

GUÍA PARA EMPRESAS

Ámbito laboral.

Situación extraordinaria COVID-19

Fecha actualización: 07/05/2020



FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE INDUSTRIAS DE ALIMENTACIÓN Y BEBIDAS

El Gobierno aprobó el **RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo**, por el que se aprueban **medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19**.

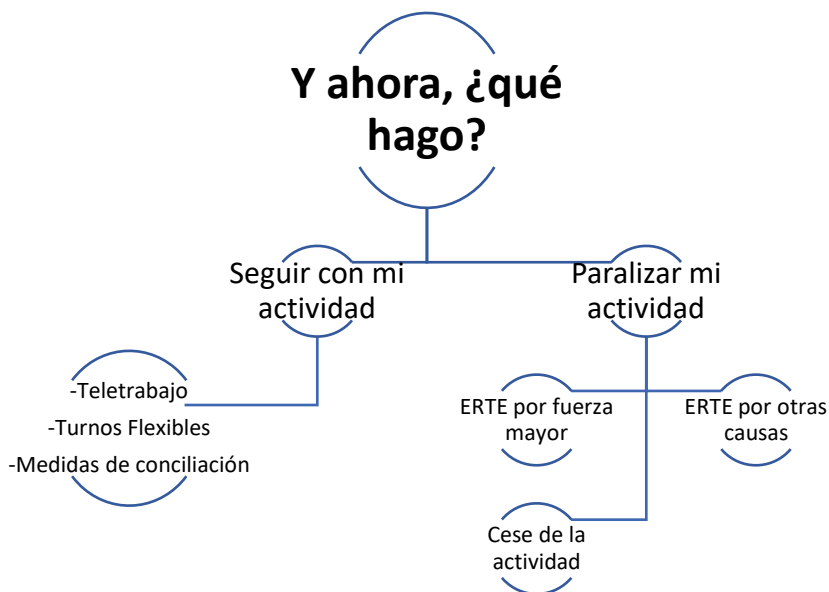
Este RD-Ley introdujo nuevas medidas de carácter económico y laboral. Algunas de estas medidas han sido ampliadas posteriormente, como se recoge en esta guía.

Desde el área laboral, FIAB quiere ofrecer una guía práctica de actuación a las asociaciones y empresas del sector de la Industria de Alimentación y Bebidas española.

* Los plazos mencionados en esta guía hacen referencia a días hábiles.

ÍNDICE: ¿Qué hago ahora?

1. SI CONTINUÓ CON MI ACTIVIDAD.....	3
1.1. Carácter preferente del trabajo a distancia.....	3
1.2. Derecho a la adaptación y reducción de la jornada	4
1.3. Algunas preguntas frecuentes.....	6
2. SI NO PUEDO CONTINUAR CON MI ACTIVIDAD.....	8
2.1. ERTE por causa de fuerza mayor	8
2.2. ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción	11
3. La prestación de desempleo ante el COVID-19	15
3.1. Trabajadores por cuenta ajena	15
3.2. Trabajadores por cuenta propia, autónomos o en régimen especial.....	17
4. Permiso retribuido recuperable para personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales	18
5. Fuentes de consulta de interés	20



1. SI CONTINUÓ CON MI ACTIVIDAD...

1.1. Carácter preferente del trabajo a distancia

En la situación actual, el teletrabajo es entendido como una medida de prevención de la salud. El trabajo a distancia debe ser prioritario frente a la cesación temporal o reducción de la actividad.

❖ Si la iniciativa parte del trabajador...

Si el trabajador solicita esta opción la recomendación debe ser que siempre que se pueda teletrabajar, se acepte la petición de los trabajadores. Si el teletrabajo no fuera posible, se debe denegar motivadamente, y si se solicita con base al artículo 34.8 ET (adaptación de la jornada), habrá que cumplir con los requisitos de éste (periodo de negociación individual si no hay acuerdo colectivo y necesidad de justificación adecuada y detallada de las alternativas posibles o la ausencia de ellas).

❖ Y en caso de que esta iniciativa parta del empresario...

El teletrabajo no puede ser impuesto por la empresa, ni se puede imponer por vía del artículo 41 del ET ni por acuerdo colectivo. El teletrabajo debe ser acordado entre ambas partes.

No obstante, las autoridades sanitarias podrían autorizar a las empresas a imponer el teletrabajo como medida preventiva en los casos en los que sea posible.

La norma entiende que el teletrabajo es prioritario frente a la cesación temporal o reducción de la actividad. Esta circunstancia debería ser tenida en cuenta por las empresas en el momento de solicitar los ERTE.s.

Las recomendaciones a seguir serían:

- Introducir en los protocolos o planes de contingencia el teletrabajo como medida principal y obligatoria si el puesto lo permite. Dichos protocolos o planes tendrían que ser consultados con la RLT (representación legal de trabajadores), de existir.
- Si no hay planes de contingencia, se debe intentar alcanzar un acuerdo individual de teletrabajo.
- Si no se alcanza un acuerdo y se impone el teletrabajo, se debe justificar esta decisión por escrito, como medida de prevención de la salud, haciendo referencia en el escrito al acuerdo social entre patronales y sindicatos para situar al teletrabajo como medida preferente de control de la situación.

¿Debería el empresario dotar al personal de los medios necesarios para teletrabajar?

