazo, ¿cómo me afecta el ERTE?

La baja por enfermedad común o accidente laboral, o la baja por riesgo de embarazo, son una suspensión temporal de contrato, al igual que lo es el ERTE. Dado que no se puede tener una “doble” suspensión, mientras la persona trabajadora esté de baja, seguirá cobrando su baja como hasta el inicio del ERTE (incluyendo la cuantía en función de lo regulado por ley para estos casos), y solo si cursa alta durante el periodo de ERTE, pasará a suspensión por ERTE lo que le permitirá cobrar la prestación por desempleo como el resto de trabajadores.

¿Se debe incluir en el ERTE a los trabajadores que están en incapacidad temporal?

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

¿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.

¿Cuánto debe durar el periodo de consultas del ERTE que no sea por fuerza mayor y quién debe componer la comisión negociadora?

El periodo de consultas deberá tener una duración máxima de 15 días.

En cuanto a la comisión negociadora, estará compuesta por:

- Si existe representación legal de los trabajadores, por la RLT.
- Cuando no exista RLT, y según el artículo 41.4. ET, puede delegarse la negociación en una comisión de hasta 3 miembros:
 - Comisión de personas trabajadoras de la propia empresa, elegidas democráticamente entre la plantilla
 - Comisión con los sindicatos más representativos y representativos del sector de la empresa, y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio de aplicación.

¿Cabe sustituir la negociación del ERTE por mediación o arbitraje?

Sí. En ese caso, se tendrán en cuenta los siguientes factores:

- Es necesario el acuerdo entre la empresa y la RLT.
- Hay que utilizar el procedimiento que sea de aplicación en la empresa.
- La sustitución puede acordarse en cualquier momento.
- No puede dilatarse el plazo máximo de 15 días.

¿Cuándo surte efecto la decisión empresarial de reducción o suspensión?

La decisión empresarial de suspensión o reducción surtirá efectos a partir de la fecha en que la autoridad laboral comunique al SEPE la decisión empresarial, salvo que en ella se contemple una fecha posterior.

En caso de que el periodo de consultas de un ERTE distinto de fuerza mayor, acabe con acuerdo, ¿qué opciones tienen las personas trabajadoras?

Cuando la negociación del ERTE finaliza con acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas de la modificación. Solo podrá impugnarse el acuerdo por fraude, dolo, coacción o abuso de derecho. Las personas trabajadoras pueden:

- Asumir el ERTE.
- Intentar rescindir el contrato con la indemnización por despido improcedente a través del art.50 ET.
- Impugnar la decisión empresarial por la vía del art.138 LJS (dentro de los 20 días siguientes a la notificación individual) y solo por fraude, dolo o abuso de derecho.

Con acuerdo, ¿cuáles son las opciones desde el punto de vista sindical?

-Si no se alcanzan los umbrales del artículo 51 ET (*): no se recoge ninguna vía específica de impugnación colectiva y no parece viable abrir el cauce procesal de conflicto colectivo.

-Si se alcanzan los umbrales del artículo 51 ET: no existe acción específica aunque, para los no firmantes, parece viable poder demandar el acuerdo, solo por fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.

Y sin acuerdo en la negociación del ERTE, ¿qué opciones tienen las personas trabajadoras?

- Asumir el ERTE.
- Intentar rescindir el contrato con la indemnización por despido improcedente a través del artículo 50 ET.
- Impugnar la decisión vía del artículo 138 LJS (dentro de los 20 días siguientes a la notificación individual).
 - Si, en este caso, la justicia da la razón a la empresa: Se asume la modificación.
 - Intentar rescindir el contrato con la indemnización por despido improcedente a través del artículo 50 ET.
 - Si, en ese caso, la justicia da la razón al trabajador: Se deberá reponer al trabajador en sus anteriores condiciones. En caso de ERTE de suspensión, la empresa abonará al trabajador los salarios dejados de percibir o, si se estaba cobrando el paro, la diferencia entre lo que se debía haber cobrado y el importe del desempleo.
- Cabe solicitar daños y perjuicios.
- Solo cabe recurso cuando se superen los umbrales del artículo 51 ET.

Sin acuerdo en la negociación del ERTE, ¿qué opciones sindicales se abren?

- Si no se alcanzan los umbrales del artículo 51 ET: podrá impugnarse judicialmente por la vía del conflicto colectivo.
- Si se alcanzan los umbrales del artículo 51 ET: no se recoge ninguna vía específica de impugnación colectiva y no se puede abrir el cauce procesal de conflicto colectivo.

¿Cómo impugnar judicialmente por vía de conflicto colectivo en caso de finalizar sin acuerdo y sin alcanzar los umbrales del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, y qué debemos tener en cuenta?

No se paraliza la puesta en marcha de la decisión empresarial, salvo que se solicite y prospere una medida cautelar de suspensión de la reducción/suspensión.

Legitimación activa: los sindicatos cuyo ámbito de actuación sea igual o más amplio que el del conflicto, así como los órganos de representación legal o sindical para conflictos de empresa o ámbito inferior.

Es necesaria conciliación/mediación previa.

La sentencia firme producirá efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales, que quedarán en suspenso durante la tramitación del conflicto.

Cabe recurso contra la sentencia.

¿Cuándo hablamos de no alcanzar los umbrales del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores? No se alcanzarán los umbrales del artículo 51 ET cuando, en un período de 90 días, no se llegue a las siguientes cifras:

- 10 trabajadores en empresas con menos de 100 trabajadores.
- 10% plantilla en empresas entre 100 y 300 trabajadores.
- 30 trabajadores en empresas con más de 300 trabajadores.
- Totalidad de la plantilla, siempre haya una cesación total de la actividad empresarial y que el número de trabajadores afectados sea superior a 5.

¿Qué debemos tener en cuenta en el caso de impugnación individual si finaliza sin acuerdo a través del artículo 138 de la Ley de Jurisdicción Social (LJS)?

No se suspende la ejecutividad de la decisión empresarial salvo que se solicite y prospere una medida cautelar de suspensión de la modificación sustancial.

En caso de que se presente demanda por conflicto colectivo, se paraliza el proceso individual.

NOVEDAD DEL RD-Ley 15/2020


ERTE POR CAUSA DE FUERZA MAYOR (Disposición Final Octava. Dos)

Se permiten las suspensiones de contrato y las reducciones de jornada por fuerza mayor, en actividades esenciales si se aplica el ERTE a la parte de actividad no afectada por las condiciones de mantenimiento de la actividad esencial.

Para ello se añade un nuevo párrafo al apartado 1 del artículo 22 del RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo. Este precepto partía del siguiente supuesto de hecho:

- 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 situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria.
- Deben estar debidamente acreditados.
- Se considerarán provenientes de una situación de fuerza mayor, con las consecuencias que se derivan del art. 47 ET
-

Esta disposición final octava, dos, añade un nuevo párrafo a este artículo 22.1 en el que indica que en relación con las actividades que deban mantenerse de acuerdo con la declaración del estado de alarma, otras normas de rango legal o las disposiciones dictadas por las autoridades delegadas se entenderá que concurre la fuerza mayor descrita en el párrafo anterior respecto de las suspensiones de contratos y reducciones de jornada aplicables a la parte de actividad no afectada por las citadas condiciones de mantenimiento de la actividad.

