



MEDIDAS LABORALES APLICADAS DURANTE LA
VIGENCIA DEL ESTADO DE ALARMA A CONSECUENCIA
DE LA CRISIS SANITARIA PROVOCADA POR EL COVID-19



Durante la vigencia del estado de alarma declarado en todo el territorio nacional desde el pasado día 14 de marzo y hasta el próximo día 26 de abril (según la información a fecha de este documento), han proliferado normas de diverso rango jerárquico a fin de regular distintas cuestiones de índole económico, social, laboral, mercantil, financiero, tributario y demás que acontecen durante aquel periodo.

Con este documento, pretendemos recoger en un mismo texto las distintas normas que se han publicado a nivel estatal y autonómico y resumir las principales medidas de ámbito laboral recogidas en dichos textos.

NORMATIVA DE ÁMBITO ESTATAL

- Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.
- Real Decreto 465/2020, de 17 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.
- Real Decreto 476/2020, de 27 de marzo, por el que se prorroga el estado de alarma declarado por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.
- 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.
- Real Decreto-ley 7/2020, de 12 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes para responder al impacto económico del COVID-19.
- Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

- 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.
- 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.
- 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.
- Real Decreto-ley 13/2020, de 7 de abril, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en materia de empleo agrario.

PRINCIPALES MEDIDAS LABORALES

1. Carácter preferente del trabajo a distancia.

¿En qué medidas se traduce el “trabajo a distancia”?

La norma no hace referencia, únicamente, al denominado “teletrabajo”, e incluye la posibilidad de que cada empresa busque sistemas de organización que permitan mantener su actividad por medios alternativos.

¿Deber o posibilidad?

La normativa lo recoge como un deber de la empresa de buscar estas medidas alternativas, pero añade también que ello habrá de ser técnica y razonablemente posible, y que el esfuerzo de adaptación resulte proporcionado.

Sin perjuicio de lo anterior, estas medidas alternativas serán, en todo caso, prioritarias frente a la cesación temporal o reducción de actividad.

2. Derecho de adaptación del horario y reducción de jornada.

¿Quiénes podrán acogerse a este derecho?

En general, aquellos trabajadores que acrediten deberes de cuidado respecto del (i) Cónyuge o pareja de hecho, (ii) o bien, de familiares por consanguinidad hasta el segundo grado.

¿En qué casos?

Cuando concurran alguna de las siguientes causas excepcionales:

- Cuando sea necesaria la atención del trabajador a alguna de las personas indicadas en el apartado anterior por razones de edad,

enfermedad o discapacidad, o que necesite de cuidado personal y directo como consecuencia del COVID-19.

- Cuando las Autoridades Gubernativas hayan adoptado medidas relacionadas con el COVID-19, que impliquen el cierre de centros de cualquier naturaleza que dispensaran cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos.
- Cuando la persona que hasta le momento se encargaba del cuidado o asistencia a las personas señaladas en el apartado anterior, no pudiera seguir haciéndolo, por causas justificadas relacionadas con el COVID-19.

¿En qué medidas se puede traducir este derecho dentro de la empresa?

El derecho a adaptación de jornada puede referirse a la distribución del tiempo de trabajo o a cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo, cuya alteración temporal permita que la persona trabajadora pueda cumplir con los deberes de atención y cuidado.

Puede consistir, por ejemplo, en cambio de turno, alteración de horario, horario flexible, jornada partida o continuada, cambio de centro de trabajo, cambio de funciones, cambio en la forma de prestación del trabajo, incluyendo la prestación de trabajo a distancia...

¿Quién decide la medida?

Este derecho se trata de una prerrogativa cuya concreción corresponde a la persona trabajadora, en alcance y contenido, siempre y cuando esté justificada y sea razonable y proporcionada a las circunstancias concretas.

Empresa y trabajador deberán hacer lo posible por llegar a un acuerdo.

3. Prestación extraordinaria por cese de actividad.

La prestación extraordinaria por cese de actividad se encuentra regulada en el artículo 17 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, y se estipula para aquellas personas que se encuentren afectadas por declaración del estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

¿Quiénes tienen derecho a la prestación?