Sí. Si no se disponen de los medios, se puede alcanzar un acuerdo para que el trabajador use sus. Se debe tener en cuenta, además, que, con carácter excepcional, no será necesario que la empresa realice una evaluación de riesgos del puesto de trabajo en el trabajo a distancia. Dada la situación de emergencia de salud pública actual, se entenderá como cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos (art. 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales), a través de una autoevaluación realizada voluntariamente (no tiene carácter obligatorio) por la propia persona trabajadora.

Cuando no es posible teletrabajar y el trabajador solicita no acudir al trabajo por otros motivos (cuidado de niños, peligro o miedo a contagiar o contagiarse), ¿se ve el empresario obligado a permitirlo?

Si el trabajador tiene familiares a cargo se puede pedir una adecuación de la jornada. El empresario no está obligado a permitirlo. Lo idóneo es pactar alguna medida alternativa: vacaciones, suspensión de mutuo acuerdo...

Si decide no asistir y no tuviera justificación médica, se consideraría ausencia no justificada y por tanto sería de aplicación el régimen sancionador establecido en los protocolos internos de la empresa o en función de lo recogido en el Convenio Colectivo.

1.2. Derecho a la adaptación y reducción de la jornada

Con el objetivo de favorecer la conciliación laboral, los trabajadores por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado de cónyuge, pareja de hecho y/o familiares hasta segundo grado de consanguinidad, tendrán derecho a la adaptación de jornada o reducción de esta, cuando concurren circunstancias excepcionales, relacionadas con actuaciones tendentes a evitar la transmisión del COVID-19, como:

- ✓ Necesaria presencia del trabajador para la atención de las personas citadas.
- ✓ 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 dispensen cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos.

- ✓ Cando la persona a cargo de estos no pueda seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con el COVID-19.

Estas adaptaciones o reducciones **deben ser justificadas, razonables y proporcionales a la situación de la empresa, y, por lo tanto, es necesaria la autorización de ésta.** Se trata de un derecho individual de cada uno de los progenitores o cuidadores.

En el caso en el que el trabajador ya disfrutase de una adaptación o reducción de su jornada por alguno de los motivos recogidos en el artículo 37 ET, la persona podrá renunciar temporalmente a este derecho o podrá modificar los términos de su disfrute mientras duren las circunstancias excepcionales de crisis sanitaria, siempre que se requiera y se justifique.

Disposiciones especiales para la adaptación de la Jornada:

- La persona trabajadora deberá concretar en la solicitud inicial el alcance y contenido de la adaptación de la jornada, justificando y acreditando las necesidades concretas de cuidado que se deben dispensar.
- Este derecho a la adaptación de la jornada se puede concretar en la distribución del tiempo de trabajo o de cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo (cambio de turno, alteración del horario, horario flexible, jornada partida o continuada, cambio de centro de trabajo, cambio de funciones, cambio en la forma de prestación del trabajo (teletrabajo), o en cualquier otro tipo, siempre que seas razonable y proporcionado).

Disposiciones especiales en el caso de reducción de la Jornada:

- Los supuestos en los que se puede solicitar esta reducción se dan cuando por razones de guarda legal el trabajador tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida o precise 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, desempeñe o no actividad retribuida.
- Además, deben concurrir algunas de las 3 circunstancias descritas anteriormente como dada la situación extraordinaria en la que nos encontramos.
- Dicha reducción debe ser comunicada a la empresa con 24 horas de antelación, pudiendo alcanzar la reducción del 100% si fuera necesario, razonable y proporcionado, en atención a la situación de la empresa.

1.3. Algunas preguntas frecuentes...

A continuación, se adjuntan algunas preguntas y respuestas frecuentes que pueden surgir estos días:

¿Qué pasa si un trabajador se niega a viajar o a acudir al centro de trabajo por miedo al contagio?

No acudir a trabajar por miedo sin que exista ninguna decisión de la administración o, al menos, recomendación de las autoridades sanitarias que implique aislamiento u obligación de mantenerse en casa, no estaría legalmente justificado y podría ser objeto de sanción. Sin embargo, se ha de tener en cuenta que nos encontramos ante una situación excepcional, y se recomienda buscar un acuerdo con los representantes de los trabajadores que se ajuste a las recomendaciones de las autoridades sanitarias.

¿Puedo obligar a mis empleados a disfrutar de sus vacaciones ahora, coincidiendo con la reducción de mi actividad?

A colación con la búsqueda de medidas alternativas, es necesario recalcar que, de conformidad con la normativa laboral, no se puede obligar a los trabajadores a que usen sus vacaciones por motivos del COVID-19. Como comentado existen diversas medidas alternativas (en las que en última instancia se encuentra el ERTE).

Si bien, en casos extraordinarios en los que hacer uso de vacaciones es la única medida posible, se recomienda intentar suscribir un acuerdo individual con cada trabajador. En caso de no alcanzar acuerdo, se debe comunicar a los trabajadores afectados que se trata de una medida excepcional, con los argumentos productivos u organizativos correspondientes. En este caso, es aconsejable no exceder el límite del 50% de las vacaciones.

Hay que tener en cuenta que esta medida podrá ser impugnada y podría dar lugar al disfrute de nuevos periodos de vacaciones por parte del trabajador y a indemnizaciones adicionales por vulneración de derechos fundamentales en determinados casos.

¿Cómo debo actuar en caso de que uno de mis trabajadores se encuentra infectado y exista riesgo de contagio?

