

MEDIDAS URGENTES DE CARÁCTER LABORAL PARA RESPONDER AL IMPACTO ECONÓMICO DEL COVID-19.

- **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 (BOE» núm. 87, de 29 de marzo de 2020).**
- **Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del covid-19 (Boletín Oficial del Estado» (28/03/2020).**
- **RESOLUCIÓN de 12 de marzo de 2020, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad de la Comunidad de Madrid, por la que se establecen determinadas normas de funcionamiento del Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (BOCM 20 de marzo de 2020).**
- **Real Decreto 465/2020, por el que se modifica el RD 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma.**
- **Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 (BOE nº 73, de 18 de marzo de 2020).**
- **RD 463/2020, 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria por el COVID-19 (BOE nº 67, de 14 de marzo de 2020).**
- **Real Decreto-ley 7/2020, de 12 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 (BOE nº 73 de 18 de marzo de 2020).**
- **Informe jurídico AEPD y Orden PC/216/2020, sobre el tratamiento de datos de salud en relación con la crisis del COVID-19 (BOE 12 de marzo de 2020).**
- **Real Decreto-ley 6/2020, de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública (BOE nº 62, de 11 de marzo de 2020).**
- **Guía para la actuación en el ámbito laboral con relación al nuevo coronavirus del Ministerio de Trabajo (de fecha 4 de marzo de 2020).**
- **Criterio INSS (2/2020)**

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.

Establece el Real Decreto-Ley que la actividad laboral y profesional es la causa que explica la mayoría de los desplazamientos que se producen actualmente en España, lo que ha puesto de manifiesto la necesidad de adoptar una medida que permita articular la limitación de movimientos y reducirla para contener el avance del COVID-19.

Por ello, el presente Real Decreto-Ley se aplicará a todas las personas trabajadoras por cuenta ajena que presten servicios en empresas o entidades del sector público o privado y cuya actividad no se haya paralizado como consecuencia de la declaración del estado de alarma (RD 463/2020, de 14 de marzo), quedando exceptuadas de su ámbito de aplicación todas aquellas personas trabajadoras:

- Que presten servicios en los sectores calificados como esenciales en el anexo del RDL.
- Que presten servicios en las divisiones o en las líneas de producción cuya actividad se corresponda con los sectores calificados como esenciales en el anexo del RDL.
- Contratadas por aquellas empresas que hayan solicitado o estén aplicando un ERTE de suspensión y aquellas a las que les sea autorizado un ERTE de suspensión durante la vigencia del permiso previsto este RDL.
- Que se encuentran de baja por incapacidad temporal o cuyo contrato esté suspendido por otras causas legalmente previstas.
- Que puedan seguir desempeñando su actividad con normalidad mediante teletrabajo o cualquiera de las modalidades no presenciales de prestación de servicios.

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

El permiso es retribuido, obligatorio y recuperable:

- **Obligatorio:** se disfrutará entre el 30 de marzo y el 9 de abril de 2020, ambos inclusive (en aquellos casos en que resulte imposible interrumpir de modo inmediato la actividad, se podrá prestar servicios el lunes 30 de marzo para llevar a cabo las tareas imprescindibles – Disp. Transitoria Primera-, o en el caso del transporte no incluido en el RD-L, hasta una vez finalizado el servicio en curso, incluyendo la operación retorno - Disp. Transitoria Segunda).
- **Retribuido:** se percibirá la retribución que hubiera correspondido de estar prestando servicios con carácter ordinario, incluyendo salario base y complementos salariales.
- **Recuperable:** deberá llevarse a cabo desde el día siguiente a la finalización del estado de alarma hasta el 31 de diciembre de 2020. Deberá negociarse entre la empresa y la RLT o, en caso de no existir, con los sindicatos más representativos y representativos del sector.

El Permiso retribuido alcanza a:

- la recuperación de todas o de parte de las horas de trabajo del permiso regulado.
- el preaviso mínimo con que la persona trabajadora debe conocer el día y la hora de la prestación de trabajo resultante, y
- el periodo de referencia para la recuperación del tiempo de trabajo no desarrollado.

En cuanto al procedimiento a seguir, se exige la apertura de un periodo de consultas entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, donde se trasladan las especialidades establecidas para los ERTES por causas ETOP en el artículo 23 del RDL 8/2020, es decir, que cuando no exista RLT la comisión representativa 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, y conformada por 1 persona por cada uno de los sindicatos que cumplan dichos requisitos, tomándose las decisiones por las mayorías representativas correspondientes.
- y, en su defecto, por 3 trabajadores de la propia empresa, elegidos conforme a lo recogido en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Se fija un plazo de 5 días improrrogables para su constitución y se establece que la duración del periodo de consultas será de 7 días como máximo.

En cuanto a la negociación, dispone que se observará la buena fe y que el *quorum* para alcanzar el acuerdo será la mayoría, bien de las personas que integran la representación legal de las personas trabajadoras, bien de los miembros de la comisión representativa y siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los afectados por el permiso extraordinario. Además, cabe la posibilidad de que las partes acuerden, en cualquier momento, la sustitución del periodo de consultas por los procedimientos de mediación o arbitraje previstos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico (art. 83 del ET).

