



El coronavirus ha desdibujado en nuestro país el sistema de relaciones laborales, haciendo aflorar diferentes situaciones y escenarios laborales que van adaptándose e incluso creándose con el paso de las horas y los días.

Los escenarios van cambiando a gran velocidad, y por este motivo, desde UGT de Catalunya intentamos recoger cuáles son, a fecha de hoy, los posibles escenarios laborales con los que trabajadores y trabajadoras podemos encontrarnos.

1. Teletrabajo (e-trabajo) y trabajo a distancia



Es imprescindible facilitar la realización del teletrabajo por razones extraordinarias de salud pública en los sectores y empresas donde no lo han implementado o previsto. Esta medida debe ser prioritaria ante el cese temporal o la reducción de la actividad. El RD Ley 15/2020, de 21 de abril, prórroga durante dos meses más el carácter preferente del trabajo a distancia.

Con el objetivo de facilitar el teletrabajo, se entenderá cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos como así lo establece el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, mediante una autoevaluación realizada voluntariamente por el propio trabajador o trabajadora.

Si tenéis preguntas sobre esta medida o queréis profundizar sobre esta cuestión, os recomendamos la lectura de las preguntas y respuestas que hemos elaborado:

http://ugt-cat.net/subdominis/premsa/FAOS_UGT.pdf

2. Medidas de flexibilidad interna



UGT de Catalunya consideramos que las medidas de flexibilidad interna son un paso previo a cualquier otra medida, tal y como se ha hecho constar en las recomendaciones consensuadas en el seno del Consell de Relacions Laborals¹ para empresas y trabajadores y trabajadoras sobre actuaciones vinculadas a las situaciones que se puedan producir por efecto del coronavirus. Hablamos de **medidas de flexibilidad interna negociadas entre la empresa y la representación legal o sindical de los trabajadores y trabajadoras** sobre posibles modificaciones de la jornada, en un contexto de equilibrio entre las necesidades de la empresa y las de la plantilla.

Entre otras, las medidas de flexibilidad interna pueden ser las siguientes:

- Ajustes de producción.
- Acordar bolsas horarias para flexibilizar y adaptar la situación a las necesidades productivas.
- Posibles adaptaciones del calendario laboral.
- Programación o reprogramación de actividades formativas o informativas.
- Redistribución de la jornada laboral, de acuerdo con la regulación laboral y convencional.
- Establecimiento de sistemas de permisos que permitan ajustar la carga de trabajo.
- Establecimiento de reglas de compensación para el período de reorganización del tiempo de trabajo.

3. Los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE)



Si no hay opción de implementar ninguna medida de flexibilidad interna alternativa y es necesario suspender el contrato de trabajo, habrá que valorar la vía más adecuada para el caso concreto de entre las que prevén los artículos 45 y 47 del Estatuto de los trabajadores.

Criterios generales para la presentación de ERTE (según el criterio que el Ministerio de Trabajo, a fecha de 27 de marzo, hizo llegar a las inspecciones de trabajo).

- Se valorará la **proporcionalidad de la medida y el equilibrio en el reparto de las cargas**. Por lo tanto, cuando el empresario no tiene una disminución de los ingresos a consecuencia del hecho externo, no procede la apreciación de fuerza mayor, ya que ello supondría un enriquecimiento injusto de la empresa, en detrimento de los trabajadores y trabajadoras y de las arcas públicas.

¹ Consultad las recomendaciones en el siguiente enlace:

<https://treballiaferssocials.gencat.cat/web/.content/01departament/coronavirus/Recomanacions-CRI-SARS-COV-2-11-03-2020.pdf>



- Se tendrá siempre en consideración si se pueden establecer sistemas de organización que permitan mantener la actividad mediante mecanismos alternativos, particularmente mediante el trabajo a distancia.

Sectores excluidos:

- El RDL 9/2020, de 27 de marzo, determina que durante la vigencia del estado de alarma y de sus posibles prórrogas, los centros, servicios y establecimientos sanitarios, como hospitales o ambulatorios, y los centros sociales de personas mayores, personas dependientes o personas con discapacidad como residencias y centros de día, públicos o privados, serán considerados servicios esenciales y, por lo tanto, no podrán presentar ni tramitar ningún ERTE.
- Las empresas del sector primario (agricultura, ganadería, pesca y acuicultura) deben mantener su actividad; por lo tanto, las empresas dedicadas a estas actividades no podrán presentar ningún tipo de ERTE. En lo referente a la silvicultura y explotación forestal, aunque su función principal no es la de abastecimiento alimentario, sí se consideran actividades de suministro de materias primas; por lo tanto, también quedan excluidas de poder presentar expediente de regulación.
- Obviamente, las actividades de prestación de servicios de primera necesidad y, por lo tanto, no se considerará la existencia de fuerza mayor para justificar la presentación de un expediente de regulación temporal de empleo. Si en el ámbito de estas actividades hubiera un descenso de la demanda, nos encontraríamos ante una causa productiva, no de fuerza mayor.

3.1. Los expedientes de regulación temporal de empleo por fuerza mayor

¿Qué se entiende como causa de fuerza mayor?

Cuando, por motivos de salud pública, las autoridades competentes decreten medidas extraordinarias que afecten a la actividad de las empresas, como por ejemplo el cierre o cancelación de actividades, restricciones a la movilidad de las personas o mercancías, aislamiento por contagio, falta de suministro, entre otros.

Únicamente los casos decretados justificarán la existencia de fuerza mayor como motivo para presentar un expediente de regulación temporal de empleo por fuerza mayor.

¿Qué situaciones, por lo tanto, son consideradas de fuerza mayor?

1. Todas las incluidas en el Anexo del Real decreto 463/2020, de 14 de marzo, y que deriven de las medidas gubernativas o sanitarias decretadas, incluidas aquellas que tengan causa directa en restricciones en el transporte público y de la movilidad de las personas.
Casos concretos: bares, restaurantes, museos, cines, gimnasios... Consultad la lista completa aquí: www.boe.es/buscar/doc.php?id=boe-a-2020-3692
2. Las situaciones urgentes y extraordinarias provocadas por el contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo que queden debidamente acreditadas.
Casos concretos: aquellas empresas o centros de trabajo donde los índices de absentismo por motivos y/o causa del coronavirus impidan la continuidad de la actividad.
3. Falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad.

Excepciones

1. El RD 463/2020, se refiere a la suspensión de la apertura al público, por lo que no resultaran afectadas por fuerza mayor todas aquellas tareas o trabajos que se puedan seguir realizando, aunque la actividad permanezca cerrada al público, como por ejemplo los restauradores/as de los museos.
2. Las actividades de hostelería y restauración quedan suspendidas, pero se permite prestar el servicio de entrega a domicilio; así pues, el personal dedicado a este servicio tampoco estaría afectado por la fuerza mayor.
3. Ninguno de los siguientes supuestos puede suponer causa de fuerza mayor:
 - a. Cuando se paralice la actividad por riesgo grave o inminente.
 - b. Cuando la empresa alega fuerza mayor porque no puede cumplir el requerimiento de proveer de los EPI necesarios a trabajadores y trabajadoras.
 - c. Cuando hay un cierre de las instalaciones por incumplimiento de las recomendaciones sanitarias.