The background of the page is a diagonal split. The upper-left portion is white, and the lower-right portion features a close-up, vertical-grain texture of light-colored wooden planks. The text is centered in the white area.

REDUCCIÓN, MODIFICACIÓN DE JORNADA Y TELETRABAJO

El Real Decreto aprobado en Consejo de Ministros el 17 de marzo sobre medidas urgentes para aplicar durante la crisis por el COVID-19 incluye cambios laborales que tendrán vigencia únicamente durante la situación extraordinaria. Es importante reseñar que el decreto no vincula el período de vigencia al estado de alarma, sino a un período de tiempo más indeterminado, como es la situación extraordinaria derivada de la crisis sanitaria por el COVID-19. En USO entendemos que será necesario precisar el inicio y vincular el fin a un hecho concreto. El deber de cuidado, por ejemplo, ya se había visto afectado cuando se ordenó el cese de las clases, antes del inicio del estado de alarma.

¿Cuándo tengo derecho a una reducción de jornada o a adaptar mi horario?

Tendrás derecho a una reducción de jornada cuando se acrediten deberes de cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de los familiares por consanguinidad, hasta el segundo grado de la persona trabajadora (padres, hijos, suegros, yernos, nueras, abuelos, nietos, hermanos y cuñados).

¿Qué se considera deber de cuidado?

El deber de cuidado existe cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para atender a alguna de las personas indicadas en el apartado anterior. Esta atención puede ser requerida por razones de edad, enfermedad o discapacidad, o cuando necesite un cuidado personal como consecuencia directa del covid-19.

También se considerará que existe deber de cuidado cuando, debido a la decisión de las autoridades, se hayan cerrado centros educativos, centros de día o de cualquier otra naturaleza que dispensasen cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos.

¿Quién puede ejercer este derecho?

Es un derecho individual de cada uno de los progenitores o cuidadores. Debe partir del reparto corresponsable de las obligaciones de cuidado y de evitar la perpetuación de roles. Tiene que ser justificado, razonable y proporcionado en relación con la situación de la empresa, particularmente en el caso de que varias personas trabajadoras accedan al derecho en la misma empresa.

¿Cómo se concreta el horario?

La concreción inicial corresponde a la persona trabajadora, tanto en su alcance como en su contenido. Tiene que estar justificada, ser razonable y proporcionada, y tener en cuenta las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora. Estas necesidades tienen que estar debidamente acreditadas y se tendrán en cuenta también las necesidades de organización de la empresa. Empresa y persona trabajadora deberán hacer lo posible por llegar a un acuerdo.

¿Qué puedo modificar o adaptar?

La modificación o la adaptación puede afectar tanto a la distribución del tiempo de trabajo como a cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo, dependiendo de las necesidades de cuidado del solicitante:

- Se puede solicitar cambio de turno.
- Modificar el horario.
- Flexibilizar la jornada.
- Cambiar de centro de trabajo o de funciones.

- Modificar la forma de prestación del trabajo, como por ejemplo hacerlo a distancia.

En definitiva, cualquier otro cambio de condiciones que estuviera disponible en la empresa o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado, teniendo en cuenta el carácter excepcional y temporal que estará vinculado a la duración de la crisis sanitaria.

¿Cómo es el procedimiento para implantar la medida y comunicar mi propuesta?

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. Ello no implica un 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 (cuidado de menores de 12 años, personas con discapacidad y familiares hasta 2º grado) del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de reducciones de jornada que lleguen al 100 %, el derecho de la persona trabajadora deberá estar justificado, y ser razonable y proporcionado en atención a la situación de la empresa.

En el supuesto establecido en el artículo 37.6, que se refiere al cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, no será necesario que el familiar que requiere atención y cuidado no desempeñe actividad retribuida.

¿La reducción especial de jornada implica descuento salarial?

Sí, las medidas excepcionales facilitan el proceso para atender al deber de cuidados, pero la reducción de jornada llevará aparejada la reducción salarial proporcional. Es decir, si la reducción de jornada es del 100%, no se percibirá salario durante esos días. Desde USO reiteramos que esto supone una marginación de las familias afectadas por el cierre de colegios, ya que sufrirán un impacto económico no recuperable.

¿Qué ocurre si ya tengo una reducción de jornada por hijos o familiares?

Si ya se tiene una adaptación de jornada por conciliación, una reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares, o alguno de los derechos de conciliación previstos en el ordenamiento laboral, incluidos los establecidos en el propio artículo 37, se podrá renunciar temporalmente a él o se tendrá derecho a que se modifiquen los términos de su disfrute. Deben concurrir siempre las circunstancias excepcionales previstas en el apartado primero del artículo 6 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.

La solicitud debe limitarse al periodo excepcional de duración de la crisis sanitaria y acomodarse a las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, así como a las necesidades de organización de la empresa.

TELETRABAJO

Se promueve la modalidad del teletrabajo. En los puestos de trabajo en los que no fuera posible el teletrabajo, el empleado podrá realizar excepcionalmente autoevaluación de riesgos laborales en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley 31/1995.

MODIFICACIONES INTRODUCIDAS POR EL RD-Ley 15/2020

Se prórroga lo establecido en el artículo 5 del RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo en lo relativo a la prioridad del trabajo a distancia (teletrabajo).

VIGENCIA: las medidas previstas en esta materia mantendrán su vigencia durante los tres meses posteriores al fin de la vigencia de la declaración del estado de alarma. No obstante, el Gobierno podrá establecer prórrogas adicionales en atención a las circunstancias.

DERECHOS DE CONCILIACIÓN: Adaptación de las condiciones de trabajo y Reducción de Jornada.

Las personas trabajadoras por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado a personas que requieren de su presencia tendrán derecho a acceder a las siguientes adaptaciones de su jornada y/o a la reducción de esta cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19.

Se entenderá que concurren dichas circunstancias excepcionales cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para la atención de otra que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo. Asimismo, se considerará que concurren circunstancias excepcionales cuando existan decisiones adoptadas por las Autoridades gubernativas relacionadas con el COVID-19 que impliquen cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza que dispensaran cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos.

También se considerará que concurren circunstancias excepcionales que requieren la presencia de la persona trabajadora, cuando la persona que hasta el momento se hubiera encargado del cuidado o asistencia directos de cónyuge o familiar hasta segundo grado de la persona trabajadora no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con el COVID-19.

Este derecho es un derecho individual, de cada uno de los progenitores o cuidadores, pero su solicitud debe tener como presupuesto el reparto corresponsable las obligaciones y la evitación de la perturbación de roles, debiendo ser justificado, razonable y ajuntado a la situación de la empresa.

La adaptación de las condiciones de trabajo puede consistir en:

- Cambio de turno.
- Alteración de horario.
- Horario flexible.
- Jornada partida o continuada.
- Cambio de centro de trabajo.
- Cambio de funciones.
- Cambio en la forma de prestación del trabajo, incluyendo la prestación de trabajo a

- distancia.
- Cualquier otro cambio de condiciones que estuviera disponible en la empresa o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado.