En caso de que algún trabajador se encuentre infectado por COVID 19 y se deba poner en cuarentena al resto de la plantilla o solamente aquellos compañeros que se hayan encontrado expuestos, ambos supuestos se encontrarán recogidos bajo el mismo concepto: **incapacidad temporal asimilada al accidente laboral, es decir, baja por contingencia profesional** (art. 5 del RDL 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).

Se incluyen también en el grupo de personas que pueden solicitar esta baja, aquellas declaradas vulnerables, siempre que las condiciones laborales supongan un riesgo y no existan alternativas como el teletrabajo o el cambio en las funciones: las que presentan patologías cardiovasculares, hipertensión arterial, diabetes, enfermedad pulmonar crónica, inmunodeficiencias, procesos oncológicos en tratamiento activo, debiendo valorarse cada una de ellas. Las personas mayores

de 60 años sin patologías no se consideran trabajadores especialmente sensibles de manera general, según las aclaraciones realizadas por el Instituto Nacional de la Seguridad Social. También pueden considerarse personas vulnerables a mujeres embarazadas-lactantes, teniendo en cuenta la existencia o no de complicaciones y/o la presencia de alguna patología a tener en cuenta, así como los referidos niveles de riesgo.

Esta contingencia solo la pueden declarar los Servicios Públicos de Salud y declarando en la comunicación formal la contingencia como enfermedad común, tal y como ha aclarado las “Instrucciones aclaratorias relativas al nuevo procedimiento de remisión de partes de los servicios públicos de salud (SPS) por coronavirus, conforme al real decreto Ley 6/20, de 10 de marzo”. **Los partes de baja/alta en ningún caso podrán ser emitidos por los facultativos de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social (MCSS), del Instituto Social de la Marina o de las Empresas Colaboradoras.**

Si todos los trabajadores están contagiados o en cuarentena, cobrarán su prestación sin que la empresa tenga que pagar salarios mientras se mantengan en esta situación.

Si están incapacitados solo una parte de la plantilla y eso hace imposible que el resto del personal desempeñe su trabajo, podríamos estar ante una causa que justificaría el ERTE ya sea por fuerza mayor o por causas organizativas.

¿Y si necesito cubrir puestos dado el número de bajas de mi plantilla?

Se puede contratar trabajadores con contratos de interinidad (vigentes solo durante el periodo de incapacidad del trabajador sustituido).

***Recuerde:** se prorrogan las medidas contenidas en los artículos 5 –trabajo a distancia– y 6 –derechos de adaptación y reducción de jornada– del RDL 8/2020. La aplicación de lo dispuesto en estos preceptos se extenderá durante los dos meses después del fin de la vigencia de la declaración del estado de alarma, sin perjuicio de que, en atención a las circunstancias, quepan prórrogas adicionales por parte del Gobierno.

2. SI NO PUEDO CONTINUAR CON MI ACTIVIDAD...

Lamentablemente en caso no poder continuar con la actividad, el empresario puede valorar la realización de un ERTE.

¿Qué es un ERTE?

Un expediente de Regulación Temporal de Empleo es la adopción **por parte de la empresa** de una suspensión temporal de la relación laboral. La relación laboral no acaba (simplemente se paraliza), el empleado no pierde la antigüedad, pero tampoco tiene derecho a percibir indemnización (ya que no es un despido).

Existen dos modalidades:

- Suspensión de contratos de trabajo (ausencia en periodos de referencia completos: días, semanas, meses; que pueden ser seguidos o alternos).
- Reducción de jornada (disminución del tiempo de trabajo entre un 10-70% sobre la base de la jornada).

¿Qué causas lo originan?

1. ERTE por causas de fuerza mayor.
2. ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción.

El ERTE puede afectar a todos o parte de los empleados. Si bien, en el caso de ERTES económicos, técnicos, organizativos o de producción, se tendrá que justificar los criterios de designación de afectados.

2.1. ERTE por causa de fuerza mayor

¿Qué entendemos por “causa de fuerza mayor”?

Las suspensiones de contratos o reducciones de jornada, con **causa directa** en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, en concreto:

- La acreditación por la empresa de la imposibilidad de seguir prestando servicios -total o parcialmente- por la declaración del estado de alarma por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo (se encuentran detalladas en el artículo 10).
- Decisiones vinculadas con el COVID-19 adoptadas por las autoridades competentes de las Administraciones Públicas.
- Las debidas a situaciones urgentes y extraordinarias provocadas por el contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo que queden debidamente acreditadas.
- Suspensión o cancelación de actividades, cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público y, en general de la movilidad de las personas y/o

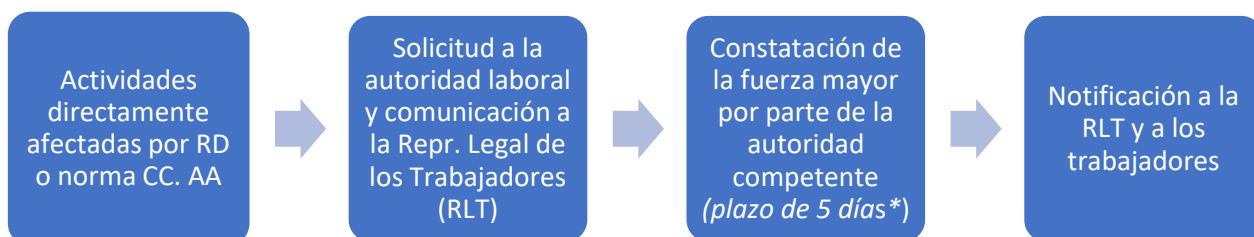
mercancías, falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo de la actividad consecuencia directa del COVID-19.