Fuerza mayor parcial

Se ha modificado la regulación de ERTes por fuerza mayor. Se ha incorporado el concepto de *fuerza mayor parcial* en el caso de las empresas dedicadas a actividades esenciales.

La fuerza mayor de una actividad esencial puede tener carácter parcial y no extenderse, por lo tanto, a toda la plantilla de una empresa, sino únicamente a aquella parte de la actividad no afectada por las condiciones de mantenimiento de la actividad.

¿Cómo distinguimos las causas de fuerza mayor de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción?

La inspección de trabajo actúa en función del siguiente criterio que a continuación os detallamos. El objetivo de los ERTes de fuerza mayor tiene un doble propósito:

1. Los supuestos que deben considerarse causa de fuerza mayor temporal son situaciones de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública (situaciones de contagio o aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria) o bien suspensiones de actividad derivadas de manera directa de las decisiones adoptadas por el Gobierno.
2. Hay que incluir también aquellos supuestos que, por causa de la Covid-19, conlleven una pérdida de actividad. Ahora bien, para acogerse a este supuesto, deben cumplirse tres requisitos:
 - Carácter inevitable.
 - La imposibilidad objetiva de seguir prestando servicios.
 - Que se hayan suspendido o cancelado las actividades, se hayan cerrado temporalmente los locales de afluencia pública, se hayan producido restricciones en el transporte público o en la movilidad de las personas y/o mercancías, o bien por falta de suministro que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad de la empresa.

Si no se cumplen los requisitos anteriores, nos encontramos ante un caso de suspensión o reducción por causas productivas o económicas, pero no ante un caso de fuerza mayor. Si se cumplen los requisitos, aunque la empresa pertenezca a cualquier otro sector de actividad no incluido dentro del estado de alarma, se podrá presentar un ERTE por fuerza mayor.

Procedimiento de tramitación

Remisión por parte de la empresa a la autoridad laboral competente, del informe relativo a la vinculación de la medida propuesta.

La autoridad laboral deberá resolver en el plazo de 5 días. En estos días, la inspección de trabajo podrá emitir o no el informe que, en todo caso, tendrá carácter potestativo por la autoridad laboral.

Si la autoridad laboral no emite una resolución en el plazo de 5 días, opera el silencio administrativo y, por lo tanto, el ERTE queda automáticamente autorizado.

Según el criterio que utiliza la inspección de trabajo, excepcionalmente el plazo podrá ampliarse hasta 10 días cuando se agoten los medios personales y materiales.

Este plazo se podrá suspender incluso en los siguientes casos:

- Cuando se requiera corregir deficiencias o aportar nuevos documentos.
- Cuando el órgano competente para resolver decida hacer alguna actuación complementaria.

Procedimiento de finalización

Según la Instrucción 11/2020, de 14 de mayo, de la Secretaria General del Departament de Treball:

1. Las empresas o entidades que quieran renunciar al ERTE por causa de fuerza mayor, entendiéndose como la voluntad de dar por finalizado el expediente que ha obtenido una resolución estimatoria de la existencia de fuerza mayor, y que comporta que se deja de aplicar cualquier medida de suspensión del contrato o de reducción de jornada a las personas trabajadoras y el posterior archivo del expediente, lo deben comunicar a la autoridad laboral y al Servicio Estatal de Prestaciones de Empleo (SEPE). Las empresas y entidades disponen de 15 días desde la fecha de efectos de la renuncia para comunicarla a la autoridad laboral.



2. Las empresas con expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) por fuerza mayor no finalizados y sin renuncia que quieran ir recuperando la actividad, afectando, modificando la afectación o desafectando personas trabajadoras, pero manteniendo el ERTE, deben comunicarlo al SEPE, no siendo necesaria la comunicación a la autoridad laboral.
3. Las empresas o entidades –mientras el expediente no haya sido resuelto o finalizado– también pueden desistir de su solicitud del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas, con la presentación de un escrito dirigido al buzón de contacto del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies.

¿Desde cuándo y hasta cuándo tienen vigencia las causas de fuerza mayor decretadas?

Los efectos de la suspensión de contrato o reducción de jornada se entienden producidos, con efectos retroactivos, desde la fecha del hecho causante; es decir, **desde el 14 de marzo**.

Antes de la entrada en vigor del Real Decreto Ley 18/2020, de 12 de mayo, la duración máxima de este tipo de ERTE era la del estado de alarma decretado y sus posibles prórrogas; el 13 de mayo, y con la entrada en vigor del RDL 18/2020², se estableció que **continuarían en situación de fuerza mayor total derivada de la Covid-19, aquellas empresas y entidades que estuvieran en un expediente de regulación temporal de empleo por fuerza mayor y que continuaran afectadas por las causas de fuerza mayor que impidieran reiniciar su actividad mientras estas perduraran y en ningún caso más allá del 30 de junio de 2020³**.

Pero a partir del pasado 27 de junio de 2020, fecha en que se publicó el Real Decreto Ley 24/2020 de 26 de junio, la duración de los ERTOs se ha prorrogado.

Prórroga de la duración de los ERTOs de fuerza mayor

A partir de la entrada en vigor del Real Decreto Ley 24/2020⁴, **solamente serán aplicables este tipo de expedientes (basados en el artículo 22 del Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo) si se han solicitado antes de la entrada en vigor de este RD Ley 24/2020 y, como máximo, hasta el 30 de septiembre de 2020.**

Las empresas deberán de ir reincorporando los trabajadores y trabajadoras afectadas, en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad normal, priorizando los ajustes de reducciones de jornada ante cualquier otro ajuste. Por lo tanto, el texto normativo se está refiriendo a los ERTOs de fuerza mayor parcial.

La fuerza mayor no podrá ser causa justificativa de la extinción del contrato ni del despido (hasta el 30 de septiembre de 2020). Se interrumpe también, hasta el 30 de septiembre, el cómputo de la duración máxima de los contratos temporales.

ERTE de fuerza mayor ante las nuevas restricciones

Se han dictado, desde la Secretaría General del Departamento de Trabajo, dos nuevas instrucciones (16/2020, de 15 de julio y 17/2020, de 18 de julio) con la voluntad una, de resolver dudas y clarificar el procedimiento sobre los ERTEs de fuerza mayor, que tienen relación directa con las nuevas restricciones y dos, determinar los municipios donde se aplican estos supuestos.

El Real Decreto Ley 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad en el sector industrial, en su disposición adicional primera, en su punto 2, regula la posibilidad de que ante que nuevas restricciones que impidan el desarrollo normal de la actividad, se pueda autorizar un nuevo expediente de regulación por fuerza mayor.

² Si queréis ampliar contenidos del Real Decreto Llei 18/2020, consultad el resumen que hemos elaborado, donde encontrareis apartados específicos sobre las medidas extraordinarias en materia de cotización o el compromiso de mantenimiento del empleo por parte de la empresa, entre otros. Lo encontrareis en el enlace siguiente: http://ugt-cat.net/subdominis/premsa/ugt_cat_prorroga_erto_cat.pdf

³ Si bien el 30 de junio tiene una excepción, ya que mediante el acuerdo alcanzado en el Consejo de Ministros, se permite establecer una ampliación de la prórroga de los ERTEs por fuerza mayor si, llegado el 30 de junio de 2020, persisten las restricciones vinculadas a razones sanitarias.