Se aprueba por este Real Decreto “Reducción de Jornada Especial” en los supuestos recogidos en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores: cuidado directo algún menor de doce años, una persona con discapacidad o encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.

La Reducción de Jornada llevará aparejada la proporcional reducción del salario.

La reducción de jornada especial exige un preaviso a la empresa de 24 horas, más allá del que se derive de la buena fe.

No se exige un porcentaje mínimo ni máximo para la Reducción de Jornada, pudiéndose alcanzar hasta el 100% de reducción. En el caso de la RJ al 100% debe estar justificado y ser razonable y proporcionado a la situación de la empresa.

No será necesario, como excepción a lo regulado en el artículo 37.6 ET, que el familiar al que se debe prestar atención no desempeñe actividad retribuida.

En el caso de que la persona trabajadora se encontrara disfrutando ya de una adaptación de su jornada por conciliación, o de reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares, o de alguno de los derechos de conciliación previstos en el ordenamiento laboral, incluidos los establecidos en el propio artículo 37, podrá renunciar temporalmente a él o tendrá derecho a que se modifiquen los términos de su disfrute de modo que pueda acomodarse mejor a las circunstancias excepcionales concurrentes, debiendo la solicitud acomodarse a las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, y a las necesidades de organización de la empresa, presumiéndose que la solicitud está justificada, es razonable y proporcionada salvo prueba en contrario.

Si surgiera algún conflicto respecto al reconocimiento o concreción de estas excepcionales medidas de adaptación de las condiciones de trabajo y reducción de jornada por circunstancias excepcionales, los conflictos serán resueltos a través del procedimiento recogido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 19 de octubre Reguladora de la Jurisdicción Social.

MODIFICACIONES INTRODUCIDAS POR EL RD-Ley 15/2020

Se prórroga lo establecido en el artículo 6 del RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo en lo relativo al derecho a la adaptación del horario y reducción de jornada.

El título de este artículo 6 se modifica y pasa a denominarse: “Artículo 6. Plan MECUIDA”.

VIGENCIA: las medidas previstas en esta materia mantendrán su vigencia durante los tres meses posteriores al fin de la vigencia de la declaración del estado de alarma. No obstante, el Gobierno podrá establecer prórrogas adicionales en atención a las circunstancias. (la interpretación es la misma que hemos indicado en el apartado anterior para el teletrabajo).

DESEMPLEO

¿Quién puede solicitar la prestación por desempleo?

Se prevé el acceso a la prestación de desempleo sin ser exigible un periodo previo de cotización. También tendrán derecho al acceso de la prestación los que tuvieran suspendido un derecho anterior a prestación o subsidio por desempleo como si careciesen del periodo mínimo de ocupación cotizada para causar derecho a prestación contributiva o no hubiesen percibido prestación por desempleo precedente.

¿Cuánto cobraré?

Cualquiera de los casos anteriores tendrá derecho a un nuevo reconocimiento a prestación de desempleo en las siguientes condiciones:

- Base reguladora: media de los 180 últimos días cotizados o media del tiempo inferior inmediatamente anterior a la situación si no se hubieran cotizado 180 días.
- La duración de la prestación será hasta la finalización del periodo excepcional de suspensión del contrato o de reducción de jornada que trae causa.
- Los periodos de prestación de desempleo en la situación actual no se computarán a los efectos de consumir los periodos máximos de percepción establecidos.
- La iniciación, instrucción y resolución del procedimiento de reconocimiento legal del derecho a la prestación se ajustará a los procedimientos legales y reglamentarios generales dispuestos para los supuestos de suspensión temporal del contrato o de reducción temporal de jornada derivados de causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o de fuerza mayor.

Topes máximos que se abonan de prestación por desempleo:

Sin hijos a cargo	1.098,09€
Con 1 hijo a cargo	1.254,96€
Con 2 o más hijos a cargo	1.411,83€

¿Cómo debo solicitar la prestación?

El SEPE ha informado de que facilitará que el trabajador no tenga que gestionar la prestación y lo se haga directamente entre empresa y SEPE.

MEDIDAS RELATIVAS AL TRÁMITE DE SUBSIDIO POR DESEMPLEO EN SITUACIÓN DE LIMITACIÓN DE MOVILIDAD DURANTE LA VIGENCIA DEL ESTADO DE ALARMA.

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, se suspenderá lo dispuesto en los artículos 268.2 y 276.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

NOVEDADES DEL RD-Ley 15/2020

SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO POR EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL EN EL PERÍODO DE PRUEBA DURANTE LA VIGENCIA DEL ESTADO DE ALARMA (Artículo 22)

Se trata de una situación no contemplada en el RD Ley 8/2020 que en este artículo y dentro de lo excepcional de las medidas reguladas se da cobertura a quienes hayan extinguido su contrato durante el período de prueba estando en vigor el estado de alarma que según la regulación ordinaria no tienen derecho a desempleo.

SUJETOS AFECTADOS: personas trabajadoras a las que se les ha extinguido la relación laboral durante el período de prueba a instancia de la empresa, a partir del 9 de marzo de 2020.

EFFECTOS JURÍDICOS: se considerará situación legal de desempleo, independientemente de la causa por la que se hubiese extinguido la relación laboral anterior.

SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO POR RESOLUCIÓN VOLUNTARIA DE LA RELACIÓN LABORAL A PARTIR DEL DÍA 1 DE MARZO DE 2020 EN BASE A UN COMPROMISO FIRME DE SUSCRIPCIÓN DE UN CONTRATO LABORAL (Artículo 22)

Esta medida trata de dar cobertura a quienes la crisis sanitaria y la posterior declaración del estado de alarma haya coincidido con un cambio de empleo, que haya provocado darse de baja del trabajo actual para aceptar otra oferta de empleo y verse truncada esta situación por el confinamiento.

SUJETOS AFECTADOS: personas trabajadoras que han resuelto voluntariamente su relación laboral siempre que reúnan los siguientes requisitos:

- Resolución voluntaria de la última relación laboral a partir del día 1 de marzo de 2020.
- Causa de la resolución voluntaria: tener un compromiso firme de suscripción de un contrato laboral por parte de otra empresa.
- Que la empresa haya desistido de la suscripción del contrato como consecuencia de la crisis derivada del COVID-19.

EFFECTOS JURÍDICOS: se considerarán en situación legal de desempleo y en situación asimilada al alta.

ACREDITACIÓN DE LA SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO: mediante comunicación escrita de la empresa a la persona trabajadora desistiendo de la suscripción del contrato laboral comprometido como consecuencia de la crisis derivada del COVID-19.

