



Universidad
de Alcalá

**MEDIDAS LABORALES
FRENTE A LA PANDEMIA POR
COVID 19**

**LABOUR MEASURES AGAINST
THE COVID 19 PANDEMIC**

**Máster Universitario en
Acceso a la Profesión de Abogado**

Presentado por:

Dña. ANDREA CARABAÑO ROMERO

Dirigido por:

Prof. Dr. D. JOSÉ MANUEL DEL VALLE VILLAR

Codirigo por:

Prof. Dr^a. D^a. TATSIANA USHAKOVA

ÍNDICE

I.	RESUMEN Y PALABRAS CLAVE.....	5
II.	INTRODUCCIÓN.....	6
III.	CONTEXTO NORMATIVO	7
IV.	MEDIDAS URGENTES TEMPORALES MÁS REPRESENTATIVAS	12
A.	EXPEDIENTE DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO (ERTE)	12
1.	Concepto.....	12
2.	Sujetos de aplicación.....	16
3.	Situaciones de aplicación y procedimiento.	17
4.	Consecuencias sobre la relación laboral.....	19
5.	Derechos para los trabajadores.....	20
6.	Duración.....	24
B.	TRABAJO A DISTANCIA (TELETRABAJO).....	25
1.	Concepto, finalidad y normativa aplicable.....	25
2.	Sujetos de aplicación.....	29
3.	Características del teletrabajo.....	30
4.	Consecuencias sobre la relación laboral, el contrato.....	33
5.	Derechos de los trabajadores.....	34
6.	Duración.....	38
C.	ADAPTACIÓN DEL HORARIO Y REDUCCIÓN DE JORNADA	41
D.	PRESTACIÓN EXTRAORDINARIA POR CESE DE ACTIVIDAD	44
E.	PERMISO RETRIBUIDO RECUPERABLE	49
F.	INGRESO MÍNIMO VITAL (IMV).....	54
V.	PROPOSICIÓN DE NUEVAS MEDIDAS CONTRA LA CRISIS.....	59
A.	ACERCAMIENTO PUESTO DE TRABAJO – DOMICILIO	59

B.	CREACIÓN DE NUEVO PUESTO DE TRABAJO: DELEGADO COVID.	61
C.	REESTRUCTURACIÓN DE LA JORNADA LABORAL Y DE LOS GRUPOS DE TRABAJO.....	62
D.	CONEXIÓN AUTOMÁTICA DE DATOS DEL TRABAJADOR INFECTADO CON LA EMPRESA.	64
E.	BAJA LABORAL PARA TRABAJADORES CON PERSONAS A SU CARGO.....	64
F.	CRÉDITOS PARA PYMES SIN INTERESES A MEDIO PLAZO.	66
G.	MEDIDAS LABORALES EN EL SECTOR SANITARIO.....	68
1.	Limitación de la jornada laboral.....	68
2.	Igualdad territorial.....	69
3.	Ratio de pacientes.....	70
VI.	CONCLUSIONES.....	72
	BIBLIOGRAFÍA.....	75
	ANEXO I. Normativa general.....	83
	ANEXO II. Normativa sobre las medidas frente al Covid-19.....	85
	ANEXO III. Exoneraciones cuotas seguridad social por ERTE	89

I. RESUMEN Y PALABRAS CLAVE.

RESUMEN: La pandemia generada por la enfermedad COVID 19 ha traído consigo consecuencias fatales para nuestro país tanto a nivel sanitario como a nivel económico. El empleo se ha visto resentido ante esta crisis y por ello el gobierno se ha visto obligado a tomar medidas relevantes para proteger tanto a trabajadores como empresarios. En este trabajo analizaremos algunas de las medidas más importantes, como la adaptación de los ERTE a esta situación, la nueva ley de teletrabajo o las prestaciones extraordinarias por cese de actividad, figuras que no son novedosas pues ya existían en nuestro ordenamiento pero que han tomado especial trascendencia por el extraordinario escenario en el que nos encontramos. Terminaremos el trabajo con la proposición de medidas nuevas o mejoras de las ya existentes que podrían contribuir al mantenimiento del empleo y sobre todo a que éste sea seguro y de calidad. Finalmente, se expondrán las conclusiones a las que se han llegado tras la realización del trabajo.