⁴ Si queréis ampliar contenidos del Real Decreto Lley 24/2020, consultad el resumen que hemos elaborado, donde encontrareis apartados específicos sobre las medidas extraordinarias en materia de cotización o en materia de protección por desempleo, entre otros. Lo encontrareis en el enlace siguiente: www.ugt.cat/resum-del-ii-acord-social-en-defensa-de-locupacio-ii-asde



El procedimiento ante la Autoridad Laboral de esta nueva solicitud queda regulado en conformidad con lo que establecen el artículo 47.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, así como el artículo 31 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre:

- El procedimiento se inicia con la presentación telemática del formulario.
- Hay que revisar la memoria explicativa de las circunstancias para comprobar que la causa se ajusta a los supuestos de fuerza mayor. Es indispensable que en el formulario se rellene la medida concreta de suspensión o reducción que se quiere adoptar.
- La empresa deberá comunicar en la solicitud las personas trabajadoras afectadas y trasladar el informe explicativo de las causas y la documentación acreditativa, en caso de existir, a la representación de estas.
- Las unidades gestoras lo tienen que comprobar, y ante su ausencia requerirlo, así como proceder en todos los casos a la petición de informe de la Inspección de Trabajo, el cual es preceptivo. El plazo máximo es de 5 días hábiles. El silencio es positivo de acuerdo con lo que establece la normativa de aplicación.

Las empresas que no hayan procedido a la RENUNCIA TOTAL a un expediente de regulación constatado por la autoridad laboral, en virtud del Real Decreto 8/2020 no pueden presentar un nuevo expediente de regulación por causas de fuerza mayor vinculado al procedimiento del Real Decreto 24/2020, en cuanto que mantienen activo un expediente de regulación temporal de empleo vigente.

Los municipios donde se han adoptado medidas especiales en materia de salud pública para la contención del brote epidémico de la pandemia de Covid-19 (establecido en la Resolución SLT/1746/2020, de 17 de julio y en la Resolución SLT/1747/2020, de 18 de julio) y, por lo tanto, es de aplicación la posibilidad de autorizaciones de nuevos expedientes de regulación por fuerza mayor son: algunos municipios de la comarca de la Noguera y determinados municipios de la comarca del Segrià (Lleida ciudad, Alcarràs, Aitona, la Granja d'Escarp, Seròs y Torres de Segre), Barcelona, Viladecans, el Prat de Llobregat, Sant Joan Despí, Sant Boi de Llobregat, Cornellà, Sant Just Desvern, Esplugues de Llobregat, l'Hospitalet de Llobregat, Montcada i Reixac, Santa Coloma de Gramenet, Sant Adrià de Besòs y Badalona.

¿Qué cantidad se cobra?

Los trabajadores y trabajadoras afectados por este tipo de expediente **perciben una prestación por desempleo. La cantidad de esta prestación es el 70% de la base reguladora de la cotización a la Seguridad Social durante los 180 días anteriores al hecho causante.**

¿Qué efectos tienen sobre la cotización de los trabajadores y trabajadoras afectados?

Durante la duración de los ERTE por fuerza mayor, **se mantiene la cotización a la Seguridad Social a todos los efectos.**

¿Cómo se solicita la prestación?

La empresa es quien tramita la prestación con el SEPE, por lo tanto, las personas afectadas por un ERTE de fuerza mayor no tienen que pedir cita previa ni con el SEPE ni con el SOC: solo deben facilitar la documentación necesaria a la empresa si esta la pide.

Para cobrar la prestación:

- **Si la persona afectada no ha estado nunca inscrita como demandante de trabajo, deberá hacerlo.** Para ello, hay dos opciones:
 - Formulario en línea: www.bit.ly/formularisoc
 - Por teléfono: encontraréis el teléfono de vuestra oficina de trabajo en el siguiente enlace: www.bit.ly/cercadoroficines
- **Si la persona afectada ya ha sido apuntada como demandante de trabajo, no deberá hacer nada más.**

https://serveiocupacio.gencat.cat/web/.content/00_inici/Imatges/Infografia_-Demanda_ocupacio_-formulari_25_03_2020.pdf

¿Quién tiene derecho a recibir esta prestación?

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados, aunque no tengan el periodo mínimo de cotización. (Los 12 meses cotizados en los últimos 6 años.)



¿Consume paro, esta suspensión?

No consume paro, se pone en marcha el contador a cero. Por lo tanto, los periodos de desempleo consumidos durante esta suspensión no perjudicarán el reconocimiento de futuras prestaciones de desempleo.

¿Qué afectación tienen los ERTE sobre la prestación de desempleo de los trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos?

Desde el 22 de abril y mediante el RD Ley 15/2020, se ha intentado ampliar y clarificar la protección de este colectivo. Resumimos las diferentes situaciones que se pueden generar en el apartado 4 de este mismo documento.

Aunque hay que recordar que en Catalunya el Departament de Treball emitió, el pasado 28 de marzo, un criterio administrativo que determina que las medidas para la correcta gestión de este colectivo, en tanto en cuanto les pueda ser de aplicación los ERTE por fuerza mayor, se hace necesario hacer el llamamiento legal previsto de la forma en que se determine en los respectivos convenios colectivos.

Algunos convenios colectivos establecen que el llamamiento se producirá en el momento en que a la empresa haya necesidades reales por carga de trabajo. Por lo tanto, **no siempre hay una obligación de llamamiento. En estos casos el contrato continuará suspendido**, si bien siempre se tendrá en cuenta la fecha efectiva del llamamiento de los trabajadores y trabajadoras en el año anterior, para que la situación de Covid-19 no sea un factor que pueda impedir que los trabajadores/as a quienes corresponda sean efectivamente llamados.

En los casos en que ya se haya tramitado el expediente, o incluso en el caso de que este ya se haya autorizado, sin tener en cuenta los trabajadores y trabajadoras con contrato fijo discontinuo, la empresa deberá presentar uno nuevo para incluir este colectivo específico, y en el momento del llamamiento pasarán a la situación de suspensión por el ERTE.

Si trabajo para una empresa subcontratada, ¿pueden aplicarme un ERTE de fuerza mayor?

Si la empresa principal de la empresa subcontratada está afectada por un ERTE de fuerza mayor, la causa de esta fuerza mayor se extendería a la contrata y, por lo tanto, la empresa subcontratada también podría aplicar un ERTE de fuerza mayor. Sería el caso, por ejemplo, de las contratas de un comedor escolar o del transporte escolar.

Si, en cambio, la empresa principal continúa llevando a cabo su actividad normal o ha planteado un ERTE pero no de fuerza mayor, la empresa subcontratada no está afectada por fuerza mayor.

3.2. Los expedientes de regulación temporal de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (ETOP)

En supuestos en que haya una afectación indirecta del coronavirus en la actividad laboral y se **justifique debidamente la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, y previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, se podrá proceder a la suspensión temporal, total o parcial, de la actividad laboral o reducciones de jornada como consecuencia de los efectos del coronavirus.**

Algunas situaciones que darían lugar a este tipo de medidas, podrían ser la ruptura de la cadena de suministros o la caída repentina y precipitada de la facturación o de la demanda de actividad, entre otras.

La fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción que amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada, **no son causas que justifiquen ni la extinción del contrato de trabajo ni el despido.** (RDL 9/2020 y RDL 24/2020).

Los procedimientos de regulación temporal de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción iniciados a partir del 13 de mayo y hasta el 30 de junio de 2020, los será de aplicación las mismas especialidades recogidas en el artículo 23 del Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo, con las siguientes consideraciones:

1. La tramitación de estos expedientes **puede iniciarse mientras esté vigente un expediente de regulación temporal a la fuerza mayor.**
2. Cuando el expediente de regulación temporal de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción **se inicie después de la finalización de un expediente temporal de regulación de empleo por fuerza mayor, la fecha de efectos de aquel se retrotraerá a la fecha de finalización de este.**



Prórroga de los ERTE por causas ETOP

Desde la entrada en vigor, el pasado 27 de junio, del Real Decreto Ley 24/2020, de 26 de junio⁵, distinguimos dos situaciones:

1. Los procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción derivadas de la Covid-19, iniciados antes de este Real Decreto Ley y tramitados en base al artículo 23 del RD Ley 8/2020, para los que seguirá siendo de aplicación esta normativa en cuanto a los términos de la comunicación final y el plazo establecido.
2. En cambio, para los procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción derivadas de la Covid-19, iniciados después de la entrada en vigor de este Real Decreto Ley y hasta el 30 de septiembre de 2020, será de aplicación el artículo 23 del Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo, pero con las consideraciones siguientes:
 1. La tramitación de este tipo de expedientes, podrá iniciarse únicamente durante la vigencia de un ERTE de fuerza mayor.
 2. Cuando el ERTE por causas ETOP se inicie después de la finalización de un ERTE por fuerza mayor, la fecha de efectos de aquel se retrotraerá a la fecha de finalización de este.
 3. Este tipo de expedientes vigentes en la fecha de entrada en vigor de este Real Decreto Ley seguirán siendo aplicables en los términos previstos en la comunicación final de la empresa.
 4. No se podrán realizar horas extras, ni establecerse nuevas externalizaciones de la actividad ni concertarse nuevas contrataciones, sean directas o indirectas. Esta prohibición solo podrá ser exceptuada en el mismo supuesto que por ERTE de fuerza mayor.

¿Quién lo negocia?

La empresa con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. En el supuesto de que no haya representación legal, la comisión representativa para la negociación del periodo de consultas (que no excederá de 7 días) estará integrada por los sindicatos más representativos y representativos del sector.

Procedimiento

Remisión por parte de la empresa a la autoridad laboral competente, del informe relativo a la vinculación de la medida propuesta.

¿Cómo se solicita la prestación?

La empresa es quien tramita la prestación con el SEPE, por lo tanto, las personas afectadas por un ERTE por causas económicas, organizativas y de producción no tienen que pedir cita previa ni con el SEPE ni con el SOC: solo deben facilitar la documentación necesaria a la empresa si esta la pide.

Para cobrar la prestación:

- Si la persona afectada no ha estado nunca inscrita como demandante de trabajo, deberá hacerlo. Para ello, hay dos opciones:
 - Formulario en línea: www.bit.ly/formularisoc
 - Por teléfono: encontraréis el teléfono de vuestra oficina de trabajo en el siguiente enlace: www.bit.ly/cercadoroficines
- Si la persona afectada ya ha sido apuntada como demandante de trabajo, no deberá hacer nada más.

https://serveiocupacio.gencat.cat/web/.content/00_inici/Imatges/Infografia_Demanda_ocupacio_formulari_25_03_2020.pdf

¿Quién tiene derecho a recibir esta prestación?

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados, aunque no tengan el periodo mínimo de cotización. (Los 12 meses cotizados en los últimos 6 años).

⁵ Si queréis ampliar contenidos del Real Decreto Ley 24/2020, consultad el resumen que hemos elaborado, donde encontrareis apartados específicos sobre las medidas extraordinarias en materia de cotización o en materia de protección por desempleo, entre otros. Lo encontrareis en el siguiente enlace: www.ugt.cat/resum-del-ii-acord-social-en-defensa-de-locupacio-ii-asde



¿Consume paro, esta suspensión?

No consume paro, se pone en funcionamiento el contador a cero. Por lo tanto, los periodos de desempleo consumidos durante esta suspensión no perjudicarán el reconocimiento de futuras prestaciones de desempleo.

¿Qué afectación tienen los ERTE sobre la prestación de desempleo de los trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos?

Desde el 22 de abril y mediante el RD Ley 15/2020, se ha intentado ampliar y aclarar la protección de este colectivo. Resumimos las diferentes situaciones que se pueden generar en el apartado 4 de este mismo documento.

4. Trabajadores y trabajadoras con contratos fijos discontinuos



El RD Ley 15/2020, de 21 de abril, regula una mayor protección para trabajadores y trabajadoras que tienen un contrato fijo discontinuo y los que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en determinadas fechas, de forma que podrán incorporarse a los ERTEs y beneficiarse de las mismas condiciones que el resto de trabajadores y trabajadoras afectados; es decir, con derecho a la prestación contributiva por desempleo y no computar el tiempo que se reciba la prestación por desempleo a nivel contributivo. Esta posibilidad de incorporarse a los ERTE, tanto de fuerza mayor como por otras causas, la tienen los trabajadores y trabajadoras tanto si se encontraban trabajando en la fecha en que se adoptaron las medidas de suspensión o reducción, como aquellos y aquellas que no pudieron reincorporarse a su lugar de trabajo tras la finalización de un período de interrupción de su actividad como consecuencia de la crisis ocasionada por la Covid-19.

El precepto normativo intenta dar diversas soluciones protectoras a las variadas situaciones en las que se puede encontrar un trabajador o trabajadora fijo discontinuo. A continuación os las detallamos:

1. **Si la empresa ha hecho un ERTE vinculado a la Covid-19:** No se exigirán cotizaciones previas por el derecho a la prestación de desempleo (no se exigirá un período de carencia) y no se consumirá paro, ya que se pondrá en marcha el denominado «contador a cero».
2. **Si se paraliza el trabajo por la crisis sanitaria, en un momento que habría sido de actividad normal:** los trabajadores y trabajadoras en esta situación tendrán derecho a una prestación de desempleo no contributiva si han generado el derecho a ella, y la próxima vez que se vuelvan a quedar en el paro podrán volver a recibir la prestación ampliada hasta 90 días, que se considerarán no consumidos. Por lo tanto, en esta situación se cambia el «contador a cero» por los 90 días.
3. **Si no se incorporan al trabajo en la fecha prevista; en este caso, se prevén dos situaciones:**
 - a. **Si se cobra la prestación o subsidio por desempleo:** se continuará recibiendo la prestación o subsidio.
 - b. **Si no se estaba cobrando la prestación o subsidio por desempleo, pero se tenía el período cotizado para una nueva prestación contributiva:** en este caso, se obtendrá la prestación de desempleo y solamente será necesaria la certificación empresarial de la imposibilidad de reincorporación por el reconocimiento del derecho.