NOVEDADES DEL RD-Ley 15/2020

MEDIDAS EXTRAORDINARIAS DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO A TRABAJADORAS Y TRABAJADORES FIJOS-DISCONTINUOS Y A LOS QUE REALIZAN TRABAJOS FIJOS Y PERIÓDICOS QUE SE REPITEN EN CIERTAS FECHAS (Disposición Final Octava.Tres)

Esta disposición, que modifica y amplía el apartado 6 del artículo 25 del RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo, prevé cuatro supuestos no contemplados en el anterior RD-Ley:

- a) Trabajadores fijos discontinuos y aquellos que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en ciertas fechas que se han visto afectados por la decisión la empresa en la que prestan sus servicios de suspender el contrato o reducir la jornada en aplicación de los artículos 22 y 23 del RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo y trabajadores fijos discontinuos y aquellos que realizan trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas, que se encuentren en periodo de inactividad productiva, y por tanto, a la espera de la llegada de la fecha en la que procedería su llamamiento y reincorporación efectiva de no mediar la crisis del COVID-19.

Tendrán derecho a la prestación por desempleo aunque carezcan del período mínimo de ocupación cotizada necesario para ello y sin que se compute el tiempo en el que se perciba esta prestación a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos.

- b) Personas trabajadoras que, sin estar en la situación del apartado anterior, vean interrumpida su prestación de servicios como consecuencia del impacto del COVID-19 durante periodos que, en caso de no haber concurrido dicha circunstancia extraordinaria, hubieran sido de actividad, y como consecuencia de ello pasen a ser beneficiarios de la prestación por desempleo.

Podrán volver a percibir la prestación por desempleo, 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 la persona trabajadora 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 otras personas trabajadoras 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.

- c) Personas trabajadoras que acrediten que, como consecuencia del impacto del COVID-19, no han podido reincorporarse a su actividad en la fecha que estaba prevista y fueran beneficiarios de prestaciones en aquel momento.
No verán suspendido el derecho a la prestación o al subsidio que vinieran percibiendo.

Si en la fecha en la que hubieran debido reincorporarse a la actividad no estuviesen percibiendo prestaciones por desempleo por haberlas agotado, pero acreditasen el período cotizado necesario para obtener una nueva prestación contributiva, la certificación empresarial de la imposibilidad de reincorporación constituirá situación legal de desempleo para el reconocimiento del derecho a dicha prestación.

A las personas trabajadoras a las que se refiere este párrafo les será de aplicación la reposición del derecho a la prestación prevista para el supuesto b).

- d) Trabajadores que hayan visto interrumpida su actividad y los que no hubieran podido reincorporarse a la misma como consecuencia del COVID-19 y careciesen del período de ocupación cotizado necesario para obtener la prestación por desempleo.

Tendrán derecho a una nueva prestación contributiva, que podrá percibirse hasta la fecha en que tenga lugar la incorporación a su puesto de trabajo, con un límite máximo de 90 días.

La cuantía mensual de la nueva prestación será igual a la de la última mensualidad de la prestación contributiva percibida, o, en su caso, a la cuantía mínima de la prestación contributiva.

El mismo derecho tendrán quienes durante la situación de crisis derivada del COVID-19 agoten sus prestaciones por desempleo antes de la fecha en que tenga lugar la incorporación a su puesto de trabajo y carezcan de cotizaciones suficientes para el reconocimiento de un nuevo derecho, en cuyo caso, la certificación empresarial de imposibilidad de reincorporación constituirá nueva situación legal de desempleo. En este supuesto, no les resultará de aplicación lo previsto en la letra b) de este apartado cuando acrediten una nueva situación legal de desempleo.

MOVILIDAD Y TRANSPORTE

¿Puedo usar el coche para ir a trabajar? ¿Y llevar a alguien más en mi vehículo si acudimos al mismo centro de trabajo?

El Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma recoge en su artículo 7.1 las actividades permitidas en torno a la libertad de circulación de las personas. En los apartados 2 y 3 del artículo 7, se permite “la circulación de vehículos particulares” respetando “las recomendaciones y obligaciones de las autoridades sanitarias”.

No obstante, ante la falta de claridad en la redacción del RD, se aprobó el Real Decreto 465/2020, de 17 marzo, que modificaba al anterior, aclarando en su artículo 7 que las actividades permitidas deben realizarse individualmente. Por tanto, en caso de que tengamos que ir al trabajo y queramos ir nuestro vehículo, debe circular solo el conductor. Sin embargo, la nueva redacción del artículo 7 apartado 1 incluye una salvedad “que se acompañe a personas con discapacidad, menores o mayores, o por otra causa justificada”.

Si trabajo con el vehículo de empresa efectuando desplazamientos durante mi jornada laboral en transporte de mercancías ¿puedo circular si me acompaña otro trabajador?

En este caso lo permite la Orden del Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana 264/2020 de 19 de marzo. En su artículo 1 apartado 1 recoge que está permitido “que vayan dos personas en la cabina del vehículo”. Pero igualmente hay que seguir “las instrucciones de protección indicadas por el Ministerio de Sanidad” tal y como recoge el apartado 2 del mencionado artículo.

En el transporte de mercancías, ¿dónde puedo descansar si los establecimientos han cerrado?

La Orden del Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana 229/2020 de 15 marzo, establece en un único artículo que las gasolineras y centros de carga y descarga que dispongan de aseo “deberán facilitar su uso a los conductores profesionales”. Asimismo, añade que los establecimientos con servicio de restauración, “deberán facilitar al transportista profesional un servicio de catering”.

¿Se mantiene la regulación en materia de transporte de mercancías sobre los tiempos de conducción y descanso?

El Reglamento (CE) nº 561/2006, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de marzo de 2006, relativo a la armonización de determinadas disposiciones en materia social en el sector de los transportes por carretera contiene las disposiciones sobre descansos.

En concreto, el artículo 6 apartado 1 dispone que “el tiempo diario de conducción no será superior a nueve horas” (...)

Y, el artículo 8 apartado 6 establece que “en el transcurso de dos semanas el conductor tendrá que tomar al menos: dos periodos de descanso semanal normal, o un periodo de descanso semanal normal y un periodo de descanso semanal reducido” (...)

Pues bien, la Resolución de 16 de marzo de 2020, de la Dirección General de Transporte exceptúa a las operaciones de transporte de mercancías del cumplimiento de los preceptos anteriores.

Si me caduca la tarjeta de cualificación del conductor, acreditativa del certificado de aptitud profesional (CAP) ¿tengo que renovarla?

La Orden del Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana 254/2020, de 18 de marzo, en su artículo 1 apartado 1 amplía la validez de las tarjetas de cualificación del conductor, acreditativa del CAP que hayan expirado a partir del 1 de marzo “hasta 120 días después de la finalización de la declaración del estado de alarma o prórrogas del mismo”.

¿Y en el caso de las autorizaciones a los transportistas para el transporte de animales?

Igualmente, la Orden del Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana 279/2020, de 24 de marzo, en su artículo 1 apartado 1 declara la validez de las autorizaciones, medios de transporte, contenedores y certificados de formación de los conductores o cuidadores que hayan expirado a partir del 1 de marzo “hasta 120 días después de la finalización de la declaración del estado de alarma o prórrogas del mismo”.

Si necesito ir en autobús para ir al trabajo, o por otra causa permitida, ¿existe algún tipo de restricción o pauta?

La Orden anterior también regula, para los viajeros de autobús, que en aquellos vehículos en los que el conductor no está protegido por una mampara, deben acceder por la puerta de atrás, salvo que tengan que adquirir el billete. La ocupación del autobús será de un tercio de su capacidad, procurando la máxima separación entre los viajeros y se deben dejar los asientos libres de fila situada detrás del conductor. No hay que accionar las puertas, ya que lo hará el conductor o conductora.