- a) Trabajadores autónomos incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos cuyas actividades queden suspendidas.
- b) Trabajadores autónomos incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos que, no cesando en su actividad, su facturación en el mes natural anterior al que se solicita la prestación se vea reducida, al menos, en un 75 por ciento en relación con el promedio de facturación del semestre natural anterior.
- c) Trabajadores autónomos que desarrollen actividades en alguno de los siguientes códigos de la CNAE 2009: 5912, 5915, 5916, 5920 y entre el 9001 y el 9004 ambos incluidos.

¿Cuáles son los requisitos que se deben cumplir para su otorgamiento?

- a) Estar afiliados y en alta, en la fecha de la declaración del estado de alarma, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.
- b) En el supuesto de que su actividad no se vea directamente suspendida, deberán acreditar la reducción de su facturación en, al menos, un 75 por ciento, en relación con la efectuada en el semestre anterior.
- c) Hallarse al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social.

¿Qué duración tiene la prestación?

La duración de la prestación es de un mes, ampliándose hasta el último día del mes en el que finalice el estado de alarma.

¿Qué ocurre con el periodo de cotización?

El tiempo de la percepción de la prestación se entiende como cotizado, no existiendo obligación de cotizar y no reduciendo los periodos de prestación por cese de actividad a los que el beneficiario pueda tener derecho en el futuro.

¿Existe alguna incompatibilidad con otra prestación de la Seguridad Social?

No, la prestación es compatible con cualquier otra prestación de seguridad social que el beneficiario esté percibiendo y fuera compatible con el desempeño de la actividad que desarrolla.

4. Especialidades contenidas en el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor (ERTE por causa de fuerza mayor).

¿Qué se entiende por “causa de fuerza mayor” que justifique el inicio de un Expediente de Regulación Temporal de Empleo?

En el artículo 22 de la citada norma se establece que tendrán la consideración de “causa de fuerza mayor” aquellas suspensiones de contratos y reducciones de jornada que tengan causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma, que impliquen lo siguiente:

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

¿Cuáles son los trámites en el procedimiento de ERTE por causa de fuerza mayor?

- Se inicia mediante solicitud de la empresa, acompañada de un informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19, y, en su caso, de la correspondiente documentación acreditativa.
- La empresa comunica su solicitud a las personas trabajadoras y traslada el informe y la documentación acreditativa, en caso de existir, a la representación de estas.
- El informe de la ITSS será potestativo y se emitirá el plazo improrrogable de cinco días.

- La autoridad laboral constata la existencia de fuerza mayor, independientemente del número de trabajadores afectados, dictado resolución en el plazo de cinco días desde la presentación de la solicitud.

¿Cuál es la duración de un ERTE por causa de fuerza mayor?

Los ERTES que se motiven en causas de fuerza mayor tendrán una duración hasta que finalice la situación extraordinaria derivada del COVID-19. En este sentido, la Disposición Adicional Primera del Real Decreto-ley 9/2020, ha estipulado que la duración máxima será la del estado de alarma decretado por el Real Decreto 463/2020. Dicha duración es aplicable tanto a los expedientes en los que recaiga resolución expresa como a aquellos que sean resueltos por silencio administrativo.

5. Exoneraciones en materia de cotización en relación con ERTES por causa de fuerza mayor relacionados con el COVID-1

¿Existe alguna exoneración?

Sí, el artículo 24 del Real Decreto-ley 8/2020, establece la exoneración a la empresa del abono de la aportación empresarial, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta, mientras dure el período de suspensión de contratos o reducción de jornada autorizado y siempre que la empresa tuviera menos de 50 trabajadores en situación de alta a fecha 29 de febrero de 2020.

En el caso de las empresas que tuvieran 50 trabajadores o más en situación de alta, la exoneración de la obligación de cotizar aumenta al 75% de la portación empresarial.

¿Qué efectos tiene la exoneración para los trabajadores?