En ambos casos, la próxima vez que estas personas se queden en el paro podrán volver a recibir la prestación ampliada hasta 90 días, que se considerarán no consumidos.

4. **Si no hay incorporación a la actividad o esta se ha visto interrumpida por motivo de la Covid-19, y no se tiene período cotizado para la prestación contributiva o bien se ha agotado la prestación del paro antes de la incorporación y no se ha cotizado suficiente para generar una nueva prestación:** se cobrará hasta 90 días de prestación contributiva y solamente será necesaria la certificación empresarial de la imposibilidad de reincorporación por el reconocimiento del derecho.

Las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo de los trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos y de los que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas, resultarán aplicables hasta el 31 de diciembre de 2020 (así lo regula el artículo 3 del RD Ley 18/2020 y el artículo 6 del RD Ley 24/2020).

Aunque estas medidas son positivas porque permiten acceder a la prestación por desempleo a miles de trabajadores y trabajadoras, desde UGT de Catalunya seguimos reivindicando la necesidad de que los trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos sean incluidos dentro de los ERTEs, dado que esta es la solución más garantista para este colectivo.





5. Permiso retribuido recuperable

El 29 de marzo entró en vigor, mediante el RDL 10/2020, el **permiso retribuido recuperable para evitar el desplazamiento y la prestación de servicios** de aquellos miles de trabajadores y trabajadoras que, a pesar del confinamiento, cada día debían trabajar en **actividades no esenciales de forma presencial**.

Este permiso tiene una **duración de 10 días laborables** (11 días naturales), **desde el 30 de marzo y hasta el jueves 9 de abril**, ambos días incluidos.

Si queréis ampliar contenidos sobre este permiso, consultad el documento que hemos elaborado de preguntas y respuestas, y que encontraréis en el siguiente enlace:

http://ugt-cat.net/subdominis/premsa/permis_retribuit_recuperable_es.pdf

También hemos elaborado un documento de recomendaciones y orientaciones para negociar la recuperación de este permiso.

Recordad que el RD 10/2020 que regulaba el permiso retribuido recuperable fijaba que la negociación colectiva debería de establecer la forma de recuperación de este permiso retribuido.

Estas recomendaciones podéis consultarlas en el siguiente enlace:

http://ugt-cat.net/subdominis/premsa/recomanacions_negociacio_permis_retribuit_cat.pdf

6. Actuación de los delegados y delegadas de prevención ante el coronavirus



En cumplimiento de los deberes en materia preventiva, tal como establece la LPRL 31/95 y el Real Ley 21/2020, de 9 de junio, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la Covid-19, **la empresa debe emprender las medidas necesarias para garantizar la seguridad y salud de trabajadores y trabajadoras**. Podéis consultar dichas medidas en el enlace siguiente:

https://treballiaferssocials.gencat.cat/web/_content/O1departament/coronavirus/Recomanacions-CRI-SARS-COV-2-11-03-2020.pdf

Si la empresa no establece estas medida o resultan insuficientes para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras, como delegada o delegado de prevención, debéis:

- Convocar el comité de seguridad y salud para proponer la adopción de medidas como, por ejemplo, el teletrabajo, u otras medidas organizativas para evitar aglomeraciones, la suspensión de las visitas presenciales que no sean imprescindibles o la reorganización de los turnos, y dejar constancia en acta. Debido a la Resolución SLT/207372020 de 17 de agosto, se recomiendan reuniones de 10 personas como máximo, o hacer las reuniones mediante sistemas telemáticos no presenciales.
- Reclamar que se establezca un protocolo de medidas contra la Covid-19 en la empresa, donde se redacten las actuaciones a realizar por parte de la empresa y de sus trabajadores y trabajadoras para garantizar la seguridad y salud en los puestos de trabajo, en las instalaciones, en los desplazamientos y en el transporte.
- Solicitar la información y la formación relacionadas con las medidas preventivas ante la Covid-19.
- Pedir medidas dirigidas al colectivo de trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles y/o vulnerables.
- En caso de que la empresa no establezca medidas, los delegados y delegadas de prevención pueden **denunciar el caso ante la inspección de trabajo**. Desde el 9 de julio, la Inspección de Trabajo y la Seguridad Social estará habilitada para vigilar, requerir y extender, actas de infracción si no se cumplen medidas para prevenir el contagio por Covid en los centros de trabajo.
- Contactar con la Oficina Técnica de Prevención de Riesgos Laborales (OTPRL), con las Federaciones de UGT o con los servicios jurídicos para recibir asesoramiento técnico, sindical y jurídico.





7. Paralización de la actividad de la empresa por riesgo grave e inminente

La paralización de la actividad por riesgo grave e inminente está regulada por la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, que reconoce este derecho siguiendo el procedimiento establecido y por acuerdo mayoritario de los representantes legales de los trabajadores, o de los delegados y delegadas de prevención en su defecto y por motivos de urgencia (art. 21). Esta misma normativa habilita a los inspectores de trabajo para ordenar la paralización, y a la autoridad laboral para ratificar o desaprobar esta paralización (art. 44), pudiendo pedir la empresa, en este último caso, responsabilidades legales a los trabajadores y/o a sus representantes en caso de haber obrado de mala fe o de que se considere que se ha cometido una negligencia grave.

De todas formas, hay que advertir que el ejercicio de este derecho puede tener sus peculiaridades en la actual situación de pandemia, donde se podría estar invadiendo el ámbito de las autoridades sanitarias, en consonancia con lo que ya establecía el RD 463/2020 y lo que sigue manteniendo el criterio operativo 102/2020 emitido por la propia ITSS. A pesar de que el posterior RDL 26/2020 establece la competencia de la ITSS en la comprobación de la eficacia de determinadas medidas que han de cumplir los centros de trabajo para evitar la propagación de la Covid-19 (las establecidas por el RDL 21/2020), debemos recordar que en ningún momento hace referencia a la facultad de paralización que establece el art. 44 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

Ante la posible existencia de un riesgo grave e inminente por Covid-19, y debido a la complejidad y responsabilidad que puede suponer para el Comité de empresa adoptar una medida como la paralización de la actividad empresarial, que puede no ser posteriormente reconocida por la autoridad competente, **os recomendamos que os pongáis en contacto con los responsables de Salud Laboral de vuestras respectivas federaciones en el sindicato y, en todo caso, con el Gabinete Jurídico de UGT de Catalunya con el fin de estudiar alternativas, como por ejemplo la interposición de medidas cautelarísimas previstas en el art. 733.3 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.**

Si queréis ampliar la información sobre este tema podéis consultar el siguientes enlaces, donde podéis encontrar un informe del Servicio de estudios de la CEC-UGT y el Criterio operativo 102/2020 de la ITSS:

www.ugt.es/sites/default/files/2aed.rdl_9-20_y_10-20.pdf

www.fespugtmadrid.es/wp-content/uploads/2020/03/Cir-035-20-bis-Criterio-operativo-coronavirus.pdf

8. Situaciones de incapacidad temporal derivadas del coronavirus



- Si estáis aislados o confinados como medida de prevención por posible infección de coronavirus, o bien,
- Estáis contagiados por el coronavirus y os encontráis en casa pasando la cuarentena, o bien;
- No podéis trabajar porque vuestro municipio está confinado y no podéis ir a trabajar porque vuestra empresa o centro de trabajo está fuera de esta zona confinada y no hay manera alguna de hacerlo telemáticamente; o porque vivís fuera del municipio confinado donde trabajáis:

Os encontráis, con carácter excepcional, en situación asimilada a accidente de trabajo.