La Orden señala también, en su artículo 3 apartado 4 que los desplazamientos “deberán hacerse individualmente, salvo que se acompañe a personas con discapacidad, menores, mayores o por otra causa justificada”. No obstante, este precepto ha sido modificado por la Disposición Adicional Primera de la Orden del Ministerio de Transporte, Movilidad y Agenda Urbana 278/2020, de 24 de marzo, quedando redactado del siguiente modo:

“El transporte público, privado complementario y particular de personas de hasta nueve plazas, incluido el conductor, llevado a cabo en el marco de los desplazamientos autorizados en el artículo 7 del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, en los que deba viajar más de una persona en el vehículo, respetará que vaya como máximo una persona por cada fila de asiento, manteniéndose la mayor distancia posible entre los ocupantes”.

¿Se prestan los servicios de transporte público con normalidad?

La Orden del Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana, de 273/2020, de 23 de marzo, establece que la oferta del servicio se reduce en los siguientes porcentajes:

- Servicios ferroviarios de media distancia: 70%
- Servicios ferroviarios de media distancia-AVANT: 70%
- Servicios regulares de transporte por viajeros por carretera: 70%
- Servicios de transporte aéreo sometidos a Obligaciones de Servicio Público: 70%
- Servicios de transporte marítimo sometidos a contrato de navegación: 70%
- Servicios ferroviarios de cercanías: 20%, en horas punta, y 50%, en horas valle.

En los aeródromos, ¿está permitido la apertura de los comercios y establecimientos de restauración?

Para los establecimientos en los aeródromos, la Orden 240/2020 de 18 de marzo, permite que puedan abrir los que “sean imprescindibles para atender las necesidades esenciales de trabajadores, proveedores y pasajeros en sus instalaciones”. La estancia en estos establecimientos debe ser solo la necesaria manteniendo la distancia de seguridad de un metro.

Si soy trabajador transfronterizo, ¿me afectan las restricciones de viajes desde otros países?

La Orden 270/2020 de 21 de marzo, por la que se establecen criterios para la aplicación de una restricción temporal de viajes no imprescindibles desde terceros países a la Unión Europea y países asociados Shengen, contiene la denegación de entrada, por motivos de orden público o salud pública a las personas de terceros países salvo que se traten de:

- Trabajadores transfronterizos.
- Profesionales sanitarios o del cuidado de mayores que se dirijan a ejercer su actividad laboral.
- Personal dedicado al transporte de mercancías, en el ejercicio de su actividad laboral y el personal de vuelo necesario para llevar a cabo las actividades de transporte aéreo comercial.
- Personas viajando por motivos familiares imperativos debidamente acreditados.
- Personas que acrediten documentalmente motivos de fuerza mayor o situación de necesidad, o cuya entrada se permita por motivos humanitarios, entre otros.

¿Puedo viajar desde la península a Baleares o Canarias?

Desde el día 19 de marzo, están prohibidos los vuelos comerciales o privados, el desembarco en los puertos de pasajeros de buques y se prohíbe la entrada a embarcaciones de recreo o deportivas. Se exceptúan las aeronaves y buques del Estado, exclusivamente con carga, o con fines humanitarios, médicos o de emergencia.

Con el objeto de facilitar la movilidad de los pasajeros por las actividades autorizadas en el artículo 7.1 del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo:

La Orden 247/2020, de 17 de marzo, que regula el transporte entre la península y las Illes Balears, permite un vuelo diario de ida y vuelta.

- Con origen Madrid, Barcelona o Valencia con destino Palma de Mallorca.
- Con origen Madrid, Barcelona con destino Menorca o Eivissa.
- Con origen en Palma de Mallorca y con destino Menorca o Eivissa.

Y la Orden 246/2020, de 17 marzo, que regula el transporte entre la península y las Islas Canarias, permite los siguientes vuelos:

- 2 vuelos al día entre Madrid y la isla de Gran Canaria.
- 2 vuelos al día entre Barcelona y la isla de Gran Canaria.
- 1 vuelo al día entre Bilbao y la isla de Gran Canaria.
- 1 vuelo al día entre Sevilla y la isla de Gran Canaria.
- 2 vuelos al día entre Barcelona y el aeropuerto de Tenerife Norte.
- 1 vuelo al día entre Bilbao y el aeropuerto de Tenerife Norte.
- 1 vuelo al día entre Sevilla y el aeropuerto de Tenerife Norte.
- 1 vuelo al día entre Madrid y el aeropuerto de Tenerife Sur.
- 1 vuelo al día entre Madrid y Fuerteventura.
- 1 vuelo al día entre Madrid y La Palma.
- 1 vuelo al día entre Madrid y Lanzarote.
- 1 vuelo al día entre Barcelona y Lanzarote.

En todos los casos anteriores, los pasajeros tienen que justificar “la necesidad inaplazable de realización del viaje para alguna de las actividades autorizadas en el artículo 7.1 del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo”.

ANÁLISIS RD-LEY 9/2020

ANÁLISIS DEL 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

¿Hasta cuándo tienen vigencia las medidas recogidas en este RD?

Las medidas aprobadas en este RD-Ley entrarán en vigor el día 28 de marzo de 2020 y estarán vigentes durante todo el estado de alarma y sus posibles prórrogas.

MANTENIMIENTO DE LA ACTIVIDAD EN CENTROS SANITARIOS Y CENTROS DE ATENCIÓN A PERSONAS MAYORES

Los centros sanitarios y centros sociales de mayores, personas dependientes o personas con discapacidad, cualquiera que sea su titularidad –pública o privada- y el régimen de gestión se considerarán servicios esenciales durante la vigencia del estado de alarma y sus prórrogas; por tanto, deben mantener su actividad, y sólo podrán reducirla o suspenderla en los términos permitidos por las autoridades competentes.

El incumplimiento de las órdenes de las autoridades competentes será sancionado según lo establecido en la L.O. 4/1981, de 1 de junio, de los estados de alarma, excepción y sitio.

PROHIBICIÓN DE LOS DESPIDOS POR CAUSA DEL COVID-19

Esta medida extraordinaria de protección del empleo está recogida en el artículo 2 de este RD y lo que plantea es que no se podrá justificar la extinción del contrato o un despido por causa de fuerza mayor y las causas técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan la suspensión de contratos y reducción de jornada previstas en los arts. 22 y 23 del R.D.-Ley 8/2020, de 17 de marzo.

PRESTACIONES POR DESEMPLEO EN ERTE

En este RD se modifican y amplía lo referente a las prestaciones por desempleo como consecuencia de los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada regulados en los artículos. 22 y 23 del RD-Ley 8/2020.

Todo lo relativo a prestaciones por desempleo está regulado en artículo 3 y Disposiciones Adicionales Segunda, Tercera y Cuarta y Disposición Final Primera.

¿Cómo se tramitan las solicitudes?