Tras la negociación en el periodo de consultas, podemos encontrarnos con un doble escenario:

a) Que se haya llegado a un acuerdo.

b) Que no se haya alcanzado un acuerdo. En estos casos, la empresa notificará a las personas trabajadoras y a la comisión representativa, en el plazo de 7 días desde el fin del periodo de consultas, la decisión unilateral que tome sobre cómo se llevará a cabo la recuperación de las horas de trabajo no prestadas durante la aplicación del permiso obligatorio y que deberá respetar:

- el cumplimiento de los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y el convenio colectivo,
- la duración de la jornada máxima anual prevista en el convenio colectivo que sea de aplicación,
- los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar reconocidos legal y convencionalmente, y
- el establecimiento de un plazo de preaviso de 5 días como mínimo.

Por otro lado, establece el RD-L unas disposiciones adicionales en el ámbito del sector público:

SERVICIOS ESENCIALES EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA (DISP. ADIC. TERCERA)

Los jueces, fiscales, letrados de la Administración de Justicia y demás personal al servicio de la misma seguirán atendiendo las actuaciones procesales no suspendidas por el RD 463/2020, y, de esta manera, cumplirán con los servicios esenciales fijados consensuadamente por el Ministerio de Justicia, el Consejo General del Poder Judicial, la Fiscalía General del Estado y las comunidades autónomas con competencias en la materia, y plasmados en la Resolución del Secretario de Estado de Justicia de fecha 14 de marzo de 2020, con las adaptaciones que en su caso sean necesarias a la vista de lo dispuesto en el RDL 10/2020. Asimismo, continuarán prestando servicios el personal de Administración de Justicia que sea necesario para la prestación de servicios esenciales del Registro Civil conforme a las Instrucciones del Ministerio de Justicia.

EMPLEADOS PÚBLICOS Y PERSONAL CON LEGISLACIÓN ESPECÍFICA PROPIA (DISPS. ADICS. PRIMERA Y SEGUNDA)

Por lo que se refiere a los empleados públicos incluidos en el ámbito de aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público, se habilita al Ministerio de Política Territorial y Función Pública y a los competentes en las comunidades autónomas y entidades locales para dictar las instrucciones y resoluciones que sean necesarias para regular su prestación de servicios de cara a mantener el funcionamiento de los servicios públicos que se consideren esenciales.

CONTRATOS DEL SECTOR PÚBLICO (DISPS. ADICS. CUARTA Y QUINTA)

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

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 y seguridad de los edificios y la adecuada prestación de los servicios públicos, incluida la prestación de los mismos de forma no presencial, todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 34 del RDL 8/2020.

Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19.

Complementando las medidas laborales de apoyo a empresas, trabajadores, familias y colectivos vulnerables ante el impacto del COVID-19 publicadas por el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, y ante una situación de estancamiento del mercado laboral, sumado al importante volumen

de ERTE solicitados, el Gobierno ha publicado nuevas medidas e instrumentos que contribuyan a paliar los efectos de esta crisis sanitaria sobre las personas trabajadoras mediante el Real Decreto ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias en el ámbito laboral.

Contempla las siguientes medidas:

- Se mantiene durante el estado de alarma la actividad de los centros sanitarios y centros sociales de mayores, personas dependientes o personas con discapacidad (art. 1 RD-L).
- No se considerará justificado el despido por causas relacionadas con el COVID-19 (art. 2 RDL).
- El tiempo de suspensión de los contratos temporales por ERTE debido a fuerza mayor o a causas ETOP derivados del COVID-19 interrumpirá el cómputo de su duración (art. 5 RD-L).
- Se limita la duración de los ERTE por fuerza mayor al estado de alarma y su/s prórroga/s (Disp. Adic. Primera RD-L).
- Se faculta al Consejo Rector de las sociedades cooperativas para asumir la competencia en la adopción de acuerdos en los ERTE por fuerza mayor o por causas ETOP derivados del COVID-19 (art. 4 RD-L).
- Se concreta el procedimiento para la tramitación y abono de prestaciones por desempleo como consecuencia de ERTE por fuerza mayor o por causas ETOP derivados del COVID-19 (art. 3 RD-L).
- Se determina cuál es la fecha de efectos de las prestaciones por desempleo derivadas de los ERTE por fuerza mayor y por causas ETOP (Disp. Adic. Tercera RD-L).
- Se establece un régimen sancionador para conductas fraudulentas y la obligación de reintegrar las prestaciones reconocidas indebidamente (Disp. Adic. Segunda RD-L).
- Se refuerza la colaboración de la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, incluyendo en los planes de actuación de esta última la comprobación de las causas de los ERTES por COVID-19 (Disp. Adic. Cuarta RD-L).
- Desaparece para los ERTES por COVID-19 anteriores a 18 de marzo de 2020 la suspensión de los efectos por presentación extemporánea de solicitudes de desempleo, prórroga del subsidio y declaración anual de rentas (Disp. Final Primera RD-L)

Se mantiene durante el estado de alarma la actividad de los centros sanitarios y centros sociales de mayores, personas dependientes o personas con discapacidad (art. 1 RD-L).

- Se considerarán servicios esenciales los centros, servicios y establecimientos sanitarios (como hospitales o ambulatorios) que determine el Ministerio de Sanidad y los centros sociales de mayores, personas dependientes o personas con discapacidad, en los términos especificados por el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, cualquiera que sea la titularidad, pública o privada, o el régimen de gestión.