- La interrupción y paralización de actividades entre los días 30 de marzo y 9 de abril derivada de la aplicación del Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo.

Desde el Ministerio nos insisten en que **la aplicación de las medidas excepcionales por causa de fuerza mayor se van a tener en cuenta de una manera flexible y razonable**, teniendo presente que **no sólo se dará en los sectores que tienen directamente suspendida su actividad** por el Real Decreto de declaración de Estado de Alarma sino también en todas aquéllas que directa y principalmente tengan relación con las mismas. En estos casos hay que hacer un esfuerzo documental adicional para probar que la fuerza mayor les ha afectado de forma directa y sensible.

A efectos de este apartado se deben tener en cuenta los Criterios emitidos por la Dirección General de Trabajo sobre expedientes suspensivos y de reducción de jornada por COVID-19, de fechas 28 y 31 de marzo de 2020 (véase normativa al final del documento).

¿Cuál es el procedimiento?



**Las medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada surtirán efecto desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.*

Forma de presentación y documentos base a aportar:

La solicitud se realizará de forma telemática a la autoridad competente, incluyendo la siguiente documentación:

- Solicitud oficial de la autoridad competente.
- Acreditación de representación (si no hay posibilidad de firmar con el Certificado Digital de la empresa).
- Documento que acredite la actividad de la empresa (Inscripción en TGSS del CCC de los trabajadores afectados).
- Copia de la comunicación a la representación de las personas trabajadoras.
- Concreción de las medidas de suspensión o reducción.
- Relación nominal de los afectados, con DNI, afiliación, alta en SS.
- Acreditación de la Autoridad Sanitaria (si la fuerza mayor es por contagio o aislamiento).

*La solicitud del informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social será potestativa para la autoridad laboral.

¿Cuáles son las consecuencias?

- Empresario**
- Se suspende la obligación de pago y de trabajo (total o parcialmente) y afecta al devengo de vacaciones (durante la suspensión no se devengan y la reducción origina una disminución en la retribución de estas).
 - La Tesorería puede exonerar a la empresa de abonar las cotizaciones*:
 - Si tiene menos de 50 trabajadores a fecha de 29/02/2020, la exoneración será del 100%.
 - Si tiene 50 o más será del 75%.
- Trabajador**
- Puede solicitar el desempleo total (si ha habido suspensión) o parcial (si ha habido una reducción). Además, tendrán derecho a percibir subsidio de desempleo durante todo el tiempo de la reducción/suspensión y ello, aunque no tengan el periodo de carencia necesario y este tiempo que consuman no se restará de una eventual futura prestación de desempleo. El trabajador recibirá el 70% de su salario.

**Para que se aplique esta exoneración, es necesario solicitarlo a la Tesorería General de la Seguridad Social, con remisión de una comunicación de la identificación de los trabajadores y periodo de la suspensión o reducción de jornada. A efectos de control, será suficiente la verificación de que el SEPE procede al reconocimiento de la correspondiente prestación por desempleo por el periodo de que se trate.*

¿Cómo se interpreta el silencio de la Administración?

Si la administración no resuelve en el plazo de cinco días, se entenderá estimada la constatación de fuerza mayor por silencio administrativo **positivo**. **No obstante, con carácter motivado y mediante acuerdo adoptado por la autoridad laboral que deberá notificarse a los interesados, podrá ampliarse el plazo para resolver por un periodo equivalente, o darse la suspensión de este cuando se deba requerir alguna subsanación o cuando el órgano competente decida realizar una actuación complementaria. Además, se debe tener en cuenta que la no presentación de determinadas formalidades en plazo por causas ajenas a la voluntad de la empresa no sería sancionable.**

¿Qué contenido tendrá la resolución de la autoridad laboral?

La resolución de la autoridad laboral deberá limitarse a constatar la existencia, cuando proceda, de la fuerza mayor alegada por la empresa correspondiendo a ésta la decisión sobre la aplicación de medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada.

¿Qué ocurre en los casos de afectación parcial?

En estos casos, la medida podrá ser parcial y será necesario acreditar la vinculación a la pérdida de actividad directa a fin de que sólo se vean afectadas las personas trabajadoras cuya jornada resulta imprescindible reducir o cuyo contrato resulta ineludible suspender.

¿Afecta esta exoneración a los trabajadores?

No. Esta exoneración no tendrá efectos para la persona trabajadora, manteniéndose la consideración de dicho período como efectivamente cotizado a todos los efectos, sin que resulte de aplicación lo establecido en el artículo 20 de la Ley General de la Seguridad Social.

¿Durante cuánto tiempo puede durar el ERTE?

Mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19, es decir, no podrán extender sus efectos más allá del período en que se mantenga el estado de alarma, decretado por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, y sus posibles prórrogas. Esta limitación resultará aplicable tanto a aquellos expedientes respecto de los cuales recaiga resolución expresa como a los resueltos por silencio administrativo, con independencia del contenido de la solicitud empresarial concreta.

❖ Situaciones especiales: Socios de trabajadores de cooperativas de trabajo

Los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales afectados por fuerza mayor deberán seguir el procedimiento específico previsto en el RD 42/1996, de 19 de enero con las salvedades siguientes:

- El plazo para la emisión de resolución por parte de la autoridad laboral será de cinco días desde la solicitud.
- El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuya solicitud será potestativa, se evacuará en el plazo improrrogable de cinco días.