- El procedimiento se inicia mediante SOLICITUD COLECTIVA presentada por la EMPRESA ante la entidad gestora de las prestaciones por desempleo en representación de las personas trabajadoras afectadas (modelo proporcionado por la entidad gestora).
- La comunicación, además de la Solicitud Colectiva, debe incluir determinada información por cada uno de los centros de trabajo (artículo 3.2).

De esta información podemos destacar, además de datos meramente estadísticos (razón social, NIF, representante legal), la siguiente:

- La especificación de las medidas a adoptar, así como la fecha de inicio en que

- cada una de las personas trabajadoras va a quedar afectada por las mismas.
- Porcentaje de disminución temporal, computada sobre la base diaria, semanal, mensual o anual, en el supuesto de reducción de jornada.
- Una declaración responsable en la que se hará constar que se ha obtenido la autorización de las personas trabajadoras para su presentación.
- La empresa tiene la obligación de comunicar cualquier variación en los datos inicialmente comunicados y, en todo caso, cuando se refieran a la finalización de la duración de la medida.
- La comunicación debe realizarse a través de medios electrónicos y en la forma que se determine por el SEPE, en su página las empresas pueden descargarse las instrucciones y el modelo de listados.

¿Qué plazo tiene la empresa para realizar la comunicación?

Se dispone de un plazo de 5 días desde la solicitud del ERTE en los casos de fuerza mayor (art. 22 RD-Ley 8/2020) o desde la fecha en la que la empresa notifique a la autoridad laboral competente su decisión en los casos de los procedimientos basados en causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (art. 23 DR-Ley 8/2020). Si la solicitud se ha producido con anterioridad a la entrada en vigor de este RD-Ley (28 de marzo), el plazo de 5 días empezará a computarse desde esta fecha.

¿Qué ocurre si la empresa no realiza la comunicación?

- Si esta comunicación no se transmite la empresa incurrirá en una infracción grave prevista en el artículo 22.13 de la LISOS.
- Las solicitudes que contengan falsedades o incorrecciones serán objeto de sanción, especialmente cuando den lugar a prestaciones que no debieran haberse producido; así como cuando las medias no fuesen necesarias o no tuvieran conexión suficiente con la causa que las origina. En estos casos la prestación se revisará de oficio y la empresa deberá ingresar a la entidad gestora las cantidades indebidamente percibidas por la persona trabajadora, deduciéndolas de los salarios dejados de percibir que hubieran correspondido, con el límite de tales salarios; sin perjuicio de la responsabilidad administrativa o penal que legalmente corresponda.

Esta obligación será exigible hasta la prescripción de las infracciones referidas en la LISOS que resulten de aplicación de conformidad con las reglas específicas y de vigencia expresa previstas en este RD-Ley.

¿Qué fecha cuenta como día de inicio de la situación legal de desempleo?

En los supuestos de FUERZA MAYOR, contará como fecha de inicio cuando se comunica esta situación, es decir, la fecha del hecho causante de la situación legal de desempleo.

En el resto de los supuestos, causas ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS Y DE PRODUCCIÓN, la fecha de efectos de la situación legal de desempleo deberá ser coincidente o posterior a la fecha en que la empresa comunique a la autoridad laboral la decisión adoptada. La causa y fecha de efectos de la situación legal de desempleo deben figurar en el CERTIFICADO DE EMPRESA (documento válido para su acreditación).

¿Se establece cómo calcular la cuantía de la prestación?

No, en este RD, desde USO echamos en falta, que se regule algún mecanismo de cálculo para agilizar este procedimiento y acelerar el proceso. Sobre todo, tras la denuncia de USO sobre una anticipación de instrucción que circulaba en la que se planteaba que no se computaran los hijos a cargo para facilitar la mecanización pero sin establecer como compensar ese recorte en la prestación.

COLABORACIÓN DE LA ENTIDAD GESTORA Y DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Si la Entidad Gestora aprecia indicios de fraude para obtener las prestaciones por desempleo lo comunicará a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, quien comprobará la existencia de las causas alegadas en las solicitudes y comunicaciones de ERTES basados en las causas de los arts. 22 y 23 del RD-Ley 8/2020. Para ello contará con el apoyo de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria y de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

¿Cuánto duran las medidas extraordinarias de prestación por desempleo y cotización a la Seguridad Social?

Las medidas extraordinarias en materia de cotización y protección por desempleo previstas en los artículos 24 y 25 del RD-Ley 8/2020, se aplicarán 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 RD-Ley, siempre que deriven directamente del COVID-19.

¿Cuánto pueden durar los ERTE por fuerza mayor?

La vigencia de los ERTE por causa de fuerza mayor (art. 22 RD-Ley 8/2020), estará limitada a la duración de la situación extraordinaria derivada del COVID-19, es decir mientras dure el estado de alarma y sus posibles prórrogas, tanto si los expedientes se han resuelto expresamente como si han sido resueltos por silencio administrativo, con independencia del contenido de la solicitud empresarial concreta.

¿Cómo afecta la suspensión a los contratos temporales?

La suspensión de los contratos temporales (incluidos los formativos, de relevo e interinidad) por las causas previstas en los arts. 22 y 23 del RD-Ley 8/2020, supondrá la interrupción del cómputo de su duración y de los períodos de referencia equivalentes al período suspendido respecto de las personas trabajadoras afectadas.

¿Qué ocurre si no puede celebrarse la Asamblea General en las Sociedades Cooperativas?

Si la Asamblea General no puede celebrarse por medios virtuales, el Consejo Rector asumirá la competencia para aprobar la suspensión total y/o parcial de la prestación de trabajo de sus socios y socias y emitirá la correspondiente certificación para su tramitación en los términos de los arts. 22 y 23 del RD-Ley 8/2020.

NUEVAS MEDIDAS EN CONTRATACIÓN PÚBLICA.

En la Disposición Final Segunda, se da una nueva redacción al artículo 16 del RD-Ley 7/2020, de 12 de marzo que, a su vez fue modificado por la Disposición Adicional Sexta del RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo. Y se establecen las siguientes medidas:

- Se justifica la actuación inmediata para adaptar cualquier medida directa o indirecta por parte de las entidades del sector público para hacer frente al COVID-19.
- A los contratos para atender a las necesidades derivadas de la protección de las personas y otras medidas adoptadas por el Consejo de Ministros en relación con el COVID-19, se les aplicará la tramitación de emergencia.
- Posibilidad de realizar abonos a cuenta por actuaciones preparatorias realizadas por el contratista sin aplicar las garantías previstas en la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público. El órgano de contratación determinará esta circunstancia y dejará constancia en el expediente.
- El libramiento de fondos para hacer frente a los gastos que genere la adopción de medidas de protección a la salud podrá realizarse a justificar.
- Contratación realizada en el exterior porque los contratos se formalicen o ejerciten total o parcialmente en el extranjero:
 - La formalización se realizará por el Jefe de la Misión o Representación Permanente con sujeción a las condiciones pactadas por la Administración con el contratista extranjero cuando su actuación sea indispensable y así se acredite en el expediente.
 - Se formalizarán por escrito.
 - Normas sobre el libramiento de fondos.
 - Se podrán anticipar total o parcialmente los pagos al contratista con anterioridad a la prestación de los servicios, cuando fuera imprescindible de acuerdo con la situación del mercado y el tráfico comercial del Estado con el que la contratación se lleve a cabo.
 - Se excluye de la obligación de facturación electrónica a las facturas emitidas por proveedores no nacionales, radicados en el exterior, cuando se trate de esos expedientes.