PALABRAS CLAVE: coronavirus, Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE), nueva normalidad, pandemia, teletrabajo.

ABSTRACT: The pandemic generated by COVID 19 disease has brought with it fatal consequences for our country both at the health level and at the economic level. Employment has been resentful of this crisis and therefore the government has been forced to take relevant measures to protect both workers and employers. This study aims to analyse some of the most important measures, such as the adaptation of ERTE to this situation, the new law of telework or the extraordinary benefits for cessation of activity, figures that are not novel because they have already existed in Spanish legal system but that have taken special significance because of the extraordinary scenario in which we find ourselves. We will finish with the proposal for new measures or improvements to existing ones that could contribute to the maintenance of employment and above all to make it safe and quality. Finally, will be exposed the conclusions reached after the work was carried out.

KEYWORDS: coronavirus, Temporary Employment Regulation Order (ERTE), new normal, pandemic, teleworking.

II. INTRODUCCIÓN

La pandemia generada por la enfermedad COVID-19 ha provocado tanto en nuestro país como en el resto del mundo una crisis no solo sanitaria sino también socioeconómica. La devastadora situación que atravesamos ha afectado a millones de trabajadores que se han visto destinados al desempleo, al ERTE o al teletrabajo, otros tantos han tenido que sobrellevar la situación trabajando sin medidas de protección frente a un virus que ha avanzado sin un aparente control entre nosotros. Con varias decenas de miles de personas muertas y centenares de miles de infectados estamos ante una catástrofe sanitaria, económica y sobre todo humanitaria.

En efecto, la pandemia ha generado un caos laboral, puesto que se ha tenido que dejar aparcada la concepción del trabajo más tradicional e ir asimilando esta nueva situación. La necesidad por mantener las distancias entre los empleados ha llevado a muchas empresas a cuestionarse su modelo de trabajo y han sido muchas las que lo han modificado en pro del trabajo a distancia. Quienes no han podido modernizarse y adaptar su producción a los nuevos tiempos han tenido que implementar otras medidas de seguridad anticovid, no obstante, muchas empresas, sobre todo PYMES, se han visto abocadas al cierre definitivo no pudiendo hacer frente a los elevados costes de mantener un negocio abierto sin ganancias. Las medidas de ERTE o de prestaciones por cese de actividad no han sido suficientes en algunos sectores en los que esta crisis ha golpeado con más fuerza.

Con este panorama que nos acontece y que, según parece, nos va a acompañar en los próximos meses e incluso años, he decidido estudiar en este Trabajo Fin de Máster las medidas laborales que el gobierno ha ido adoptando desde marzo de 2020 hasta el momento actual. Personalmente he decidido abordar este asunto por su inmediatez, pues es el tema de mayor actualidad. Tenemos la oportunidad de seguir minuto a minuto las últimas novedades de esta crisis, sin embargo, la información que los medios de comunicación nos facilitan no siempre es la correcta. Por ello, me he interesado por conocer de primera mano cuáles son las medidas adoptadas por el gobierno y cómo afectan al derecho laboral, tanto mientras duró el primer Estado de Alarma como ahora en la que se supone “nueva normalidad” en la cual de nuevo estamos sumidos en un nuevo Estado de Alarma.

Para llevar a cabo este trabajo he comenzado por encuadrar la situación en un contexto normativo que tiene su origen en el RD 463/2020 de 14 de marzo¹ y que avanza por las diferentes reglas que el gobierno ha decretado. Posteriormente he querido hacer hincapié en una serie de medidas que, a mi modo de ver, han sido las que mayor repercusión han tenido en estos últimos meses como son los ERTE, el teletrabajo, la adaptación del horario y reducción de jornada, la prestación extraordinaria por cese de actividad y el permiso retribuido recuperable. Realizaré un análisis de todas ellas centrándome con mayor profundidad en las dos primeras, los ERTE por la magnitud que suponen tanto para las empresas y trabajadores como para el Estado y el teletrabajo por ser una modalidad laboral que, si bien se ha extendido en la actualidad con motivo de esta situación, podría tener un largo recorrido una vez superada esta crisis, pues las nuevas tecnologías nos brindan la oportunidad de modernizar y actualizar nuestro sistema de trabajo. Por último, en este estudio quisiera proponer nuevas medidas laborales que desde mi punto de vista serían beneficiosas en esta situación y desarrollar estas ideas con la intención de mejorar el contexto laboral en el que nos encontramos. El trabajo finaliza con una serie de conclusiones a las que he podido llegar tras estudiar todo lo anterior.