En esta situación, cobraréis una prestación desde el día siguiente de la baja laboral, del 75% de la base reguladora, excepto que en el convenio colectivo de aplicación se prevea un porcentaje superior.

La duración de esta prestación vendrá determinada por el parte de baja y la correspondiente alta. Los partes de baja y alta solo serán emitidos por el personal médico de los SPS, tanto en las situaciones de aislamiento como de enfermedad, y estos podrán ser emitidos sin la presencia física del trabajador o trabajadora. Si se tiene conocimiento del periodo de aislamiento/contagio o de enfermedad con posterioridad, se emitirá el parte de baja con carácter retroactivo.

Si estáis contagiados y el contagio se ha producido de manera exclusiva por la realización del trabajo, esta situación será calificada de accidente de trabajo. En esta situación, cobraréis una prestación del 75% de vuestra base reguladora. La duración de esta prestación vendrá determinada por el parte de baja y el alta correspondiente. Solo se considera contingencia profesional en el caso de personal que presta servicios en centros sanitarios o sociosanitarios, inscritos en los registros correspondientes, y que en el ejercicio de su profesión haya contraído la Covid-19 durante cualquiera de las fases de la epidemia por haber sido expuesto a este riesgo específico durante la prestación de sus servicios. Se debe acreditar por el servicio de prevención de riesgos laborales. Esta contingencia se regula por el artículo 9 del [Real Decreto Ley 19/2020, de 26 de mayo, por el cual se adoptan medidas complementarias en materia](#)



agraria, científica, económica, de empleo y Seguridad Social y tributarias para paliar los efectos de la COVID-19 y su posterior modificación mediante la disposición adicional octava del Real decreto ley 27/2020, de 4 de agosto, de medidas financieras, de carácter extraordinario y urgente, aplicables a las entidades locales. Esta contingencia se da hasta que las autoridades sanitarias levanten todas las medidas de prevención adoptadas para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la Covid-19.

9. Gestión de trabajadores y trabajadoras especialmente vulnerables (sensibles) a la Covid-19

Son personas vulnerables aquellos trabajadores y trabajadoras que por sus características o estado de salud, de acuerdo con criterios epidemiológicos y clínicos, pueden tener una mayor probabilidad de sufrir la Covid-19 si se exponen al virus SARS-CoV-2 o presentar una evolución clínica más desfavorable en caso de sufrir la Covid-19.

Se gestionan según las Guías de actuación por la gestión de la vulnerabilidad que se recogen en el «Procedimiento de Actuación para los Servicios de prevención de riesgos laborales frente a la exposición al SARS-CoV-2» del Ministerio de Sanidad y la Guia d'actuació i col·laboració dels serveis de prevenció de riscos laborals per fer front a la pandèmia de Covid-19 del Departamento de Salud de la Generalitat.

El Ministerio de Sanidad ha definido como grupos vulnerables para la Covid-19 las personas con diabetes, enfermedad cardiovascular, incluida hipertensión, enfermedad pulmonar crónica, inmunodeficiencia, insuficiencia renal crónica, enfermedad hepática crónica severa, cáncer en fase de tratamiento activo, obesidad mórbida (IMC>40), embarazo y mayores de 60 años. Estos grupos pueden variar en función de las nuevas evidencias.

En cada caso será necesario valorar si:

- estas patologías están controladas o descompensadas,
- sufren 2 o más comorbilidades (presencia de una o más dolencias o trastornos a la vez).

El servicio de prevención de la empresa debe:

- Determinar si en la empresa hay trabajadoras o trabajadores vulnerables que pertenezcan a los grupos anteriores.
- Evaluar el nivel de riesgo de las tareas de la persona vulnerable en función de la naturaleza de las actividades y mecanismos de transmisión del coronavirus. Para evaluar el nivel de riesgo se diferencia entre ámbitos «no sanitario o sociosanitarios» y «ámbitos sanitarios y sociosanitarios».

Los niveles de riesgo (NR) por ámbitos no sanitarios son:

- NR1: similar a riesgo comunitario, trabajo sin contacto con personas sintomáticas
- NR2: trabajo con posibilidad de contacto con personas sintomáticas, manteniendo distancia de seguridad y sin actuación directa sobre ellas.
- NR3: asistencia o intervención directa sobre personas sintomáticas, con EPI adecuado y sin mantener la distancia de seguridad.
- NR4: profesionales no sanitarios que deben realizar maniobras generadoras de aerosoles a personas Covid positivo, como por ejemplo maniobras de reanimación cardiopulmonar.
- Proponer las medidas de prevención, de adaptación y de protección que sean necesarias. Por ejemplo: uso de mascarillas FFP2, adaptación del puesto de trabajo, reubicación en otro puesto de trabajo, teletrabajo... La empresa debe implantar estas medidas sin cargo para los trabajadores y trabajadoras.

Si el servicio de prevención considera que la persona trabajadora es especialmente vulnerable, necesita un cambio de puesto de trabajo y este no es posible, hay que solicitar una incapacidad temporal (solo para las personas que trabajen en niveles de riesgo 3 y 4 según la guía de actuación para la gestión de la vulnerabilidad del Ministerio de Sanidad). Emitirá un informe que el propio trabajador o trabajadora hará llegar a la sede del ICAM según la provincia donde viva.

- Barcelona: bustia.sgam@gencat.cat
- Tarragona: icam.tarragona.salut@gencat.cat
- Lleida: bustiaicam.lleida@gencat.cat
- Girona: icam.girona.salut@gencat.cat



Entonces, será directamente el ICAM quién valorará la necesidad de emitir una incapacidad temporal.

En el caso concreto de las trabajadoras embarazadas que en situación de normalidad, no de pandemia, estaban ya protegidas de los riesgos de su puesto de trabajo durante la gestación (artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales), si en su puesto de trabajo existen estos riesgos incompatibles con su estado como pueden ser riesgo químico, riesgo por radiaciones, riesgo por ruido o vibraciones, manipulación de cargas, bipedestación prolongada... (riesgos que no tienen nada que ver con la situación de pandemia por Covid-19), y no haya posibilidad de adaptar su puesto de trabajo o de reubicarlas, la trabajadora, previo informe del servicio de prevención, podrá solicitar la prestación por riesgo en el puesto de trabajo a la mutua colaboradora de la Seguridad Social.

10. Subsidios extraordinarios y/o excepcionales



1. **Subsidio extraordinario para empleadas del hogar.** (RD Ley 11/2020, de 31 de marzo de 2020 y Resolución de 30 de abril de 2020 que regula su procedimiento).