- No podrán tramitar un ERTE, debiendo mantener su actividad y solo permitiéndose la reducción o suspensión de la misma parcialmente en los términos en que así lo permitan las autoridades competentes.
- El incumplimiento o la resistencia a las órdenes de las autoridades competentes en aras al cumplimiento de lo previsto en este artículo será sancionado con arreglo a las leyes, en los términos establecidos en el artículo diez de la Ley orgánica 4/1981, de 1 de junio.

No se considerará justificado el despido por causas relacionadas con el COVID-19 (art. 2 RD-L).

El objetivo de las medidas extraordinarias y excepcionales establecidas por el Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, es garantizar el restablecimiento de la actividad empresarial y la salvaguarda del empleo. La agilización y flexibilización de los ERTE (arts. 22 y 23 RDL 8/2020) están previstas para responder a una situación excepcional y limitada en el tiempo que evite la destrucción de empleo, no pudiendo justificar la extinción de contratos ni los despidos. En este sentido, se adopta una medida extraordinaria para la protección del empleo consistente en que:

No se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido, la fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (ETOP) en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada previstas en los artículos 22 y 23 del RDL 8/2020.

De concurrir una extinción de estas características, la calificación de improcedencia supondrá pasar de 20-12 días de indemnización a 33-24. Además, deberá tenerse en cuenta cómo repercute esta acción en la disposición adicional sexta del RDL 8/2020 donde se supeditan las medidas extraordinarias en el ámbito laboral adoptadas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante los 6 meses siguientes a la fecha de reanudación de la actividad.

El tiempo de suspensión de los contratos temporales por ERTE debido a fuerza mayor o a causas ETOP derivados del COVID-19 interrumpirá el cómputo de su duración (art. 5).

La excepcionalidad de la situación de paralización de la actividad económica por la declaración del estado de alarma para hacer frente al COVID-19 se considera que lo es también para la contratación temporal, estableciéndose que la suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, por ERTE debido a fuerza mayor o a causas ETOP (arts. 22 y 23 RD-L 8/2020) supondrá la interrupción del cómputo de su duración y de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido respecto de las personas trabajadoras afectadas.

Se limita la duración de los ERTE por fuerza mayor al estado de alarma y su/s prórroga/s (disp. Adic. Primera RD-L).

El límite temporal de las resoluciones tácitas recaídas en los ERTE por fuerza mayor – silencio positivo–, no puede suponer una duración máxima distinta a la que es aplicable a

las resoluciones expresas, por tanto, en ambos casos y con independencia del contenido de la solicitud empresarial concreta, su duración máxima será la del estado de alarma y posibles prórrogas.

Se faculta al Consejo Rector de las Sociedades Cooperativas para asumir la competencia en la adopción de acuerdos en los ERTE por fuerza mayor o por causas ETOP derivados del COVID-19 (art. 4 RD-L).

El Consejo Rector de las sociedades cooperativas asumirá la competencia para aprobar la suspensión total y/o parcial de la prestación de trabajo de sus socias y socios y emitirá la correspondiente certificación para su tramitación, en los términos previstos en los artículos 22 y 23 del RDL 8/2020, cuando por falta de medios adecuados o suficientes la Asamblea General no pueda ser convocada para su celebración a través de medios virtuales.

Procedimiento para la tramitación y abono de prestaciones por desempleo como consecuencia de ERTE por fuerza mayor o por causas ETOP derivados del COVID-19 (art. 3 RD-L).

- Se iniciará mediante una solicitud colectiva presentada por la empresa ante la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, actuando en representación de aquellas.
- Esta solicitud se cumplimentará en el modelo proporcionado por la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y se incluirá en una comunicación que recogerá, de forma individualizada por cada uno de los centros de trabajo afectados, la siguiente información:
 - a) Nombre o razón social de la empresa, domicilio, número de identificación fiscal y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social al que figuren adscritos los trabajadores cuyas suspensiones o reducciones de jornada se soliciten.
 - b) Nombre y apellidos, número de identificación fiscal, teléfono y dirección de correo electrónico del representante legal de la empresa.
 - c) Número de expediente asignado por la autoridad laboral.
 - d) Especificación de las medidas a adoptar, así como de la fecha de inicio en que cada una de las personas trabajadoras va a quedar afectada por las mismas.
 - e) En el supuesto de reducción de la jornada, determinación del porcentaje de disminución temporal, computada sobre la base diaria, semanal, mensual o anual.
 - f) A los efectos de acreditar la representación de las personas trabajadoras, una declaración responsable en la que habrá de constar que se ha obtenido la autorización de aquellas para su presentación.

Así como la información complementaria que, en su caso, se determine por resolución de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE):

- La empresa deberá comunicar las variaciones que se produzcan en los datos de esta comunicación inicial, y en todo caso cuando se refieran a la finalización de la aplicación de la medida.
- La empresa deberá remitir la comunicación, por medios electrónicos y en la forma que establezca el SEPE, en el plazo de 5 días desde la solicitud del ERTE por fuerza mayor (art.

22 RDL 8/2020), o desde la fecha en que la empresa notifique a la autoridad laboral competente su decisión en el caso de ERTE por causas ETOP (art. 23 RDL).