III. CONTEXTO NORMATIVO

Durante los últimos meses el gobierno no ha parado de legislar mediante Reales Decretos Ley todos los asuntos relacionados con el empleo y la seguridad social entre otras materias de suma importancia y urgencia. Desde que el 14 de marzo de 2020 se decretara el Estado de Alarma mediante el RD 463/2020 de 14 de marzo, se han sucedido hasta seis prórrogas del mismo (RD 476/2020, de 27 de marzo²; RD 487/2020, de 10 de abril³; RD 492/2020, de 24 de abril⁴; RD 514/2020, de 8 de mayo⁵; RD 537/2020, de 22

¹ España. Boletín Oficial del Estado, 14 de marzo de 2020, núm. 67, pp. 25390 a 25400.

² España. Boletín Oficial del Estado, 28 de marzo de 2020, núm. 86, pp. 27560 a 27561.

³ España. Boletín Oficial del Estado, 11 de abril de 2020, núm. 101, pp. 28858 a 28861.

⁴ España. Boletín Oficial del Estado, 25 de abril de 2020, núm. 115, pp. 30287 a 30294.

⁵ España. Boletín Oficial del Estado, 9 de mayo de 2020, núm. 129, pp. 31952 a 31960.

de mayo⁶ y RD 555/2020, de 5 de junio⁷) hasta el 21 de junio de 2020 cuando se dio por finalizado a nivel nacional. Posteriormente, se ha vuelto a decretar el Estado de Alarma para alguna Comunidad Autónoma, en concreto para la C.A. de Madrid mediante el RD 900/2020, de 9 de octubre⁸, que estableció el Estado de Alarma en 9 municipios de la Comunidad durante 15 días. Más recientemente, se ha vuelto a recurrir a esta situación excepcional en el ámbito nacional para intentar frenar esta pandemia, el nuevo Estado de Alarma decretado el 25 de octubre de 2020 mediante el RD 926/2020, de 25 de octubre⁹ y prorrogado desde el 9 de noviembre de 2020 hasta el 9 de mayo de 2021 a través del RD 956/2020, de 3 de noviembre,¹⁰ que no tiene las mismas características que el primero (RD 463/2020, de 14 de marzo) ya que otorga mucho más poder de decisión a las Comunidades Autónomas y no ordena un confinamiento total de la población sino que queda limitado a un horario específico.

En el marco laboral encontramos una batería de RDL cuyo objetivo es paliar, en alguna medida, los efectos de la crisis sanitaria en el plano socioeconómico. En un ambiente de incertidumbre por no saber qué va a suceder cuando los negocios cierren por la pandemia y la población se quede sin su puesto de trabajo, se publicó el RDL 8/2020, de 17 de marzo¹¹, cabe decir que este RDL es la base de la mayoría de los siguientes que han sido publicados en relación con la situación laboral. En este RDL se establecen una serie de situaciones a las que tanto trabajadores por cuenta ajena como autónomos y empresas pueden acogerse según les convenga; éstas son el trabajo a distancia (teletrabajo) (art. 5), las reducciones y adaptaciones de jornada (plan MECUIDA) (art. 6), las prestaciones para autónomos (art. 17) y la medida más solicitada, el ERTE (arts. 22 y 23).

No obstante, la situación no mejoró, la mayoría de las empresas vieron en el ERTE la mejor solución a sus problemas. Sin embargo, los trabajadores, lejos de aplacar su

⁶ España. Boletín Oficial del Estado, 23 de mayo de 2020, núm. 145, pp. 34001 a 34011.

⁷ España. Boletín Oficial del Estado, 6 de junio de 2020, núm. 159, pp. 38027 a 38036.

⁸ España. Boletín Oficial del Estado, 9 de octubre de 2020, núm. 268, pp. 86909 a 86915.