Las personas que estaban dadas de alta en el Sistema Especial de Empleadas de Hogar antes del 14 de marzo, día en que se declaró el estado de alarma, pueden solicitar este subsidio, la cuantía del cual será el resultado de aplicar el 70% a la base reguladora diaria (la base de cotización del mes anterior al hecho causante, dividida por 30), y no podrá ser superior al Salario Mínimo Interprofesional sin pagas extraordinarias (950 euros).

Para más información, consultad el documento que hemos elaborado en el siguiente enlace:

http://ugt-cat.net/subdominis/premsa/subsidi_extraordinari_per_a_empleades_llar.pdf

2. **Subsidio excepcional por finalización del contrato de trabajo.** (RD Ley 11/2020, de 31 de marzo de 2020 y Resolución de 1 de mayo de 2020 que regula su procedimiento).

A este subsidio, de 430,27 euros, pueden acceder las personas cuyo contrato de duración determinada (incluidos interinos, formación y de relevo), de al menos dos meses, se haya extinguido con posterioridad en la declaración del estado de alarma, y no tuvieran la cotización necesaria para acceder a una prestación o subsidio.

Para más información, consultad el documento que hemos elaborado en el siguiente enlace:

http://ugt-cat.net/subdominis/premsa/subsidi_excepcional_per_finalitzacio_de_contracte_temporal.pdf

3. **Acceso extraordinario a la prestación por desempleo de los artistas en espectáculos públicos.** (RD Ley 17/2020, de 5 de mayo de 2020).

Los trabajadores o trabajadoras que, a consecuencia de la Covid-19, no puedan continuar realizando la actividad laboral que dio lugar a su inclusión al Régimen General como artistas en espectáculos públicos, se les reconoce, durante el periodo de inactividad de este año 2020, la situación legal de desempleo, así como tener los períodos mínimos de cotización para recibir esta prestación.

El reconocimiento del derecho a esta prestación se genera a partir del día siguiente de la presentación de la solicitud. Esta prestación es incompatible con cualquier otra percepción derivada de actividades por cuenta propia o por cuenta ajena, con cualquier otra prestación, renta mínima, renta de inclusión o salario social.

La duración de esta prestación variará en función del número de días que estas personas hayan sido dadas de alta a la Seguridad Social y se establece la equivalencia siguiente:

- De 20 días hasta 54 días de actividad: la duración de la prestación de desempleo será de 120 días.
- A partir de 55 días de actividad: la duración de la prestación de desempleo será de 180 días.

Para más información, consultad el documento que hemos elaborado en el siguiente enlace:

http://ugt-cat.net/subdominis/premsa/nova_prestacio_per_desocupacio_sector_cultura.pdf

11. Adaptación de las condiciones de trabajo y reducción de la jornada por cuidado de personas a cargo ante el cierre de centros escolares, centros de día, entre otros



El Gobierno ha previsto para hacer frente al cierre de escuelas, centros de día, entre muchos otros, que las **personas que acrediten tener personas a cargo (familiares hasta segundo grado de consanguinidad) y requieran su presencia, tendrán derecho a acceder a la adaptación de su jornada y/o reducción.**



Desde el día 22 de abril, este derecho de adaptación del horario y de la reducción de la jornada se prorroga durante dos meses más para trabajadores y trabajadoras con personas dependientes a cargo a causa de la situación de crisis sanitaria.

¿Qué circunstancias generan el derecho de adaptación y/o reducción?

- Cuando sea necesaria la presencia del trabajador o la trabajadora para la atención de alguien que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite el cuidado personal y directo.
- Cuando se requiera la presencia del trabajador o trabajadora por la ausencia de la persona también trabajadora que hasta entonces se hacía cargo de la actividad del cuidado.

¿Quién concreta la adaptación y/o reducción de la jornada?

La concreción corresponde al trabajador o trabajadora que solicita la adaptación o la reducción de jornada, tanto en cuanto a su alcance como al contenido, siempre que sea justificada, razonable y proporcionada.

¿Cómo se manifiesta el derecho a la adaptación de la jornada?

Puede referirse a la distribución del tiempo de trabajo o a cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo.

Ejemplos: 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, incluida la prestación de trabajo a distancia, entre otras.

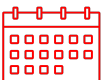
¿Cómo se concreta la reducción especial de la jornada de trabajo?

- Será necesario comunicar a la empresa la reducción especial con 24 horas de antelación.
- No existe un porcentaje mínimo ni máximo de la jornada a reducir. Esta reducción puede llegar incluso al 100%.

¿Y si ya disfruto de una adaptación y/o reducción de jornada por cuidado de un familiar?

Se puede renunciar a la adaptación y/o reducción que hasta entonces se haya disfrutado y se tiene derecho a la modificación y adaptación a los nuevos términos que establece la normativa extraordinaria para adaptarse mejor a las circunstancias excepcionales existentes.

12. Contratos en periodo de prueba y rescisión voluntaria



Se reconoce la prestación por desempleo a las personas cuyo contrato se haya extinguido desde el 9 de marzo y durante el período de prueba.

También pueden acceder a la prestación por desempleo y se encontrarán en situación asimilada al alta, los trabajadores o trabajadoras que hayan rescindido voluntariamente su contrato laboral a partir del 1 de marzo por tener una oferta laboral firme y esta, finalmente, haya decaído a consecuencia de la crisis derivada de la Covid-19.

A todas aquellas personas que se hayan encontrado en esta situación antes de la entrada en vigor del RD Ley 15/2020 de 21 de abril y, por lo tanto, se les haya denegado el alta inicial o la recuperación de cualquier derecho a la protección por desempleo, se les reconocerá de oficio el derecho solicitado. Debido a que esta revisión es de oficio y en favor de las personas interesadas, no se exigirá que estas presenten reclamaciones previas. (Así se establece en las instrucciones emitidas por el SEPE el 24 de abril.)

13. Vuelta al trabajo en caso de paralización de la actividad



El 11 de abril acabó el confinamiento total decretado por el Gobierno y desde entonces muchas personas han tenido que volver al trabajo después de algunos días de paralización de su actividad.



Para estos casos, os recomendamos el último documento consensuado en el seno del Consell de Relacions Laborals por las organizaciones patronales y sindicales más representativas, entre las cuales UGT de Catalunya, que ofrece recomendaciones de medidas preventivas y organizativas para empresas y trabajadores y trabajadoras para prevenir el riesgo de contagio por coronavirus SARS-COV-2 en los centros de trabajo, y orientaciones para planificar una vuelta al trabajo seguro.

Del contenido de estas recomendaciones destacamos:

- La necesidad de establecer en las empresas un plan de contingencias que, ante la actual situación y para ofrecer la máxima confianza, debe ser consensuado entre empresa y representantes de los trabajadores y trabajadoras.
- La serie de medidas a considerar que se han incluido, mientras se mantengan las recomendaciones de las autoridades sanitarias de distanciamiento social. También, medidas en cuanto a la movilidad, medidas relacionadas con las zonas comunes y con las zonas de trabajo y medidas higiénicas, de limpieza y desinfección.
- Las cuestiones relativas a la coordinación empresarial y a los servicios de prevención y valoración de las situaciones vinculadas al coronavirus.
- El apartado específico de medidas especiales para trabajadores y trabajadoras que prestan servicios en la atención domiciliaria.