Para los casos en que la solicitud se hubiera producido antes del 28 de marzo de 2020, el plazo de 5 días empezará a computarse desde esa fecha. La no transmisión de la comunicación se considerará infracción grave (art. 22.13 Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social –LISOS–). Lo establecido anteriormente se entenderá sin perjuicio de la remisión por parte de la autoridad laboral a la entidad gestora de las prestaciones de sus resoluciones y de las comunicaciones finales de las empresas en relación, respectivamente, con los ERTE (arts. 22 y 23 RD-L 8/2020).

Fecha de efectos de las prestaciones por desempleo derivadas de los ERTE por fuerza mayor y por causas ETOP (Disp. Adic. Tercera RD-L).

La fecha de efectos de la situación legal de desempleo será:

- En los supuestos de fuerza mayor, la fecha del hecho causante de la misma.
- En los supuestos de causas ETOP, la misma en que la empresa comunique a la autoridad laboral la decisión adoptada o una posterior a esta.

Tanto la causa como la fecha de efectos de la situación legal de desempleo deberán figurar, en todo caso, en el certificado de empresa, que se considerará documento válido para su acreditación.

Régimen sancionador para conductas fraudulentas y la obligación de reintegrar las prestaciones reconocidas indebidamente (Disp. Adic. Segunda RD-L).

Para evitar el uso fraudulento de los recursos públicos, se prevé, en aplicación de la LISOS, que serán sancionadas:

- Las solicitudes presentadas por la empresa que contuvieran falsedades o incorrecciones en los datos facilitados.
- La conducta de la empresa consistente en solicitar medidas en relación con el empleo que no resultaran necesarias o no tuvieran «conexión suficiente» con la causa que las origina, siempre que den lugar a la generación o percepción de prestaciones indebidas.

Si como consecuencia de alguno de los incumplimientos anteriores se reconocieran indebidamente prestaciones a las personas trabajadoras, se procederá a su revisión de oficio, estando obligada la empresa, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa o penal correspondiente, a ingresar a la entidad gestora las cantidades percibidas por la persona trabajadora, deduciéndolas de los salarios dejados de percibir que hubieran correspondido, con el límite de la suma de tales salarios.

Esta obligación de devolver las prestaciones (considerada sanción accesoria a efectos de la LISOS), será exigible hasta la prescripción de las infracciones referidas en la LISOS que

resulten aplicables, de conformidad con las reglas específicas y de vigencia expresa previstos en este Real Decreto-ley.

Refuerzo de la colaboración de la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y la inspección de trabajo y seguridad social, incluyendo la comprobación de las causas de los ERTES por COVID-19 (Disp. Adic. Cuarta RD-L).

Cuando la entidad gestora aprecie indicios de fraude para la obtención de las prestaciones por desempleo, lo comunicará a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a los efectos oportunos. La Inspección, en colaboración con la Agencia Estatal de Administración Tributaria y las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, incluirá, entre sus planes de actuación, la comprobación de la existencia de las causas alegadas en las solicitudes y comunicaciones de ERTES basados en las causas de los artículos 22 y 23 del RDL 8/2020.

Desaparece para los ERTES por COVID-19 anteriores a 18 de marzo de 2020 la suspensión de los efectos por presentación extemporánea de solicitudes de desempleo, prórroga del subsidio y declaración anual de rentas (disp. Final primera RD-L).

Con la modificación del apartado segundo de la disposición transitoria primera del RD-L 8/2020, desaparecen las previsiones que extendían a los afectados por ERTE derivados directamente del COVID-19 pero comunicados, autorizados o iniciados antes del 18 de marzo, la aplicación de las excepciones temporales de los efectos de presentar fuera de plazo las solicitudes de prestaciones por desempleo (art. 26 RDL 8/2020) y de la obligación de solicitar la prórroga del subsidio y de presentar en plazo la declaración anual de rentas (art. 27 RDL 8/2020), esto es, queda sin efecto para estos supuestos la suspensión de la aplicación de los artículos 268.2 y 276.1, por un lado, y de los artículos 276.2 y 276.3, párrafo tercero, de la Ley general de la Seguridad Social, por otro.

RESOLUCIÓN de 12 de marzo de 2020, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad de la Comunidad de Madrid, por la que se establecen determinadas normas de funcionamiento del Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación, publicada el 20 de marzo.

Resuelve:

1. Sin perjuicio lo establecido en el artículo 63 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, se suspende la celebración de los actos de conciliación que de ella se derivan, con carácter general e inmediato, y en tanto se mantengan las circunstancias que la motivan.
2. Los actos de conciliación suspendidos en atención a lo establecido en el punto anterior, se entenderán celebrados a los efectos del artículo 65.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre.
3. Excepcionalmente, y con la finalidad de salvaguardar los derechos de los trabajadores, las partes, podrán solicitar que se mantenga la celebración del acto de

conciliación, en aquellos supuestos que eviten de forma efectiva la vía judicial, valorándose estos casos en atención a las circunstancias que concurran por la Dirección General de Trabajo.

4. Esta Resolución entrará en vigor el día de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Real Decreto 465/2020, de 17 de marzo, modifica el artículo 10 relativo a las medidas de contención en el ámbito de la actividad comercial, equipamientos culturales, establecimientos y actividades recreativas, actividades de hostelería y restauración, y otras adicionales.