⁹ España. Boletín Oficial del Estado, 25 de octubre de 2020, núm. 282, pp. 91912 a 91919.

¹⁰ España. Boletín Oficial del Estado, 4 de noviembre de 2020, núm. 291, pp. 95841 a 95845.

¹¹ España. Boletín Oficial del Estado, 18 de marzo de 2020, núm. 73, pp. 25853 a 25898.

situación, se vieron envueltos en multitud de trámites burocráticos imposibles de realizar con las oficinas de la administración cerradas indefinidamente¹². Por ello, fue necesario desarrollar minuciosamente los artículos dedicados al ERTE, así como especificar que los motivos de fuerza mayor no podrían ser utilizados para el despido, como se refleja en el RDL 9/2020, de 27 de marzo¹³.

Después, se publicaría el RDL 10/2020, de 29 de marzo¹⁴, que contendría un permiso retribuido recuperable para todos los trabajadores por cuenta ajena que no prestasen servicios esenciales, este permiso llegaría coincidiendo con la Semana Santa y lo que el gobierno pretendía era reducir al máximo los movimientos innecesarios de la población haciendo el confinamiento aún más efectivo, sin embargo la lista de trabajos esenciales era bastante larga y abierta lo que daba lugar a que muchas empresas se acogieran a alguno de los supuestos tasados en el anexo para no cerrar los centros de trabajo y así evitar al máximo las pérdidas.

El 1 de abril de 2020 se publicaba el RDL 11/2020, de 31 de marzo¹⁵, en él se trataba de dar protección a los empleados del hogar reconociéndoles un subsidio por falta de actividad que se vería concretado con la resolución del SEPE de 30 de abril¹⁶ que establecería un procedimiento para solicitarlo. Asimismo, el RDL también ponía a disposición de los trabajadores, cuyo contrato temporal hubiese finalizado tras decretarse el Estado de Alarma, un subsidio por desempleo extraordinario.

¹² ALONSO, C., Caos en las oficinas de empleo: se avecina un marzo 'negro' para el mercado laboral [en línea], marzo, 2020, [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en <https://www.lainformacion.com/economia-negocios-y-finanzas/coronavirus-caos-oficinas-empleo-marzo-negro-mercado-laboral/6550958/>;

CUÉLLAR, A., Coronavirus: ¿Cómo pido el paro si las oficinas de empleo están cerradas?[en línea], marzo, 2020. [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en https://www.lasexta.com/noticias/nacional/coronavirus-como-pido-paro-oficinas-empleo-estan-cerradas_202003185e71f3ff62aea30001b4cf39.html.

¹³ España. Boletín Oficial del Estado, 28 de marzo de 2020, núm. 86, pp. 27548 a 27556.

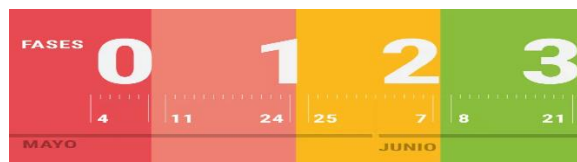
¹⁴ España. Boletín Oficial del Estado, 29 de marzo de 2020, núm. 87, pp. 27629 a 27636.

¹⁵ España. Boletín Oficial del Estado, 1 de abril de 2020, núm. 91, pp. 27885 a 27972.

¹⁶ España. Boletín Oficial del Estado, 4 de mayo de 2020, núm. 124, pp. 31153 a 31158.

El RDL 13/2020, de 7 de abril¹⁷, llegaría el 8 de abril de 2020 tras los problemas surgidos en el ámbito agrario con los temporeros. Este RDL tiene por objetivo flexibilizar y adaptar la contratación temporal en este sector a la situación de crisis sanitaria.

Posteriormente, en mayo, llegaría la desescalada en 3 fases, superada la última se alcanzaría la nueva normalidad cuya fecha previsible sería el 21 de junio de 2020.



Fuente: <https://www.elmundo.es>

Si bien en teoría toda esta normativa parecía ajustada a un programa, en la práctica lo que hubo fue un desconcierto pues no todas las zonas de España siguieron el mismo ritmo y unas alcanzaron las fases más avanzadas antes que otras. Sin embargo, como antes hemos dicho, el 21 de junio, efectivamente, se acabó el Estado de Alarma y cada Comunidad Autónoma decidió si pasaba a la nueva normalidad o esperaba todavía.