Ninguno, pues la exoneración de la obligación de cotizar no tendrá efectos para la persona trabajadora, manteniéndose la consideración de dicho período como efectivamente cotizado a todos los efectos.

¿Cómo se solicita la exoneración?

El empresario deberá solicitarla previa comunicación de la identificación de los trabajadores y periodo de la suspensión o reducción de la jornada.

¿Qué duración tiene la exoneración?

Solo estará vigente mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19.

6. Especialidades en relación con los procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causa económica, técnica, organizativa y de producción (ERTE por causas ETOP).

El artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, establece, en relación con los procedimientos de suspensión y reducción de jornada por las denominadas casusas ETOP (económicas, técnicas, organizativas y de producción), una serie de especialidades en cuanto a los trámites a seguir para su solicitud:

- En el caso de que no exista representación legal de las personas trabajadoras la comisión representativa de las mismas para la negociación del periodo de consultas estará integrada por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.

La comisión estará conformada por una persona por cada uno de los sindicatos que cumplan dichos requisitos, tomándose las decisiones por las mayorías representativas correspondientes. En caso de no conformarse esta representación, la comisión estará integrada por tres trabajadores de la propia empresa.

- El periodo de consultas entre empresa y representantes de los trabajadores no deberá exceder del plazo máximo de siete días.
- El informe de la ITSS será potestativo y se emitirá en el plazo improrrogable de 7 días.

¿Durante cuánto tiempo se aplicarán estas especialidades?

Durante el tiempo que se encuentre vigente la situación extraordinaria derivada del COVID-19.

7. Protección por desempleo en los casos de ERTE derivados del COVID-19.

¿Qué protección tienen los trabajadores afectados por un ERTE por causa de fuerza mayor?

El artículo 25 del Real Decreto-ley 8/2020, establece que los trabajadores afectados tendrán derecho a la prestación contributiva por desempleo, aunque carezcan del periodo mínimo de ocupación cotizada necesario para ello. Asimismo, no se computará el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo de nivel contributivo, a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos.

8. Excepción temporal de los efectos de presentar fuera de plazo las solicitudes de prestaciones por desempleo.

¿Qué ocurre si se presenta fuera de plazo la solicitud?

Nada, el artículo 26 del Real Decreto-ley 8/2020, dispone que la presentación de las solicitudes de alta inicial o reanudación de la prestación y el subsidio por desempleo realizada fuera de los plazos establecidos legalmente no implicará que se reduzca la duración del derecho a la prestación correspondiente.

9. Prórroga del subsidio por desempleo y a la declaración anual de rentas.

El artículo 27 del Real Decreto-ley 8/2020, establece la posibilidad de que el Servicio Público de Empleo Estatal y, en su caso, el Instituto Social de la Marina suspendan algunos preceptos de la Ley General de la Seguridad Social, produciéndose con ello las siguientes medidas:

- Autorización a la entidad gestora para que pueda prorrogar de oficio el derecho a percibir el subsidio por desempleo en los supuestos sujetos a la prórroga semestral del derecho, a efectos de que la falta de solicitud no comporte la interrupción de la percepción del subsidio por desempleo ni la reducción de su duración.
- No se interrumpirá el pago del subsidio y de la cotización a la Seguridad Social a los beneficiarios del subsidio para mayores de cincuenta y dos años, aun cuando la presentación de la preceptiva declaración anual de rentas se realice fuera del plazo establecido legalmente.

10. Compromiso de mantenimiento del empleo en caso de ERTE.

¿A quién va dirigido el compromiso?

A aquellas empresas que se beneficien de las medidas previstas en el Real Decreto-ley 8/2020.

¿En qué consiste este compromiso?

En el mantenimiento del empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad.

11. Concepto de “compromiso del empleo” en las empresas de los sectores de las artes escénicas, musicales y de cinematográfico y audiovisual.