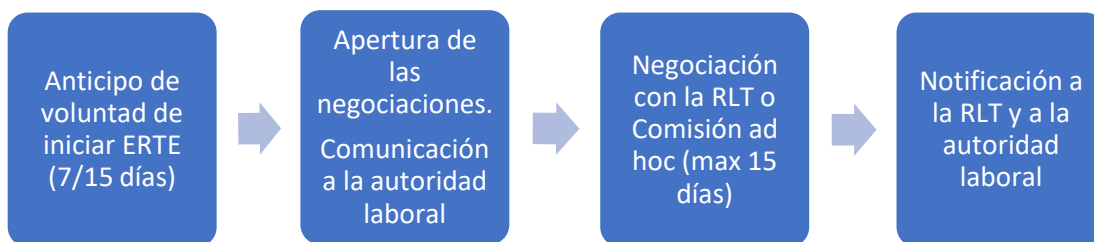
2.2. ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción

¿Qué se entiende por causa económica, técnica, organizativa y de producción?

- **Causa económica:** Existen causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa (existencia de pérdidas actuales o previstas), o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.
- **Causas productivas:** Existen causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

- **Causas organizativas:** Existen causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.
- **Causas técnicas:** Existen causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.

¿Cuál es el procedimiento?



¿Quiénes integran la comisión representativa de las personas trabajadoras para negociar el ERTE en el supuesto de que no exista representación legal de los trabajadores?

La Comisión estará integrada por **los sindicatos más representativos del sector** al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación, **o en caso de no conformarse esta representación, por trabajadores de la propia empresa.**

En el primero de los casos, la comisión estará formada por una persona por cada uno de los sindicatos que cumplan dichos requisitos y las decisiones se tomarán por mayoría representativa. En el segundo, por tres trabajadores de la propia empresa, elegidos democráticamente por los propios trabajadores (Art. 41.4 ET). En este supuesto las decisiones se toman por mayoría.

La Comisión representativa deberá estar constituida en el plazo improrrogable de cinco días.

El contenido de la **documentación base** será la siguiente:

- Las causas de las suspensiones o reducciones de jornada.
- 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.
- Memoria o informe técnico si se alegan causas productivas u organizativas o documentos contables si se alegan causas económicas.
- Documento que acredite la negociación de la medida con la RLT.
- El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social es potestativo a solicitud de la autoridad laboral, y se emitirá en el plazo improrrogable de siete días.

¿Cuáles son las consecuencias?

<i>Empresario</i>	-Se suspende la obligación de pago y de trabajo (total o parcialmente) y afecta al devengo de vacaciones (durante la suspensión no se devengan y la reducción origina una disminución en la retribución de estas).
<i>Trabajador</i>	-Puede solicitar el desempleo total (si ha habido suspensión) o parcial (si ha habido una reducción). Además, tendrán derecho a percibir subsidio de desempleo durante todo el tiempo de la reducción/suspensión y ello, aunque no tengan el periodo de carencia necesario y este tiempo que consuman no se restará de una eventual futura prestación de desempleo. El trabajador recibirá el 70% de su salario.

Situaciones especiales

Los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales afectados por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas deberán seguir el procedimiento específico previsto en el RD 42/1996, de 19 de enero con las salvedades siguientes:

- El periodo de consultas no deberá exceder el plazo máximo de siete días.
- El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuya solicitud será potestativa, se evacuará en el plazo improrrogable de cinco días.

Cuestiones a tener en cuenta en ambos tipos de ERTE:

- Se debe tener en cuenta que *“La fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada (...), no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido”*. (Art. 2. RDL 8/2020, de 27 de marzo).
- Las empresas que se acojan un ERTE deberán mantener el empleo durante 6 meses cuando reanuden su actividad. En caso de incumplimiento, se devolverá la cuantía ahorrada en seguros sociales más un 20% de recargo.
Este compromiso no se entenderá incumplido cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora.

En el caso de contratos temporales, el compromiso tampoco se entenderá incumplido cuando el contrato se extinga por expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio que constituye su objeto o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación.

- Es necesario tener en cuenta cuál es la autoridad competente:
 - ✓ Si tengo centros ubicados en todas la CC. AA.: al órgano competente de la CCAA o Delegación de Gobierno si la CCAA es uniprovincial.
 - ✓ Si los centros están solo en la provincia: a la Subdelegación de Gobierno en la Provincia.
 - ✓ Si están en 2 o + CC. AA.: Dirección General de Empleo.
 - ✓ Si centros en diferentes CC. AA. pero el 85% de la plantilla pertenece a una CC. AA: al Organismo competente de la CC. AA.

- Se prevé que las solicitudes presentadas por la empresa que contuvieran falsedades o incorrecciones en los datos facilitados darán lugar a las sanciones correspondientes (RDL 9/2020, de 27 de marzo).