Durante la desescalada todavía se publicaron otros dos textos más, el RDL 18/2020, de 12 de mayo¹⁸ y el RDL 19/2020, de 26 de mayo¹⁹, ambos encaminados a prorrogar las medidas acordadas en los RDL 8/2020, de 17 de marzo y RDL 13/2020, de 7 de abril respectivamente.

La pérdida de empleos y la falta de ayudas económicas dejaban a muchas familias en riesgo de exclusión, por ello, el gobierno se ve obligado a establecer una medida de ayuda económica directa a las familias con menores ingresos económicos. Esta medida se materializó con el RDL 20/2020, de 29 de mayo²⁰, que estableció el ingreso mínimo vital.

¹⁷ España. Boletín Oficial del Estado, 8 de abril de 2020, núm. 98, pp. 28524 a 28542.

¹⁸ España. Boletín Oficial del Estado, 13 de mayo de 2020, núm. 134, pp. 32257 a 32267.

¹⁹ España. Boletín Oficial del Estado, 27 de mayo de 2020, núm. 150, pp. 34486 a 34517.

²⁰ España. Boletín Oficial del Estado, 1 de junio de 2020, núm. 154, pp. 36022 a 36065.

Posteriores a la finalización del Estado de Alarma se publicaron los RDL 24/2020, de 26 de junio²¹ y el RDL 30/2020, de 29 de septiembre²². Estos dos RDL vuelven a prorrogar las medidas acordadas por el gobierno en el RDL 8/2020, de 17 de marzo, centrándose especialmente en los ERTE. El primer RDL define como fecha límite de éstos el 30 de septiembre, sin embargo, debido a la situación de crisis se decide prorrogar aún más esta medida hasta enero de 2021 mediante el segundo. Finalmente se seguirán prorrogando los ERTE hasta el 31 de mayo de 2021²³, Gobierno, patronal y sindicatos han llegado a un acuerdo para que los trabajadores sobrelleven las consecuencias de esta crisis pandémica durante al menos 4 meses más. El RDL 2/2021, de 26 de enero²⁴ no incorpora grandes cambios respecto de la anterior prórroga salvo la posibilidad de pasar de un ERTE por impedimento a uno por limitación, o viceversa sin más trámites²⁵.

Entre los últimos RDL nos queda la llamada “Ley del teletrabajo” aprobada mediante RDL 28/2020, de 22 de septiembre²⁶. Es la primera gran regulación que hace el gobierno de una de las medidas más distendidas en los últimos meses. Desde que se estableciera como la mejor alternativa al trabajo presencial, siempre que fuera posible, en el RDL 8/2020, de 17 de marzo fueron muchos los flecos que dejó sueltos por no estar debidamente regulado. Con este RDL se pretende dar encaje a todas las dudas y problemas surgidos con el trabajo a distancia. Sin embargo, hay que tener en cuenta que aunque el RDL 28/2020, de 22 de septiembre regula el teletrabajo, que es una subespecie del trabajo a distancia, se mantiene la aplicación de la legislación laboral ordinaria para aquellos que se acogieran a esta modalidad laboral de manera excepcional a través del RDL 8/2020, de 17 de marzo mientras sigan vigentes las medidas de contención sanitaria

²¹ España. Boletín Oficial del Estado, 27 de junio de 2020, núm. 178, pp. 45244 a 45273.

²² España. Boletín Oficial del Estado, 30 de septiembre de 2020, núm. 259, pp. 82169 a 82211.

²³ El Gobierno acuerda con los agentes sociales prorrogar los ERTE hasta el 31 de mayo [en línea], ene 19, 2021, [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Paginas/2021/190121-erte.aspx>.

²⁴ España. Boletín Oficial del Estado, 27 de enero de 2021, núm. 23, pp. 7913 a 7954.

²⁵ Sagardoy Abogados. , Nota de urgencia sobre la regulación de los ERTes y cuestiones complementarias en el real decreto-ley 2/2021, de 26 de enero de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo, enero, 2021.