En relación con el compromiso de la empresa de mantener el empleo, la Disposición Adicional Decimocuarta del Real Decreto-ley 8/2020, establece que, en los sectores de las artes escénicas, musicales y del cinematográfico y audiovisual, se valorará las características específicas, teniendo en cuenta, en particular, las especificidades de aquellas empresas que presentan una alta variabilidad o estacionalidad del empleo o una relación directa con eventos o espectáculos concretos

En particular, en el caso de contratos temporales, el compromiso de mantenimiento del empleo no 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.

12. Medidas extraordinarias para la protección del empleo.

¿Puede la empresa justificar el despido del trabajador en la Fuerza Mayor o Causas Económicas, Técnicas Organizativas y de Producción en las que se amparan las medidas extraordinarias de suspensión de contrato y reducción de jornada temporales adoptadas como consecuencia del COVID-19?

No, estas casusas no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido.

13. Prestación contributiva por desempleo de los trabajadores afectados por un ERTE.

¿Qué obligaciones tiene la empresa para con sus trabajadores afectados?

En aras a que se reconozca a estos trabajadores la prestación contributiva por desempleo, la empresa presentar ante la entidad gestora una solicitud colectiva.

¿Cómo se presenta la solicitud?

Esta solicitud, se cumplimentará en el modelo proporcionado por la entidad gestora, debiendo incluirse todos los datos exigidos, y se presentará a través de medios electrónicos.

¿Con qué plazo cuenta la empresa para su presentación?

- a) El plazo será de 5 días desde la solicitud del ERTE, n el caso de ERTES por Fuerza Mayor.
- b) Desde la fecha en que la empresa notifique a la autoridad laboral competente su decisión, en los casos de casusa económicas, técnicas, organizativas o de producción.

¿Qué consecuencias se derivan para la empresa en caso de no presentarse esta solicitud?

Se considerará conducta constitutiva de la infracción grave prevista en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

14. En relación con las sociedades cooperativas.

¿Cómo pueden aprobar la suspensión total o parcial de la prestación de trabajo de los socios y socias, en caso de que la Asamblea General no pueda ser convocada por medios virtuales?

En estos casos, el Consejo Rector asumirá la competencia para la aprobación y emitirá la correspondiente certificación para su tramitación.

15. Suspensión de contratos temporales.

¿Cuáles son los efectos de esta suspensión en los contratos temporales?

Supondrá la interrupción del cómputo, tanto de duración de los contratos, como de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido, respecto de las personas trabajadoras afectadas por estas.

¿A qué tipo de contratos temporales afecta?

A todos los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, que se vean suspendidos por las citadas causas derivadas del COVID-19.

16. Permiso retribuido recuperable con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19.

¿A quién va dirigido este permiso?

A todos los trabajadores por cuenta ajena que presten servicios en empresas o entidades del sector público o privado cuya actividad no fuera paralizada como consecuencia de la declaración del Estado de Alarma.

¿Qué efectos tiene para la empresa?

La paralización de todos aquellos sectores de actividad y trabajadores cuyos servicios no vengam amparados por estrictas razones de necesidad, correspondiendo en esos casos a los trabajadores de servicios “no esenciales” el permiso retribuido recuperable.

Sin perjuicio de lo anterior, estas empresas podrán, en caso de ser necesario y a fin de mantener la actividad indispensable, establecer un número mínimo de plantilla o turnos de trabajo que resulten imprescindibles, debiendo tener como referencia para determinar el mínimo de plantilla o turnos aquellos que se mantengan en un fin de semana ordinario o días festivos.

¿Qué efectos tiene para los trabajadores?

Disfrutarán de un permiso retribuido recuperable obligatorio, entre el 30 de marzo y el 9 de abril de 2020, ambos inclusive, conservando el derecho a la retribución que les hubiera correspondido de estar prestando servicios, incluyendo salario base y complementos salariales.

¿Qué trabajadores quedan exceptuados de su aplicación?