«1. Se suspende la apertura al público de los locales y establecimientos minoristas, a excepción de los establecimientos comerciales minoristas de alimentación, bebidas, productos y bienes de primera necesidad, establecimientos farmacéuticos, sanitarios, centros o clínicas veterinarias, ópticas y productos ortopédicos, productos higiénicos, prensa y papelería, combustible para la automoción, estancos, equipos tecnológicos y de telecomunicaciones, alimentos para animales de compañía, comercio por internet, telefónico o correspondencia, tintorerías, lavanderías y el ejercicio profesional de la actividad de peluquería a domicilio. En cualquier caso, se suspenderá la actividad de cualquier establecimiento que, a juicio de la autoridad competente, pueda suponer un riesgo de contagio por las condiciones en las que se esté desarrollando.»

«6. Se habilita al Ministro de Sanidad para modificar, ampliar o restringir las medidas, lugares, establecimientos y actividades enumeradas en los apartados anteriores, por razones justificadas de salud pública.»

En **materia de transportes** se modifica el apartado 4 del artículo 14, que queda redactado como sigue:

«4. Por resolución del Ministro de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana se establecerán las condiciones necesarias para facilitar el transporte de mercancías en todo el territorio nacional, con objeto de garantizar el abastecimiento y la entrega de productos adquiridos en el comercio por internet, telefónico o correspondencia.»

La **disposición relativa a la suspensión de plazos administrativos** (DA 3ª del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo) también se ve modificada:

«4. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, desde la entrada en vigor del presente real decreto, las entidades del sector público podrán acordar motivadamente la continuación de aquellos procedimientos administrativos que vengán referidos a situaciones estrechamente vinculadas a los hechos justificativos del estado de alarma, o que sean indispensables para la protección del interés general o para el funcionamiento básico de los servicios.»

«5. La suspensión de los términos y la interrupción de los plazos a que se hace referencia en el apartado 1 no será de aplicación a los procedimientos administrativos en los ámbitos de la afiliación, la liquidación y la cotización de la Seguridad Social.»

«6. La suspensión de los términos y la interrupción de los plazos administrativos a que se hace referencia en el apartado 1 no será de aplicación a los plazos tributarios, sujetos a normativa especial, ni afectará, en particular, a los plazos para la presentación de declaraciones y autoliquidaciones tributarias.»

Por último, se modifica también el ANEXO sobre la relación de equipamientos y actividades cuya apertura al público queda suspendida con arreglo a lo dispuesto en el artículo 10.

El Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, refuerza la protección de los trabajadores y trabajadoras, las familias y los colectivos vulnerables y adopta medidas tendentes a apoyar la continuidad en la actividad productiva y el mantenimiento del empleo. Además, recoge medidas con la finalidad de reforzar la lucha contra la enfermedad.

Entre aquellas que más afectan a los trabajadores/as encontramos:

- Medidas de flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de actividad, para evitar despidos.

Destacamos las adoptadas en materia de suspensión temporal de contratos y reducción temporal de la jornada (ERTEs) que persiguen evitar que la actual situación coyuntural tenga un impacto negativo de carácter estructural sobre el empleo, priorizando el mantenimiento del empleo sobre la extinción de los contratos y reforzando la cobertura a los trabajadores afectados por un ERTE.

Se posibilita, así, a dichos trabajadores/as que tengan acceso a la prestación contributiva por desempleo, aunque carezcan del periodo de cotización necesario para tener acceso a ella, y que el periodo de la suspensión del contrato o la reducción de la jornada, durante el que estén percibiendo dicha prestación, no les compute a efectos de consumir los periodos máximos de percepción legalmente establecidos.

Se dispone que tendrán la consideración de fuerza mayor, a los efectos de la suspensión de los contratos o la reducción de la jornada, las pérdidas de actividad consecuencia del COVID-19.

También se agiliza la tramitación de los procedimientos de suspensión de contrato y reducción de jornada, ya sea por fuerza mayor, como por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa, que se acompañará de un informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19, así como, en su caso, de la correspondiente documentación acreditativa. La empresa deberá comunicar su solicitud a las personas trabajadoras y trasladar el informe anterior y la documentación acreditativa, en caso de existir, a la representación de estas.

Se prevén particularidades también para la tramitación de los expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada que afecten a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales.

- Por otro lado, en el artículo 23, se regulan medidas excepcionales relativas a los procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causa económica, técnica, organizativa y de producción, estableciéndose que, en los casos en que no exista representación legal de las personas trabajadoras, la comisión representativa de estas para la negociación del periodo de consultas estará integrada por los sindicatos más representativos y más representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.

El periodo de consultas no deberá exceder del plazo máximo de siete días, estableciéndose el mismo plazo para la solicitud potestativa del informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por parte de la autoridad laboral.

En relación a la tramitación de los expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada que afecten a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales será de aplicación el procedimiento específico previsto en el Real Decreto 42/1996, de 19 de enero, salvo en lo relativo al plazo de emisión del informe de la ITSS cuya solicitud será potestativa para la autoridad laboral, se evacuará en el plazo improrrogable de siete días.

- El artículo 24 del RD Ley adopta medidas extraordinarias en materia de cotización en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por fuerza mayor relacionados con el COVID-19.
- Medidas que afectan a la cobertura por desempleo.
Cuando la empresa decida la suspensión de contratos o la reducción temporal de la jornada de trabajo, por las causas previstas en el artículo 47 ET, adoptarán medidas como el reconocimiento del derecho a la prestación contributiva por desempleo, aunque las personas trabajadoras carezcan del período de ocupación cotizada mínimo necesario para ello, y no computar el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo de nivel contributivo a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos.