- La D.F. 10ª del RDL introduce un aplazamiento en el pago de las deudas con la Seguridad Social, de modo que se posibilita este aplazamiento siempre que no tuvieran otro aplazamiento en vigor y con respecto a las deudas cuyo plazo reglamentario de ingreso tenga lugar entre los meses de abril y junio de 2020, cumpliendo las siguientes condiciones:
 - *será de aplicación un interés del 0,5%;*
 - *las solicitudes de aplazamiento deberán efectuarse antes del transcurso de los 10 primeros días naturales de cada uno de los plazos reglamentarios;*
 - *el aplazamiento se concederá mediante una única resolución y determinará un plazo de amortización de 4 meses por cada mensualidad solicitada a partir del mes siguiente al que aquella se haya dictado, sin que exceda en total 12 meses;*
 - *la solicitud de aplazamiento determinará la suspensión del procedimiento recaudatorio y que el deudor sea considerado al corriente de sus obligaciones con la Seguridad Social;*
 - *el aplazamiento será incompatible con la moratoria de las cotizaciones a la Seguridad Social regulada en el artículo 34 del RDL 11/2020.*

3. La prestación de desempleo ante el COVID-19

3.1. Trabajadores por cuenta ajena

¿Qué personas trabajadoras tienen derecho a la prestación contributiva por desempleo?

Dentro de las medidas específicas adoptadas en el marco de los procedimientos de suspensión temporal de contratos y reducciones temporales de jornada (ERTEs), se establece la protección del conjunto de los trabajadores que se vean afectados por un ERTE, incluido aquellos que no reúnen los requisitos ordinarios de acceso a la prestación.

Por otra parte, el acceso por parte de las personas trabajadoras afectadas a la prestación por desempleo en estas circunstancias no consume posibles prestaciones futuras.

El RDL 15/2020 ha ampliado los supuestos regulados por esta situación de desempleo:

- La extinción de la relación laboral durante el período de prueba a instancia de la empresa producida a partir del 9 de marzo de 2020 tendrá la consideración de situación legal de desempleo, con independencia de la causa por la que se hubiera extinguido la relación laboral anterior.
- Se encontrarán en situación legal de desempleo y en situación asimilada al alta, las personas trabajadoras que hubieran resuelto voluntariamente su última relación laboral a partir del día 1 de marzo de 2020 por tener un compromiso firme de suscripción de un contrato laboral por parte de otra empresa, si esta hubiera desistido del mismo como consecuencia de la crisis derivada del Covid-19.

¿Cuál será la cuantía de la prestación contributiva por desempleo?

El trabajador recibirá el 70% de su salario.

¿Cuál es el procedimiento para cobrar la prestación por desempleo?

La tramitación se realizará a través de la web o por vía telefónica, por parte de la empresa, quien deberá facilitar todos los datos para llevar a cabo esta gestión.

Toda la información relativa a la solicitud de la prestación por desempleo (requisitos y documentación) se encuentra en la [página web del SEPE](#).

En el caso de las personas que tengan la condición de socias trabajadoras de sociedades laborales y de cooperativas de trabajo asociado, la acreditación de las situaciones legales de desempleo exigirá que las causas que han originado la suspensión o reducción temporal de la jornada hayan sido debidamente constatadas por la autoridad laboral competente de acuerdo con el procedimiento regulado en el Real Decreto 42/1996, de 19 de enero, por el que se amplía la protección por desempleo a los socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado.

¿Cuál será la duración de la prestación contributiva por desempleo?

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.

¿Se recoge alguna particularidad para los trabajadores fijos discontinuos?

Tanto los trabajadores fijos discontinuos como 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 percibir, con un límite máximo de 90 días, las prestaciones por desempleo percibidas 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.

La protección de este colectivo ha sido mejorada en el RDL 15/2020, donde se prevén medidas en función de distintas casuísticas: (i) trabajadores fijos-discontinuos afectados por un ERTE; (ii) trabajadores fijos-discontinuos/periódicos en la fecha en la que procedería a su llamamiento; (iii) trabajadores fijos-discontinuos que vean interrumpida su prestación de servicios; (iv) trabajadores fijos-discontinuos que no hayan sido llamados para reanudar la actividad; y (v) trabajadores fijos-discontinuos que 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. Todas estas situaciones deben traer causa de la crisis sanitaria Covid-19. (ver artículo disposición final octava, apartado 2).

¿En qué consiste el subsidio de desempleo excepcional por fin de contrato temporal?

El Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19, recoge el caso especial de subsidio de desempleo excepcional por fin de contrato temporal.

Serán beneficiarios de este subsidio las personas trabajadoras que se les hubiera extinguido un contrato de duración determinada de, al menos, dos meses de duración, con posterioridad a la entrada en vigor del RD 463/2020, de 14 de marzo y no contaran con la cotización necesaria para acceder a otra prestación o subsidio. En este supuesto se incluyen los contratos de interinidad, formativos y de relevo.

Este subsidio es incompatible con la percepción de cualquier renta mínima, renta de inclusión, salario social o ayudas análogas concedidas por cualquier Administración Pública y consiste en una ayuda mensual del 80% del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples mensual vigente. La duración de este subsidio será de un mes, ampliable si así se determina por Real Decreto-Ley.

3.2. Trabajadores por cuenta propia, autónomos o en régimen especial

Prestación extraordinaria por cese de actividad para los afectados por declaración del estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

Para poder solicitar la prestación extraordinaria por cese de actividad es necesario:

- Estar afiliado y en alta en la fecha de declaración de estado de alarma en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.
- Desempeñar una actividad directamente suspendida en el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo.
- Para el resto de las actividades, acreditar la reducción de su facturación en el mes anterior al que se solicita la prestación en, al menos, un 75% en relación con la facturación efectuada en el semestre anterior.
- Hallarse al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social.
- Si en la fecha de la suspensión de la actividad o de la reducción de la facturación* no se cumpliera el requisito anterior, el órgano gestor invitará al pago al trabajador autónomo para que en el plazo improrrogable de treinta días naturales ingrese las cuotas debidas.