- a) Los trabajadores que presten servicios en sectores calificados como “esenciales”.
- b) Los trabajadores que presten servicios en las divisiones o en las líneas de producción cuya actividad se corresponda con los sectores calificados como esenciales.
- c) Los trabajadores contratados por:
 - 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.
- d) Los trabajadores que se encuentren de baja por incapacidad temporal o cuyo contrato esté suspendido por otras causas legalmente previstas.
- e) Los trabajadores que puedan seguir desempeñando su actividad con normalidad por alguna modalidad a distancia.
- f) A estos efectos, tampoco será de aplicación el permiso retribuido obligatorio a las siguientes personas trabajadoras:
 - Las que realicen las actividades que deban continuar desarrollándose según la normativa específica de la declaración del estado de alarma, así como aquella aprobada por la Autoridad Competente y las Autoridades Competentes Delegadas.
 - Las que trabajan en las actividades que participan en la cadena de abastecimiento del mercado y en el funcionamiento de los servicios de los centros de producción de bienes y servicios de primera necesidad, incluyendo alimentos, bebidas, alimentación animal, productos higiénicos, medicamentos, productos sanitarios o cualquier producto necesario para la protección de la salud, permitiendo la distribución de los mismos desde el origen hasta el destino final.

- Las que prestan servicios en las actividades de hostelería y restauración que prestan servicios de entrega a domicilio.
- Las que prestan servicios en la cadena de producción y distribución de bienes, servicios, tecnología sanitaria, material médico, equipos de protección, equipamiento sanitario y hospitalario y cualesquiera otros materiales necesarios para la prestación de servicios sanitarios.
- Aquellas imprescindibles para el mantenimiento de las actividades productivas de la industria manufacturera que ofrecen los suministros, equipos y materiales necesarios para el correcto desarrollo de las actividades esenciales recogidas en este anexo.
- Las que realizan los servicios de transporte, tanto de personas como de mercancías, que se continúen desarrollando desde la declaración del estado de alarma, así como de aquéllas que deban asegurar el mantenimiento de los medios empleados para ello, al amparo de la normativa aprobada por la autoridad competente y las autoridades competentes delegadas desde la declaración del estado de alarma.
- Las que prestan servicios en Instituciones Penitenciarias, de protección civil, salvamento marítimo, salvamento y prevención y extinción de incendios, seguridad de las minas, y de tráfico y seguridad vial. Asimismo, las que trabajan en las empresas de seguridad privada que prestan servicios de transporte de seguridad, de respuesta ante alarmas, de ronda o vigilancia discontinua, y aquellos que resulte preciso utilizar para el desempeño de servicios de seguridad en garantía de los servicios esenciales y el abastecimiento a la población.
- Las indispensables que apoyan el mantenimiento del material y equipos de las fuerzas armadas.
- Las de los centros, servicios y establecimientos sanitarios, así como a las personas que (i) atiendan mayores, menores, personas dependientes o personas con discapacidad, y las personas que trabajen en empresas, centros de I+D+I y biotecnológicos vinculados al COVID-19, (ii) los animalarios a ellos asociados, (iii) el mantenimiento de los servicios mínimos de las instalaciones a ellos asociados y las empresas suministradoras de productos necesarios para dicha investigación, y (iv) las personas que trabajan en servicios funerarios y otras actividades conexas.

- Las de los centros, servicios y establecimientos de atención sanitaria a animales.
- Las que prestan servicios en puntos de venta de prensa y en medios de comunicación o agencias de noticias de titularidad pública y privada, así como en su impresión o distribución.
- Las de empresas de servicios financieros, incluidos los bancarios, de seguros y de inversión, para la prestación de los servicios que sean indispensables, y las actividades propias de las infraestructuras de pagos y de los mercados financieros.
- Las de empresas de telecomunicaciones y audiovisuales y de servicios informáticos esenciales, así como aquellas redes e instalaciones que los soportan y los sectores o subsectores necesarios para su correcto funcionamiento, especialmente aquéllos que resulten imprescindibles para la adecuada prestación de los servicios públicos, así como el funcionamiento del trabajo no presencial de los empleados públicos.
- Las que prestan servicios relacionados con la protección y atención de víctimas de violencia de género.
- Las que trabajan como abogados, procuradores, graduados sociales, traductores, intérpretes y psicólogos y que asistan a las actuaciones procesales no suspendidas y, de esta manera, cumplan con los servicios esenciales.
- Las que prestan servicios en despachos y asesorías legales, gestorías administrativas y de graduados sociales, y servicios ajenos y propios de prevención de riesgos laborales, en cuestiones urgentes.
- Las que prestan servicios en las notarías y registros para el cumplimiento de los servicios esenciales.