Podrán acogerse a las medidas reguladas en el apartado anterior, además de las personas trabajadoras incluidas en el artículo 264 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aquellas que tengan la condición de socias trabajadoras de sociedades laborales y de cooperativas de trabajo asociado que tengan previsto cotizar por la contingencia de desempleo.

Se posibilita la reposición de las prestaciones consumidas por las personas con contratos de trabajo fijos discontinuos que hayan visto interrumpida su actividad como consecuencia del impacto del COVID-19 durante periodos que, en caso de no haber concurrido dicha circunstancia extraordinaria, hubieran sido de actividad,

podrán volver a percibirse, con un límite máximo de 90 días, cuando vuelvan a encontrarse en situación legal de desempleo.

Por su parte, se regula la limitación temporal de los efectos de la presentación extemporánea de solicitudes de prestaciones por desempleo, de modo que no se produzca la pérdida de días de derecho en el caso de que las solicitudes de prestaciones o subsidios por desempleo no puedan presentarse dentro del plazo establecido. Se considerarán presentadas en plazo, a efectos de determinar la fecha de nacimiento y la duración del derecho, las solicitudes de alta inicial o de reanudación de prestaciones por desempleo presentadas por cualquier cauce durante el periodo de vigencia de la situación excepcional.

- Medidas extraordinarias relativas a la prórroga del subsidio por desempleo y a la declaración anual de rentas:

El SEPE reconocerá el subsidio extraordinario por desempleo o la incorporación al Programa de Renta Activa de Inserción sin necesidad de que los solicitantes acrediten la búsqueda activa de empleo ante los servicios públicos de empleo.

No se interrumpirá el pago de las prestaciones por la falta de presentación de las solicitudes de prórroga o de la declaración anual de rentas en el caso de personas beneficiarias del subsidio para trabajadores mayores de 52 años.

Todas estas medidas estarán vigentes mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19.

El **RD 463/2020** declara el estado de alarma para gestionar la crisis sanitaria (BOE 13/03/2020).

Afectan especialmente a las personas trabajadoras las siguientes medidas:

- El ministro del Interior puede acordar el cierre a la circulación de carreteras o tramos de ellas por razones de salud pública, seguridad o fluidez del tráfico o la restricción en ellas del acceso de determinados vehículos por los mismos motivos (art. 7), si bien se exceptúa de las limitaciones a la libertad de circulación el personal extranjero acreditado como miembro de las misiones diplomáticas, oficinas consulares y organismos internacionales sitos en España (disp. adic. 1ª).
- Se podrá acordar la práctica de requisas temporales de todo tipo de bienes necesarios, así como imponer la realización de prestaciones personales obligatorias imprescindibles para la consecución de los fines del real decreto (art. 8).
- Queda suspendida la apertura al público de los locales y establecimientos minoristas que puedan suponer un riesgo de contagio a excepción de aquellos destinados a alimentación, bebidas, productos y bienes de primera necesidad, establecimientos farmacéuticos, médicos, ópticas y productos ortopédicos, productos higiénicos,

peluquerías, prensa y papelería, combustible para la automoción, estancos, equipos tecnológicos y de telecomunicaciones, alimentos para animales de compañía, comercio por internet, telefónico o correspondencia, tintorerías y lavanderías.

- Así mismo queda suspendida la apertura al público de los museos, archivos, bibliotecas, monumentos y otros establecimientos que desarrollen espectáculos públicos, deportivos y de ocio, así como las actividades de hostelería y restauración, salvo las hechas a domicilio (art. 10 y anexo que recoge la relación de equipamientos y actividades cuya apertura al público queda suspendida con arreglo a lo dispuesto en el artículo 10.3 del RD 463/2020).
- Podrá establecer medidas para asegurar el abastecimiento del mercado y el funcionamiento de los servicios de los centros de producción, así como la intervención y ocupación transitoria de industrias, fábricas, talleres, explotaciones o locales de cualquier naturaleza, incluidos los centros, servicios y establecimientos sanitarios de titularidad privada y aquellos que desarrollen su actividad en el sector farmacéutico y requisas temporales de todo tipo de bienes e imponer prestaciones personales obligatorias en aquellos casos en que resulte necesario para la adecuada protección de la salud pública (art. 13).
- Podrá establecer medidas en materia de transportes, tales como la reducción de la oferta total de operaciones en los servicios de transporte público de viajeros por carretera, ferroviarios, aéreo y marítimo no sometidos a contrato público u OSP y de competencia estatal, así como los sometidos a contrato público u OSP. Se exceptúa el caso de los de competencia autonómica o local sometidos a contrato público u OSP, o sean de titularidad pública, que mantienen su oferta de transporte, es decir, no la reducen.
- En el caso de los servicios ferroviarios de cercanías, estos mantienen su oferta de servicios.
- Podrá establecer medidas para garantizar el abastecimiento alimentario permitiendo la distribución de alimentos desde el origen hasta los establecimientos comerciales de venta al consumidor, incluso se podrá acordar la intervención de empresas o servicios y la movilización de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y de las Fuerzas Armadas con el fin de asegurar su buen funcionamiento (art.15).
- Podrá establecer medidas para asegurar el tránsito aduanero atendiendo de manera prioritaria los productos que sean de primera necesidad (art. 16). • Podrá establecer medidas para garantizar el suministro de energía eléctrica, de productos derivados del petróleo, así como de gas natural (art. 17).
- Podrá adoptar las medidas necesarias para asegurar la prestación de los servicios esenciales a los operadores de servicios (art. 18).
- Se establece la obligación a medios de comunicación social de titularidad pública y privada de insertar los mensajes, anuncio.