ANÁLISIS RD-LEY 10/2020

REAL DECRETO-LEY 10/2020, DE 29 DE MARZO, POR EL QUE SE REGULA UN PERMISO RETRIBUIDO RECUPERABLE PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS POR CUENTA AJENA QUE NO PRESTEN SERVICIOS ESENCIALES, CON EL FIN DE REDUCIR LA MOVILIDAD DE LA POBLACIÓN EN EL CONTEXTO DE LA LUCHA CONTRA EL COVID-19

El gobierno anunció el 28 de marzo la paralización de las empresas que lleven a cabo actividades no esenciales como medida para frenar la difusión del Covid-19 y controlar la pandemia.

Desde USO, el 16 de marzo trasladamos la Ministerio de Trabajo y Economía Social, esta misma propuesta basándonos en la necesaria defensa del derecho fundamental a la salud de los trabajadores por la imposibilidad, en la situación actual, de cumplir con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Entendíamos que, sin la paralización de la actividad presencial no esencial, no puede garantizarse la efectividad de las medidas del estado de alarma.

Para poder desarrollar esta medida y, dado lo extraordinario e inminente de la misma, desde el gobierno se plantea que se lleve a cabo mediante un “permiso retribuido recuperable” a través de la negociación colectiva. Desde USO celebramos que se adopte la medida, a la par que se protege el empleo y el cobro de la nómina de los trabajadores y trabajadoras, pero exigimos que no se utilicen eufemismos a la hora de denominar las medidas a tomar en la normativa que se aprueba.

En término laborales, sólo los permisos no retribuidos deben recuperarse, los permisos retribuidos no se deben recuperar. Es necesario llamar a las cosas por su nombre para no dar lugar a confusiones, lo que se plantea en el Real Decreto-Ley 10/2020 es una distribución irregular de la jornada, no un permiso retribuido.

¿Cuándo entra en vigor?

Todas las medidas entrarán en vigor el 29 de marzo de 2020, excepto para las personas trabajadoras que tienen que garantizar la reanudación de la actividad empresarial que podrán prestar sus servicios también el lunes 30 de marzo de 2020.

Hay que tener en cuenta que, aunque la Disposición Final Única de este RD-Ley indica que el mismo entrará en vigor el mismo día de su publicación en el BOE, dicha publicación no se realizó hasta pasadas las 23:30 horas del domingo 29 de marzo de 2020, si bien es cierto que el permiso retribuido ha comenzado a las 0:00 horas del día 30 de marzo.

¿A quién se aplica esta medida? (Art. 1)

El permiso será de aplicación a las personas trabajadoras por cuenta ajena que presten servicios en empresas o entidades, públicas y privadas, cuya actividad no ha sido paralizada por la declaración del estado de alarma establecida por el RD 463/2020, de 14 de marzo.

¿Cuánto tiempo durará la medida? (Art. 2)

El “permiso retribuido recuperable” es de carácter obligatorio y será de aplicación desde el 30 de marzo hasta el 9 de abril de 2020, ambos inclusive.

¿Qué significa estar de “permiso retribuido recuperable”? (Art.2)

Del 30 de marzo hasta el 9 de abril, las personas trabajadoras a quienes se aplique este permiso estarán liberadas de realizar su trabajo y recibirán su salario íntegro, incluyendo salario base y complementos salariales, con normalidad.

¿Cómo se van a recuperar las horas? (Art. 3)

Tras la finalización del estado de alarma, prevista para el 11 de abril de 2020, a no ser que se establezca una nueva prórroga, se tendrá hasta el 31 de diciembre de 2020 para la recuperación de horas no realizadas durante este periodo de permiso.

El calendario y forma de recuperación de las horas de trabajo se negociará con los representantes de las personas trabajadoras en un período máximo de 7 días.

Si no existe representación legal en la empresa la comisión se constituirá por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa o, en su defecto, por 3 personas trabajadoras de la propia empresa elegidos de conformidad con el art. 41.4 ET. La comisión se constituirá en el plazo máximo de 5 días y la negociación deberá hacerse de buena fe. Las partes pueden acordar sustituir el período de consultas por procedimientos de mediación y arbitraje.

El acuerdo podrá regular la recuperación de todas o parte de las horas de trabajo, el preaviso mínimo para que las personas trabajadoras puedan conocer cuando tienen que recuperar las horas y el período de referencia para recuperar el tiempo de trabajo no desarrollado. Si no hay acuerdo la empresa notificará a los representantes de los trabajadores y a las personas trabajadoras su decisión al respecto en un plazo de 7 días desde la finalización del período de consultas.

En todo caso, se deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora del tiempo a recuperar.

La recuperación de las horas de trabajo se podrá hacer efectiva desde el día siguiente a la finalización del estado de alarma y hasta el 31 de diciembre de 2020, respetando en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y en el Convenio Colectivo, sin superar la jornada máxima anual prevista en el Convenio de aplicación. También deberán ser respetados los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar legal y convencionalmente reconocidos.

¿Qué pasa si ya tenía acordadas vacaciones?

En el caso de que se hubiese acordado, individual o colectivamente, el disfrute de vacaciones para los días que esté en vigor el permiso obligatorio, las personas trabajadoras afectadas tendrán derecho a disfrutar los días coincidentes con el permiso con posterioridad a su finalización, o en otro momento si así lo acuerdan con su empleador.

¿Qué ocurre si es imprescindible desarrollar un mínimo de actividad en mi empresa? (Art. 4)

Las empresas que deban aplicar el permiso 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, teniendo como referencia la mantenida en un fin de semana ordinario o en festivos.

¿Quién regula este permiso en las Administraciones Públicas? (Disposición Adicional 1ª)

El Ministerio de Política Territorial y Función Pública y los órganos competentes de las CCAA y entidades locales dictarán las instrucciones y resoluciones necesarias para regular la prestación de servicios de los funcionarios y empleados públicos sujetos al Estatuto Básico del Empleado Público, con el fin de mantener el funcionamiento de los servicios públicos esenciales.

¿Qué ocurre cuando resulte imposible interrumpir de modo inmediato la actividad? (Disposición Transitoria 1ª)

En estos casos, las personas trabajadoras incluidas en el ámbito subjetivo de este RD-Ley podrán prestar servicios el lunes 30 de marzo de 2020 para hacer efectivo este permiso sin perjudicar de forma irremediable o desproporcionada la reanudación de la actividad empresarial.

¿Qué ocurre con las personas trabajadoras del ámbito del transporte que están realizando un servicio no incluido en el RD-Ley cuando dicha norma ha entrado en vigor?

Estas personas trabajadoras iniciarán el permiso retribuido recuperable una vez finalizado el servicio en curso, incluyendo como parte del servicio el retorno correspondiente.