- Las que presten servicios de limpieza, mantenimiento, reparación de averías urgentes y vigilancia, así como que presten servicios en materia de recogida, gestión y tratamiento de residuos peligrosos, así como de residuos sólidos urbanos, peligrosos y no peligrosos, recogida y tratamiento de aguas residuales, actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos y transporte y retirada de subproductos o en cualquiera de las entidades pertenecientes al Sector Público.
- Las que trabajen en los Centros de Acogida a Refugiados y en los Centros de Estancia Temporal de Inmigrantes y a las entidades públicas de gestión privada subvencionadas por la Secretaría de Estado de Migraciones y que operan en el marco de la Protección Internacional y de la Atención Humanitaria.
- Las que trabajan en actividades de abastecimiento, depuración, conducción, potabilización y saneamiento de agua.
- Las que sean indispensables para la provisión de servicios meteorológicos de predicción y observación y los procesos asociados de mantenimiento, vigilancia y control de procesos operativos.
- Las del operador designado por el Estado para prestar el servicio postal universal, con el fin de prestar los servicios de recogida, admisión, transporte, clasificación, distribución y entrega a los exclusivos efectos de garantizar dicho servicio postal universal.
- Las que prestan servicios en aquellos sectores o subsectores que participan en la importación y suministro de material sanitario, como las empresas de logística, transporte, almacenaje, tránsito aduanero (transitarios) y, en general, todas aquellas que participan en los corredores sanitarios.
- Las que trabajan en la distribución y entrega de productos adquiridos en el comercio por internet, telefónico o correspondencia.
- Cualesquiera otras que presten servicios que hayan sido considerados esenciales.

¿Cuándo se podrá hacer efectiva la recuperación de horas de trabajo por parte de los trabajadores?

A partir del día siguiente a la finalización del estado de alarma, con un límite temporal de hasta el 31 de diciembre de 2020.

¿Cómo habrá de determinarse el modo de recuperación de dichas horas?

De forma negociada, en la forma prevista legalmente:

- a) Con los representantes de los trabajadores;
- b) En caso de que no existiera representación legal de trabajadores, se creará una comisión representativa de los trabajadores para esta negociación, integrada por los sindicatos más representativos y representativos del sector de la empresa;
- c) De no conformarse dicha representación, la comisión estará integrada por tres personas trabajadoras de la empresa, elegidos conforme a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

En cualquiera de los casos anteriores, el plazo para constituir la comisión es de 5 días.

¿Qué ocurre si no se alcanza un acuerdo?

La empresa notificará a los trabajadores y a la comisión representativa de la decisión sobre la recuperación de las horas de trabajo no prestadas, debiendo tenerse en cuenta que la recuperación de dichas horas, en ningún caso, podrá suponer:

- i. el incumplimiento de los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y en los convenios colectivos correspondientes,
- ii. el establecimiento de un plazo de preaviso inferior de el previsto para la distribución irregular de la jornada.
- iii. la superación de jornada máxima anual prevista en el convenio colectivo.
- iv. el incumplimiento de los derechos de conciliación de vida personal, laboral y familiar que se tengan reconocidos legal y convencionalmente.

17. Derecho a percepción del bono social por parte de trabajadores autónomos.

¿Qué es el bono social?

El bono social se traduciría en un descuento en la factura correspondiente, en este caso, se trataría de la suspensión temporal del contrato de suministro de su vivienda habitual, o modificación de la modalidad de contrato.

¿Quiénes pueden acogerse al bono social?