***El descenso de la facturación se hará sobre la campaña anterior y no en relación con el semestre anterior. De no contar la empresa con libros contables, se admitirá cualquier medio de prueba admitido en derecho.**

La cuantía de la prestación se determinará aplicando el 70% a la base reguladora, calculada de conformidad con lo previsto en el artículo 339 de la Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre). Cuando no se acredite el periodo mínimo de cotización para tener derecho a la prestación, la cuantía de la prestación será equivalente al 70% de la base mínima de cotización en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

El tiempo de percepción de esta prestación extraordinaria se entenderá como cotizado y de cara al futuro, no se reducirán los periodos de esta prestación a los que el beneficiario pueda tener derecho en el futuro por la percepción de esta prestación extraordinaria.

El RDL 15/2020 introduce que los autónomos que no hubieran elegido una mutua deberán, para causar derecho a esta prestación, presentar la solicitud ante una mutua colaboradora con la Seguridad Social. Esto significa que desde ese momento se entenderá que el autónomo elige esa mutua con efectos del primer día del mes en que se cause el derecho a la prestación extraordinaria por cese de actividad. Junto con la solicitud de la prestación, deberán formalizar la correspondiente adhesión con dicha mutua.

Los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado que hayan optado por su encuadramiento como trabajadores por cuenta propia en el régimen especial que corresponda tendrán derecho igualmente a esta prestación extraordinaria, siempre que reúnan los requisitos antes citados.

4. Permiso retribuido recuperable para personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales

El Consejo de Ministros aprobó **el permiso retribuido recuperable en su Real Decreto Ley 10/2020, de 29 de marzo**. Este permiso concede al trabajador un permiso mediante el cual sigue percibiendo sus retribuciones íntegras, tanto en salario base como en los complementos a los que tenga derecho, a pesar de no poder desarrollar su actividad profesional debido a que no se encuentra enmarcada en el conjunto de actividades esenciales anexadas a ese Real Decreto Ley.

Las empresas deberán negociar con la representación unitaria, con los sindicatos o con las personas trabajadoras, en defecto de los anteriores, la manera en la que se restituirán a la empresa estas jornadas laborales no prestadas hasta el 31 de diciembre de 2020. Esta negociación tendrá una duración máxima de 7 días y requerirá la conformidad de la mayoría de las personas implicadas en el acuerdo siempre que, representen a la mayoría de los trabajadores afectados por este permiso. De no alcanzar acuerdo en estos 7 días, la empresa debe notificar a los trabajadores y a la comisión representativa, en el plazo de 7 días desde la finalización de aquel, la decisión sobre la recuperación de las horas de trabajo no prestadas durante la aplicación de este permiso.

- **Límites a la recuperación de horas:** 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.

El Real Decreto-ley que acaba de aprobar el Ejecutivo es de aplicación obligatoria, pero contempla **excepciones**. Este permiso no se aplicará a los siguientes trabajadores:

- Personas que presten servicios en los sectores indicados en el anexo del propio RD-ley 10/2020 (listado de actividades esenciales*), ya sea directamente o en divisiones o líneas de producción.
- Personas contratadas por empresas que hayan solicitado o estén aplicando un ERTE.
- Personas contratadas por empresas en el momento en el que apliquen un ERTE (hasta este momento, sí tienen derecho al permiso).
- Personas que puedan seguir trabajando mediante teletrabajo u otras modalidades no presenciales de prestación de servicios.
- Personas 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 estos de forma no presencial.

¿Es posible compatibilizar este permiso retribuido con un ERTE?

Sí, este permiso retribuido recuperable es compatible con los ERTEs que pueda acometer la empresa. Este permiso retribuido no se podrá llevar a cabo en trabajadores sobre los que se ha realizado un ERTE, pero sí en caso contrario, es decir, si concurren las causas que hacen posible la realización de un ERTE, el trabajador que se encuentre en situación de permiso retribuido recuperable se podrá ver afectado por este ERTE, con lo que su situación cambiaría, dando lugar a una suspensión temporal de su contrato laboral.

5. Fuentes de consulta de interés

A continuación, se adjunta la relación de fuentes oficiales a consultar en caso de duda y/o para una mayor información:

- La Guía elaborada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social:
http://www.mitramiss.gob.es/ficheros/ministerio/inicio_destacados/Gua_Definitiva.pdf
- La Guía elaborada por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones:
http://prensa.empleo.gob.es/WebPrensa/salamultimedia/documento_enlaces/guias_ayuda.pdf
- Se facilita el enlace del documento del Ministerio de Trabajo y Economía Social relativo a preguntas y respuestas más frecuentes sobre la presentación de ERTES derivados de coronavirus:
http://www.mitramiss.gob.es/ficheros/ministerio/contacto_ministerio/FAQ_ERTES_derivados_coronavirus.pdf
- Se incluye también el enlace de preguntas y respuestas más frecuentes en relación con el estado de alarma del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo:
<https://www.mincotur.gob.es/es-es/COVID-19/Paginas/COVID-19.aspx>
- Guía práctica de aplicación de medidas de carácter laboral RDL 8/2020 – 29 abril 2020 elaborada por CEOE: https://ceoe-statics.s3-eu-west-1.amazonaws.com/CEOE/var/pool/pdf/Guia_Practica_Meds_Laborales_y_de_Seg_Social_CEOE_CEPYME_V05_29_04.pdf