¿A quiénes no se aplica esta medida? (Art. 1 y Anexo)

- Lo dispuesto en el RD-Ley, no resultará de aplicación a los trabajadores cuyas empresas ya hubiesen solicitado o estén aplicando, en la fecha de su entrada en vigor, un ERTE por la que no presten servicios los días que está en vigor esta medida, del 30 de marzo al 9 de abril; así como aquellas empresas a las que se les autorice un ERTE durante la vigencia de este permiso.
- Tampoco será de aplicación a los trabajadores y trabajadoras que estén en situación de Incapacidad Temporal (IT).
- No se aplicará a las personas que tengan su contrato suspendido por cualquier causa legalmente prevista.
- No se aplica a las personas trabajadoras que ya se encuentren prestando servicios a distancia, mediante teletrabajo o cualquiera de las modalidades no presenciales de prestación de servicios.
- A las siguientes personas trabajadoras por cuenta ajena que presten servicios en los sectores calificados como esenciales en el Anexo del RD, así como a las que presten servicios en las divisiones o líneas de producción que se correspondan con dichos

sectores esenciales:

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.
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 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, los animalarios a ellos asociados, el mantenimiento de los servicios mínimos de las instalaciones a ellos asociados y las empresas suministradoras de productos necesarios para dicha investigación, y 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.
 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.

¿Puede cambiar el listado de actividades afectadas? (Art. 5)

El Ministro de Sanidad, como autoridad competente delegada, podrá modificar o especificar, mediante las órdenes necesarias, las actividades que se ven afectadas por el permiso retribuido recuperable previsto en este RD-Ley y sus efectos.

¿Qué ocurre con los empleados públicos que tienen legislación específica propia? (Disposición Adicional 2ª)

Respecto a este personal se dictarán las instrucciones y resoluciones necesarias para determinar su régimen jurídico, tanto respecto al carácter esencial de los servicios como a la organización concreta de los mismos.

Personal afectado:

- Personal funcionario de las Cortes Generales y de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas.
- Personal funcionario de los demás Órganos Constitucionales del Estado y de los órganos estatutarios de las comunidades autónomas.
- Jueces, Magistrados, Fiscales y demás personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia.
- Personal militar de las Fuerzas Armadas.
- Personal de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.
- Personal retribuido por arancel.
- Personal del Centro Nacional de Inteligencia.
- Personal del Banco de España y del Fondo de Garantía de Depósitos de Entidades de Crédito.
-

¿Qué ocurre con la Administración de Justicia? (Disposición Adicional 3ª)

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 RD 463/2020, de 14 de marzo, que declaró el estado de alarma.

¿Qué ocurre con la contratación en el sector público? (Disposición Adicional 4ª y 5ª)

Pueden continuar las actividades no incluidas en el anexo que hayan sido objeto de contratación por el procedimiento del art. 120 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre de Contratos del Sector Público.

El permiso retribuido recuperable no se aplicará a las personas trabajadoras de las empresas adjudicatarias de contratos de obras, servicios y suministros del sector público que sean indispensables para el mantenimiento de la seguridad de los edificios y la adecuada prestación de los servicios públicos, incluida la prestación no presencial (sin perjuicio de las suspensiones ya previstas en el art. 34 del RD-Ley 8/2020)

The background of the page is a diagonal split. The upper-left portion is white, and the lower-right portion features a close-up, vertical orientation of weathered wooden planks. The planks are light brown with visible grain, knots, and some darker staining or peeling paint.

ORDEN SND/307/2020

La Orden SND/307/2020, 30 de marzo, por la que se establecen los criterios interpretativos para la aplicación del Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, y el modelo de declaración responsable para facilitar los trayectos necesarios entre el lugar de residencia y de trabajo. Entendemos que esta orden, a la que podríamos definir como parche, es fruto del desconcierto y las dudas que ha generado la publicación precipitada y con nocturnidad del RD-Ley de paralización de actividades no esenciales. Dicha Orden dispone lo siguiente:

1. Que los autónomos que desarrollan actividades que no se hayan visto suspendidas por las medidas de contención previstas en el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, de estado de alarma, y el resto de normas que lo desarrollan, pueden continuar prestando sus servicios normalmente.
2. Que para poder garantizar la asistencia y asesoramiento a personas trabajadoras y empleadores, tanto la representación empresarial como sindical no se ve afectada por la restricción de movilidad ni del decreto de estado de alarma ni del RD-ley 10/2020.
3. Por último, incluye un modelo de declaración responsable para expedir a los trabajadores y trabajadoras, no afectados por el RD-Ley 10/2020 y para quienes vayan a desarrollar la actividad sindical para justificar esta circunstancia y presentar en caso de que las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado se lo requieran en sus desplazamientos.

SUSPENSIÓN PLAZOS ITSS

NOVEDAD DEL RD-Ley 15/2020

SUSPENSIÓN DE PLAZOS EN EL ÁMBITO DE LA ACTUACIÓN DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (Disposición Adicional Segunda)

Supuestos afectados:

- El periodo de vigencia del estado de alarma y de sus prórrogas no computará a efectos de los plazos de duración de las actuaciones comprobatorias de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, ni tampoco computará en los plazos fijados para el cumplimiento de los requerimientos de la Inspección.

Excepciones: las actuaciones comprobatorias y aquellos requerimientos y órdenes de paralización derivados de situaciones estrechamente vinculadas a los hechos justificativos del estado de alarma, o aquellas que por su gravedad o urgencia resulten indispensables para la protección del interés general, en cuyo caso se motivará debidamente, dando traslado de tal motivación al interesado.

- Durante el periodo de vigencia del estado de alarma y sus posibles prórrogas, quedan suspendidos los plazos de prescripción de las acciones para exigir responsabilidades en lo que se refiere al cumplimiento de la normativa de orden social y de Seguridad Social.
- Todos los plazos relativos a los procedimientos regulados en el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, están afectados por la suspensión de plazos administrativos prevista en la disposición adicional tercera del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo que declaró el estado de alarma.

The background of the page is a diagonal split. The upper-left portion is white, and the lower-right portion features a close-up photograph of vertical wooden planks with a natural, weathered texture. The text is centered in the white area.

ANEXO I AUTORIZACIÓN TRAYECTOS LABORALES

Modelo de declaración responsable a emitir para los trabajadores por cuenta ajena que no deban acogerse al permiso retribuido recuperable recogido en el Real Decreto-ley 10/2020

D/D.^a _____, con DNI _____,
actuando como representante de la empresa/empleador _____
(NIF: _____).

Datos de contacto de la empresa/empleador:

– Domicilio: _____

– Teléfono: _____

– Correo electrónico: _____

Declara responsablemente:

Que D/D.^a _____ con DNI _____ es
trabajador/a de esta empresa/empleador y reúne las condiciones para no acogerse al
permiso retribuido recuperable establecido en el Real Decreto-ley 10/2020.

Para que conste a los efectos de facilitar los trayectos necesarios entre su lugar de
residencia y su lugar de trabajo.

En _____, a ____ de _____ de 2020.

FDO: _____



UNIÓN SINDICAL OBRERA

**Secretaría de Acción Sindical y
Salud Laboral**

Plaza de Santa Bárbara, N^o5, 6^o · 28004 · Madrid

@AccionSindUSO