- Quedan suspendidos los plazos procesales para todos los órdenes jurisdiccionales, si bien se reanudará en el momento en que pierda vigencia el real decreto 463/2020 o, en su caso, las prórrogas del mismo, no obstante, se recogen determinadas excepciones (disp. adic. 2^a), como son:
 - No se aplicará la interrupción en el procedimiento para la protección de los derechos fundamentales de la persona (art. 114 y ss LJCA), ni a la tramitación de las autorizaciones o ratificaciones judiciales (art. 8.6LJCA).
 - No se aplicará la interrupción en los procedimientos de conflicto colectivo y para la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas regulados en la LRJS.

En adición al Real Decreto, el CGPJ ha emitido un comunicado en el que acuerda la suspensión de las actuaciones judiciales y de los plazos procesales en todo el territorio nacional, garantizando los servicios esenciales. En este sentido, se detallan, entre otros, los servicios esenciales acordados por acordadas por el CGPJ, el Ministerio de Justicia y la Fiscalía General del Estado:

- En el orden jurisdiccional social, la celebración de juicios declarados urgentes por la ley y las medidas cautelares urgentes y preferentes, así como los procesos de EREs y ERTes.
- En general, los procesos en los que se alegue vulneración de derechos fundamentales y que sean urgentes y preferentes (es decir, aquellos cuyo aplazamiento impediría o haría muy gravosa la tutela judicial reclamada).

El viernes 13 de marzo se publicó el **Real Decreto-ley 7/2020, de 12 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes para responder al impacto económico del COVID-19**, donde se recoge la asimilación a accidente de trabajo del personal encuadrado en los Regímenes Especiales de los Funcionarios Públicos respecto de los períodos de aislamiento originados por el coronavirus.

Medidas de carácter laboral:

- La duración de esta prestación excepcional vendrá determinada por el parte de baja por aislamiento y la correspondiente alta.
- Podrá causar derecho a esta prestación el mutualista que se encuentre en la fecha del hecho causante en situación de alta en el correspondiente Régimen Especial de Seguridad Social.
- La fecha del hecho causante será aquella en la que se acuerde el aislamiento o enfermedad del mutualista, sin perjuicio de que el parte de baja se expida con posterioridad a esa fecha.

Medidas socio-laborales contra el impacto económico negativo:

- Se anticipa y se amplía a los meses de febrero a junio de 2020 la aplicación de la bonificación que existía hasta el momento para este sector (art. 2 RD-ley 8/2019).
- Dirigida a empresas dedicadas a actividades encuadradas en los sectores del turismo, así como los del comercio y hostelería, siempre que se encuentren vinculadas a dicho sector del turismo (excluidas las pertenecientes al sector público): siempre que generen actividad productiva en los meses de febrero, marzo, abril, mayo, junio y que inicien o mantengan en alta, durante dichos meses, la ocupación de los trabajadores con contratos de carácter fijos discontinuo.
- La bonificación en dichos meses del 50 % de las cuotas empresariales por contingencias comunes, así como por los conceptos de recaudación conjunta de dichos trabajadores/as.
- Abarca el periodo comprendido desde el 1-1-2020 hasta el 31-12-2020.
- Se aplica a todo el territorio nacional, salvo en las Comunidades Autónomas de Illes Balears y Canarias, durante los meses de febrero y marzo de 2020, de aplicación, en los mencionados meses, la bonificación del art. 2 del RD-ley 12/2019 (medidas urgentes para paliar los efectos de la insolvencia del grupo Thomas Cook).

El **Informe jurídico AEPD y Orden PC/216/2020 (BOE 12 marzo)** sobre el tratamiento de datos de salud en relación con la crisis del COVID- 19 (BOE 12/03/2020).

“... en consecuencia, en una situación de emergencia sanitaria en el exclusivo ámbito de la normativa de protección de datos personales, la aplicación de la normativa de protección de datos personales permitiría adoptar al responsable del tratamiento aquellas decisiones que sean necesarias para salvaguardar los intereses vitales de las personas físicas, el cumplimiento de obligaciones legales o la salvaguardia de intereses esenciales en el ámbito de la salud pública, dentro de lo establecido por la normativa material aplicable..”

El Considerando (54) RGPD establece que *“El tratamiento de categorías especiales de datos personales, sin el consentimiento del interesado, puede ser necesario por razones de interés público en el ámbito de la salud pública. Ese tratamiento debe estar sujeto a medidas adecuadas y específicas a fin de proteger los derechos y libertades de las personas físicas. [...] Este tratamiento de datos relativos a la salud por razones de interés público no debe dar lugar a que terceros, como empresarios, compañías de seguros o entidades bancarias, traten los datos personales con otros fines.”*

Derecho a la protección de datos de los trabajadores y trabajadoras declarados en cuarentena preventiva o que están afectados por el coronavirus:

- El trabajador/a que esté en situación de baja por incapacidad temporal, tiene la obligación de hacer llegar a la empresa los partes emitidos por los servicios sanitarios en tiempo y forma. En principio, no existe obligación de informar sobre la razón de la baja a la empresa, si atendemos al derecho a la protección de datos, en este caso concreto, de los datos de salud. Sin embargo, cabe plantearse si este derecho individual del trabajador/a podría llegar a entrar en conflicto y decaer frente a la defensa de otros derechos fundamentales como, por ejemplo, el derecho a la protección de la salud del colectivo de trabajadores.