A continuación se detalla la normativa aplicable:

1. MEDIDAS LABORALES FRENTE AL COVID-19 Y REDUCCIÓN DE LA MOVILIDAD:

- Trabajo a distancia. (Artículo 5 Real Decreto-ley 8/2020; disposición final 1ª, 17 Real Decreto-ley 11/2020 y artículo 15 Real Decreto-ley 15/2020).
- Adaptación y/o reducción de jornada. (Artículo 6 Real Decreto-ley 8/2020, disposición final 1ª, 17 Real Decreto-ley 11/2020 y artículo 15 Real Decreto-ley 15/2020).
- Expedientes temporales de regulación de empleo (ERTEs) de suspensión y reducción de jornada:
 - Disposiciones comunes ERTEs (Artículo 28 y disposición transitoria 1ª Real Decreto-ley 8/2020; artículos 1, 2 y 5 y disposiciones adicionales 2ª y 4ª Real Decreto-ley 9/2020; disposición final 1ª, 18 Real Decreto-ley 11/2020 y disposición final 3ª y 9ª Real Decreto-ley 15/2020).
 - ERTEs por fuerza mayor. (Artículos 22 y 24 y disposición adicional 6ª Real Decreto-ley 8/2020; artículo 5 y disposición adicional 1ª Real Decreto-ley 9/2020; disposición adicional 14ª Real Decreto-ley 11/2020 y disposición final 8ª, dos, Real Decreto-ley 15/2020).
 - ERTEs por causa económica, técnica, organizativa y de producción. (Artículo 23 Real Decreto-ley 8/2020 y artículo 4 Real Decreto-ley 9/2020).

- Protección por desempleo para trabajadores incluidos en ERTE,s. (Artículo 25 Real Decreto-ley 8/2020, artículo 3 y disposición adicional 3ª Real Decreto-ley 9/2020, disposición final 1ª Real Decreto-ley 11/2020 y disposición final 8ª, tres, Real Decreto-ley 15/2020).
- Permiso retribuido recuperable. (Real Decreto-ley 10/2020).

2. PRESTACIONES Y SUBSIDIOS POR DESEMPLEO:

- Limitación temporal de los efectos de presentación extemporánea de solicitudes de prestaciones por desempleo. (Artículo 26 Real Decreto-ley 8/2020).
- Situación legal de desempleo por extinción de la relación laboral en el período de prueba producida durante el estado de alarma. (Artículo 22 Real Decreto-ley 15/2020).
- Prórroga del subsidio por desempleo y declaración anual de rentas. (Artículo 27 Real Decreto-ley 8/2020).
- Subsidio de desempleo excepcional por fin de contrato temporal. (Artículo 33 y disposición final 12ª Real Decreto-ley 11/2020).
- Compatibilidad del subsidio por cuidado de menor y prestación por desempleo o cese de actividad durante la permanencia del estado de alarma. (Disposición adicional 22ª Real Decreto-ley 11/2020).

3. MEDIDAS SOBRE COTIZACIÓN Y RECAUDACIÓN DE CUOTAS A LA SEGURIDAD SOCIAL:

- Bonificaciones en cotizaciones.
- Moratoria de cotizaciones sociales a la Seguridad Social. (Artículo 34 y disposición final 12ª Real Decreto-ley 11/2020, disposición final 3ª Real Decreto-ley 13/2020 y Orden ISM/371/2020).
- Aplazamiento en el pago de deudas con la Seguridad Social. (Artículo 35 y disposición final 12ª Real Decreto-ley 11/2020 y disposición final 10ª Real Decretoley 15/2020).
- Gestión en materia de Seguridad Social. (Disposición adicional 3ª y 4ª Real Decretoley 13/2020).

4. PRESTACIÓN EXCEPCIONAL DE INCAPACIDAD TEMPORAL DERIVADA DEL COVID-19 (Artículo 5 Real Decreto-ley 6/2020, de 20 de marzo y disposición final 1ª Real Decreto ley 13/2020).

5. CESE DE ACTIVIDAD DE AUTÓNOMOS. (Artículo 17 Real Decreto-ley 8/2020; disposición final 1ª, ocho, del Real Decreto-ley 11/2020; disposición final 2ª del Real Decreto-ley 13/2020 y disposición adicional 10ª y 11ª Real Decreto-ley 15/2020).

6. MEDIDAS EN MATERIA DE EMPLEO AGRARIO. (Artículos 1, 2, 3, 4, 5 y disposición adicional 2ª del Real Decreto-ley 13/2020 y artículo 25, disposición transitoria 5ª y disposición final 6ª Real Decreto-ley 15/2020).

7. OTRAS DISPOSICIONES:

- Disponibilidad de los planes de pensiones en caso de desempleo o cese de actividad derivados de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. (Disposición adicional 20ª y disposición final 12ª del Real Decreto-ley 11/2020, artículo 23 Real Decreto-ley 15/2020 y disposición final quinta Real Decreto-ley 16/2020).
- Previsiones en materia de concurso de acreedores y empresas concursadas. (Disposición transitoria 4ª, disposición final 1ª, dieciséis, y disposición final 12ª Real Decreto-ley 11/2020).

- Suspensión de plazos en el ámbito de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. (Disposición adicional 2ª Real Decreto-ley 15/2020).
- Medidas procesales. (Artículos 6 y 7 Real Decreto-ley 16/2020).