Podéis consultar estas recomendaciones en el siguiente enlace:

<https://treballiaferssocials.gencat.cat/web/.content/01departament/coronavirus/recomanacions-empreses-treballadors-crl.pdf>

14. Plan de desescalada



El pasado 28 de abril se acordó en el Consejo de Ministros el Plan de desescalada de las medidas extraordinarias adoptadas para hacer frente a la Covid-19.

Por este motivo, el 1 de mayo se emitió un nuevo criterio interpretativo que aclara cómo proceder en relación con las medidas laborales de emergencia y, concretamente, en cuanto a las medidas de flexibilización de los ERTE.

Este criterio determina que después del periodo excepcional, se impone la necesidad de reactivar de forma progresiva la economía y que hay que dar una respuesta adecuada para que las empresas adopten los ajustes necesarios para transitar hacia una nueva normalidad.

Este criterio:

1. Aconseja que las suspensiones o reducciones que se hayan adoptado empiecen a dejarse de aplicar de acuerdo con la evaluación de la situación de emergencia sanitaria y las previsiones de desescalada.
2. Propone que las empresas que estén aplicando las medidas de suspensión o reducción de jornada puedan renunciar a aplicar el ERTE, de manera total o parcial, a toda la plantilla o solo a una parte de ella, y de forma progresiva, según vayan desapareciendo las razones vinculadas a la fuerza mayor.
3. Considera que será posible alterar la medida de suspensión inicialmente planteada y facilitar el tránsito hacia las reducciones de jornada, que suponen un menor impacto económico para los trabajadores y trabajadoras, y permitirán atender la creciente oferta y demanda de productos y servicios de las empresas. De este modo, las empresas podrán recuperar la totalidad o parte de su actividad.

En cuanto al procedimiento, solo debe comunicarse a la autoridad laboral la renuncia de la medida autorizada o comunicada, y trasladar a la entidad gestora de las prestaciones la situación de afectación y desafectación de cada uno de los trabajadores y trabajadoras, de forma que el expediente de regulación temporal sirva para garantizar el tráfico hacia una normalidad futura en que las medidas coyunturales dejen de ser necesarias.

Será necesario que el tránsito a la normalidad, en todo caso, vaya acompañado siempre de las medidas preventivas necesarias y de las decisiones en materia sanitaria que las autoridades competentes acuerden en cada momento.



15. Nueva normalidad

El próximo 21 de junio finalizará el estado de alarma decretado el 14 de marzo. A partir de entonces, entraremos en lo que se denomina «nueva normalidad».

En este sentido, el 10 de junio se publicó en el BOE el Real Decreto Ley 21/2020, de 9 de junio, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la Covid-19, con el objetivo de establecer las pautas preventivas necesarias a seguir mientras perdure esta crisis sanitaria, a partir del 21 de junio.

Sin perjuicio del cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos laborales y del resto de la normativa laboral, la empresa, en los centros de trabajo y a partir del 21 de junio, deberá:

- a) **Adoptar medidas de ventilación, limpieza y desinfección** adecuadas a las características y la intensidad del uso de los centros de trabajo, de acuerdo con los protocolos que se establezcan en cada caso.
- b) **Poner a disposición de los trabajadores y trabajadoras agua y jabón, o hielos hidroalcohólicos o desinfectantes para la limpieza de las manos.**
- c) **Adaptar las condiciones laborales, incluyendo la ordenación de los puestos de trabajo y la organización de los turnos** así como el uso de los lugares comunes, de forma que se garantice el mantenimiento de una distancia de seguridad mínima de 1,5 metros entre las personas en la empresa. Cuando no sea posible, se deberán proporcionar a los trabajadores y trabajadoras equipos de protección adecuados al riesgo.
- d) **Adoptar medidas para evitar la coincidencia masiva de personas**, tanto de trabajadores y trabajadoras como de clientes o personas usuarias, en los centros de trabajo durante las franjas horarias de previsible mayor afluencia.
- e) **Adoptar medidas para la reincorporación progresiva de manera presencial a los puestos de trabajo y la potenciación del uso del teletrabajo cuando por la naturaleza de la actividad laboral sea posible.**

El uso de mascarilla es obligatorio de forma genérica en Cataluña para todas las personas de 6 años en adelante en la vía pública, en espacios al aire libre y en cualquier espacio cerrado de uso público o que se encuentre abierto al público y en el transporte público. Esta obligación se establece con independencia del mantenimiento de la distancia de seguridad, y a raíz de la publicación de la Resolución SLT/1648/2020, por la cual se establecen nuevas medidas en el uso de la mascarilla para la contención del brote epidémico de la pandemia de Covid-19.

Para estos casos, se permite el uso de cualquier tipo de mascarilla, preferentemente higiénica o quirúrgica, que cubra la nariz y la boca de la persona que la lleve.

Es el servicio de prevención quien determinará la necesidad de llevar mascarilla en el puesto de trabajo y la persona responsable de establecer de qué tipo tiene que ser según la evaluación de riesgos. En empresas no abiertas al público, una vez la persona trabajadora esté en su puesto de trabajo (sentada y/o haciendo una tarea que no comporte movilidad) y con todas las medidas necesarias, puede prescindir de la mascarilla a pesar de que continúa siendo recomendable. En cambio, será obligatoria para todos los desplazamientos que se hagan en el interior del centro de trabajo (entradas, salidas, lavabo...). También se podrá prescindir de la mascarilla en aquellos trabajos que impliquen un gran esfuerzo físico, independientemente de si se llevan a cabo en el interior o en el exterior (por ejemplo, en trabajos vinculados a la construcción) y siempre que se pueda garantizar su seguridad y salud.»

A pesar de todo, recordad que la empresa tiene potestad de ordenar las medidas de prevención que considere conveniente con criterios técnicos para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras a su cargo, como por ejemplo el uso obligatorio de mascarillas en sus instalaciones. Y que el coste de estas medidas en ninguna circunstancia puede recaer en las personas trabajadoras.

La empresa debe informar a los trabajadores y trabajadoras del procedimiento de actuación que se seguirá en caso de detectar un posible contagio de Covid-19 y sobre cómo deben actuar si presentan sintomatología.

En caso de síntomas compatibles con la Covid-19, los trabajadores o trabajadoras lo han de comunicar a la empresa y ponerse en contacto con su CAP y seguir las indicaciones de la autoridad sanitaria.

El trabajador o la trabajadora que presente síntomas compatibles con la Covid-19 estando en su puesto de trabajo, se colocará una mascarilla quirúrgica si no la lleva, se retirará de su actividad y se aislará en su domicilio. Si por alguna razón ha de permanecer en el edificio –por ejemplo, mientras lo vienen a recoger– tendrá que esperar en una estancia ventilada y aislado/a del resto de trabajadores y trabajadoras.



Escenarios laborales que genera la Covid-19

Elaborado por Unió General de Treballadors de Catalunya. www.ugt.cat Actualitzado a 10 de septiembre de 2020



16. Preguntas y respuestas



Os recomendamos la lectura de las preguntas con respuesta que hemos elaborado:

http://ugt-cat.net/subdominis/premsa/FAQS_UGT.pdf

Final del documento. Imágenes: www.iconfinder.com (CC BY-SA 3.0)