- La empresa sólo tiene derecho a ser informada sobre la aptitud del trabajador/a para el desempeño de su actividad, por lo que no puede recabar información sobre los trabajadores/as afectados o en cuarentena por el coronavirus. Por otro lado, las Mutuas tienen prohibido comunicar datos de salud a la empresa.
- La empresa se puede comunicar con los trabajadores/as, aunque estas comunicaciones deberían realizarse a través de los medios puestos a disposición del trabajador/a por la propia empresa. En caso de que todos los trabajadores/as no dispongan de teléfono y correo de la compañía, se debe tener en cuenta que el Tribunal Supremo declaró nulas las cláusulas tipo contractuales que obligan al trabajador a ceder teléfono y correos privados.
- Si dada la coyuntura, la empresa alegan motivos de seguridad y salud para recabarlos, debería solicitar el consentimiento expreso, libre y voluntario de cada trabajador/a, a través de una cláusula específica, indicando los datos concretos que requiere y la finalidad de su uso. El trabajador/a, aun consintiendo, tendría a su vez derecho a oponerse al tratamiento de esos datos una vez finalizada la causa. La comunicación vía WhatsApp sólo sería posible de forma individualizada y no colectiva, para evitar que el resto de los integrantes del grupo tengan acceso al teléfono privado de cada miembro. Además, debería limitarse su uso a motivos laborales y horarios de trabajo para no colisionar con el derecho a la desconexión digital.

El Real Decreto-ley 6/2020, de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública, considera como situación asimilada a accidente de trabajo, a efectos de la prestación económica de incapacidad temporal del sistema de Seguridad Social, aquellos periodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras provocado por el virus COVID-19 (BOE 11/03/2010).

Se varía la consideración de la prestación económica IT al asimilarla al accidente de trabajo:

- Tendrá derecho a la prestación la persona trabajadora por cuenta propia o ajena que se encuentre, en la fecha del hecho causante, en situación de alta en cualquiera de los regímenes de Seguridad Social.
- La consideración de situación asimilada a accidente de trabajo tiene carácter excepcional.
- Afecta tanto a los periodos de aislamiento como de contagio de las personas trabajadoras.
- La duración de la prestación vendrá determinada por el parte de baja por aislamiento y la correspondiente alta.
- La fecha del hecho causante será el día en el que se acuerde el aislamiento o enfermedad del trabajador.

El Ministerio de Trabajo publicó el 4 de marzo la **Guía para la actuación en el ámbito laboral con relación al nuevo coronavirus**, con el objetivo de facilitar la información necesaria sobre la

aplicación de la normativa laboral en relación con las diferentes situaciones en las que pueden encontrarse las empresas y las personas trabajadoras.

En esta Guía se contemplan:

- Medidas Preventivas: Las empresas deberán seguir las medidas de salud pública aconsejadas o prescritas en cada momento por el Ministerio de Sanidad y cada empresa deberá adoptar las medidas preventivas de carácter colectivo o individual que sean indicadas por el servicio prevención, de acuerdo con la evaluación de riesgos, en función del tipo de actividad, distribución y características concretas de la empresa.
- Teletrabajo: De no estar previsto en el contrato de trabajo, se puede adoptar el teletrabajo por acuerdo colectivo o individual, siempre que sea una medida temporal y excepcional, adoptada conforme a la normativa laboral, que no vulnere o reduzca derechos de trabajador/a y que no suponga costes para los empleados/as.
- Suspensión temporal, total o parcial, de la actividad y reducción de jornada: para aquellos supuestos de escasez, falta total de aprovisionamiento de elementos o recursos (por proveedores), descenso de demanda o imposibilidad de prestar servicios (disminución de clientes). Si no se comunicara el expediente de regulación de empleo, pero igualmente se paraliza la actividad, la persona trabajadora conservará el derecho a su salario (art. 30 ET). Podrían llegar a considerarse supuestos de fuerza mayor un absentismo tal de la plantilla que impida la actividad (por enfermedad o cuarentenas) o decisiones de la autoridad sanitarias por cautela.
- Paralización de la actividad: en supuestos en los que las personas trabajadoras estén o pueden estar expuestas a un riesgo grave, inevitable e inminente, la empresa deberá informar del riesgo y adoptar medidas oportunas, que pueden llegar a ordenar abandonar el lugar de trabajo. También los trabajadores/as o sus representantes y delegados/as de prevención pueden acordarla.
- Emergencia de protección civil: las extinciones, suspensiones o reducciones temporales de jornada por causa de una emergencia debidamente acreditadas, se considerarán de fuerza mayor. La TGSS podrá exonerar al empresario del pago de cuotas, considerándose el período como cotizado por el trabajador. En caso de extinciones de contratos, las indemnizaciones correrían a cargo del FOGASA.

La publicación a finales de febrero del **Criterio INSS (2/2020)** por el que se consideran las cuarentenas como IT por contingencias comunes.