Aquellos trabajadores autónomos o por cuenta propia que tengan la consideración de “consumidor vulnerable”, en los términos recogidos en el Real Decreto 897/2017, de 6 de octubre por el que se regula la figura del consumidor vulnerable, el bono social y otras medidas de protección.

¿Qué se entiende por consumidor vulnerable según el citado Real Decreto 897/2017?

El titular de un punto de suministro de electricidad en su vivienda habitual que, cumpla con los correspondientes requisitos.

¿Qué requisitos específicos se exigen en el caso de los trabajadores autónomos?

- a) Que la renta del titular del punto de suministro, o de la renta conjunta anual de la unidad familiar a la que, en su caso, pertenezca, sea igual o inferior:
- a 2,5 veces el Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) de 14 pagas, en el caso de que el titular del punto de suministro no forme parte de una unidad familiar o no haya ningún menor en la unidad familiar;
 - a 3 veces el índice IPREM de 14 pagas, en el caso de que haya un menor en la unidad familiar;
 - a 3,5 veces el índice IPREM de 14 pagas, en el caso de que haya dos menores en la unidad familiar.

A estos efectos, para el año 2020, el IPREM de 14 pagas asciende a 7.455,14 €.

- b) Que se acredite que el titular del punto de suministro, o alguno de los miembros de su unidad familiar, profesionales por cuenta propia o autónomos, tienen derecho a la prestación por cese.

¿Cuál es la duración de los efectos del bono social?

En principio, se extinguiría cuando dejen de concurrir las circunstancias referidas y, en todo caso, su duración no podrá extenderse más de 6 meses desde su devengo.

¿Cómo se puede solicitar el bono social?

El consumidor deberá remitir a un comercializador de referencia el formulario de solicitud facilitado por el Ministerio, contenido en la Orden TED/320/2020, de 3 de abril, junto con documentación acreditativa que corresponda.

18. Subsidio de desempleo excepcional por fin de contrato temporal.

¿A qué sujetos va dirigido?

A los trabajadores a los que se les hubiera extinguido un contrato de duración determinada tras la aprobación del estado de alarma, en concreto:

- Trabajadores a los que se le hubiera extinguido un contrato de duración determinada de, al menos, dos meses de duración, con posterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto 463/2020, y no contaran con la cotización necesaria para acceder a otra prestación o subsidio, así como carecieran de rentas en los términos establecidos en el art 275 de la Ley de la Seguridad Social.
- A aquellas personas afectadas por la extinción de un contrato de duración determinada, incluidos los contratos de interinidad, formativos y de relevo.

¿Cuál es la cuantía del subsidio de desempleo excepcional?

El 80% del Indicador del Indicador Público de Renta a Efectos Múltiples mensual vigente.

¿Qué duración tiene el subsidio de desempleo excepcional?

Un mes, podrá ser prorrogado por la Ley.

¿Existe alguna incompatibilidad con la percepción de otros subsidios o rentas?

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

19. **Moratoria de las cotizaciones sociales a la Seguridad Social.**

¿Quiénes pueden beneficiarse de la moratoria?

Las empresas y trabajadores autónomos incluidos en cualquier régimen de la Seguridad Social, que lo soliciten y cumplan los requisitos y condiciones que se establecerán mediante Orden del Ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

¿Cuál es la duración y efectos de la moratoria?

La moratoria otorgada en virtud de esta normativa será de 6 meses, sin interés.

¿Qué pagos quedarían afectados?

A las cotizaciones a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, siempre que las actividades que realicen no se hayan suspendido con ocasión del estado de alarma, cuyo periodo de devengo:

- a) en el caso de las empresas esté comprendido entre los meses de abril y junio de 2020,
- b) en el caso de los trabajadores por cuenta propia entre mayo y julio de 2020.

¿Cómo se solicita?

- a) en el caso de empresas, a través del Sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social (Sistema RED).
- b) en el caso de los trabajadores por cuenta propia a través del citado Sistema RED o por los medios electrónicos disponibles en la sede electrónica de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social (SEDESS).

¿Cuál es el plazo para comunicar la solicitud a la Tesorería General de la Seguridad Social?

La comunicación habrá de realizarse dentro de los 10 primeros días naturales de los plazos reglamentarios de ingreso correspondientes a los períodos de devengo señalados, sin que en ningún caso proceda la moratoria de aquellas cotizaciones cuyo plazo reglamentario de ingreso haya finalizado con anterioridad a dicha solicitud.

20. Aplazamiento en el pago de deudas con la Seguridad Social.

¿Quiénes pueden acogerse al aplazamiento del pago de deudas con la Seguridad Social?

Las empresas y los trabajadores por cuenta propia incluidos en cualquier régimen de la Seguridad social o los autorizados para actuar a través del Sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social (Sistema RED), **siempre que no tuvieran otro aplazamiento en vigor.**

¿Es posible que se conceda la moratoria si se han obtenido exenciones en el pago de la aportación empresarial o en las cuotas de recaudación conjunta como consecuencia de los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por fuerza mayor, regulados en el Real Decreto Ley 8/2020?

No, en ningún caso será de aplicación a los códigos de cuenta de cotización por los que las empresas hayan obtenido dichas exenciones.

¿Qué deudas pueden aplazarse?

Aquellas cuyo plazo **reglamentario de ingreso tenga lugar entre los meses de abril y junio de 2020**, en los términos y condiciones establecidos en la normativa de Seguridad Social

¿Qué interés se aplicará a este aplazamiento?

Será de aplicación un interés del 0,5%.

¿Cuál es el plazo para solicitarlo?

La solicitud de aplazamiento habrá de efectuarse dentro de los 10 primeros días naturales de los plazos reglamentarios de ingreso señalados.

21. Habilitación a los autorizados del sistema RED.

¿A quiénes se habilita?

A los autorizados para actuar a través del Sistema RED, en nombre de los sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar.

¿Con qué fines?

Para efectuar, por medios electrónicos, las solicitudes y demás trámites correspondientes a:

- a) los aplazamientos en el pago de deudas,
- b) las moratorias en el pago de cotizaciones y
- c) las devoluciones de ingresos indebidos con la Seguridad Social

De los sujetos responsables en cuyo nombre actúen.

22. Disponibilidad de los planes de pensiones.

¿Existe posibilidad de disponer de los planes de pensiones?

Sí, la Disposición Adicional Vigésima del Real Decreto-ley 8/2020, establece que durante el periodo de seis meses desde la entrada en vigor del Real Decreto 463/2020, por el que se declara el estado de alarma, los partícipes de los planes de pensiones podrán, excepcionalmente, disponer de sus planes de pensiones.

¿Quiénes podrán hacer uso de la posibilidad de disposición?

En caso de desempleo o cese de actividad derivados de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

¿En qué supuestos?

- a) Encontrarse en situación legal de desempleo como consecuencia de un expediente de regulación temporal de empleo derivado de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.
- b) Ser empresario titular de establecimientos cuya apertura al público se haya visto suspendida como consecuencia de lo establecido en el artículo 10 del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo.
- c) En el caso de los trabajadores por cuenta propia que hubieran estado previamente integrados en un régimen de la Seguridad Social como tales y hayan cesado en su actividad como consecuencia de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

¿Existen límites al importe disponible?

Sí, ya que el importe disponible no podrá ser superior a:

- a) Los salarios dejados de percibir mientras se mantenga la vigencia del expediente de regulación temporal de empleo, en los casos de situación legal de desempleo.
- b) Los ingresos netos estimados que se hayan dejado de percibir mientras se mantenga la suspensión de apertura al público, en los casos de empresarios titulares de establecimientos cuya apertura al público se haya visto suspendida.
- c) Los ingresos netos estimados que se hayan dejado de percibir mientras se mantenga la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, en los casos de trabajadores por cuenta propia que hubieran estado previamente integrados en un régimen de la Seguridad Social como tales y hayan cesado en su actividad.