²⁶ España. Boletín Oficial del Estado, 23 de septiembre de 2020, núm. 253, pp. 79929 a 79971.

según establece la DT 3ª del RDL 28/2020, de 22 de septiembre²⁷. Esta norma, en principio dictada durante la situación de crisis por la pandemia, no es una medida temporal ya que está dedicada a solventar las lagunas que antes quedaban respecto del teletrabajo, por lo tanto, una vez superada esta coyuntura seguirá vigente para regular esta modalidad laboral.

A continuación, procederemos a la sistematización y análisis de las medidas que se contienen en la legislación referida, con el objeto de ofrecer un panorama lo más completo posible de la batería de instituciones jurídicas con las que se ha pretendido hacer frente a las consecuencias laborales de la pandemia provocada por el COVID-19.

IV. MEDIDAS URGENTES TEMPORALES MÁS REPRESENTATIVAS

A. EXPEDIENTE DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO (ERTE)

1. Concepto.

Uno de los términos más utilizados en los últimos meses ha sido “ERTE”, lo escuchamos en la televisión, lo vemos en la prensa, en internet...²⁸ tanto que nos hemos

²⁷ Resumen Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre: trabajo a distancia [en línea], 3 de octubre de 2020, [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en <https://www.notariosyregistradores.com/web/normas/concretas/resumen-real-decreto-ley-28-2020-de-22-de-septiembre-trabajo-a-distancia/>.

²⁸ BBC, Coronavirus: How the world of work may change forever [en línea], 2020. Disponible en <https://www.bbc.com/worklife/article/20201023-coronavirus-how-will-the-pandemic-change-the-way-we-work>; De Los Ríos Caparrós, M. Paz, , "¿Se puede iniciar un ERTE por culpa del coronavirus?" en:

acabado familiarizando con estas siglas. Sin embargo, el procedimiento de ERTE no es algo nuevo ni tampoco ha surgido a raíz de la pandemia.

El ERTE es una figura jurídica regulada en los arts. 45 y 47 del Estatuto de los Trabajadores (ET). Se trata de una medida laboral de carácter temporal que consiste en la suspensión del contrato de trabajo o la reducción de la jornada que podemos encuadrar en las letras i y j del art. 45 ET que son las dedicadas a la fuerza mayor temporal y las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (también conocidas como causas ETOP). Encontramos las características necesarias para la constitución de un ERTE en el art. 47 ET. En primer lugar, es necesaria una causa justificada para llevar a cabo el ERTE. En el mismo artículo del Estatuto encontramos definidas qué se entiende por causas económicas y técnicas:

“Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.”

“Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.”

Madrid, 2020, [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en: https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/03/05/opinion/1583423887_831214.html; FERNÁNDEZ LARREA, I., A vueltas con el ERTE y la “fuerza mayor” laboral [en línea], Mar 17, 2020, [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en: <https://hayderecho.expansion.com/2020/03/17/a-vueltas-con-el-erte-y-la-fuerza-mayor-laboral/>; RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. C., "Crónica de la desescalada: El final de los ERTES COVID y el retorno a la normalidad laboral", Trabajo, Persona, Derecho, Mercado, 2020, Vol. 0 , N. 1, [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en: <https://revistascientificas.us.es/index.php/Trabajo-Persona-Derecho-Merca/article/view/12964>.

Sin embargo, no encontramos una definición de lo que es la fuerza mayor, concepto que se han encargado de pulir la doctrina y la jurisprudencia llegando a la conclusión de que se trata generalmente de una “*Circunstancia imprevisible e inevitable que altera las condiciones de una obligación. Son supuestos típicos de fuerza mayor los acontecimientos naturales extraordinarios como las inundaciones catastróficas, los terremotos, la caída de un rayo, etc. (DPEJ)*”

“*La fuerza mayor equivale, desde luego, a un acontecimiento externo al círculo de la empresa, absolutamente independiente de la voluntad de ésta que sea imprevisible o, siendo previsible, sea inevitable*”²⁹

Una vez existe dicha causa justificativa el empresario tendrá que decidir entre dos tipos de ERTE:

- Reducción de jornada del trabajador. En el caso en que la empresa opte por la reducción de jornada esta tendrá que situarse en el umbral entre el 10% (mínimo) y el 70% (máximo) sobre la base diaria, mensual o anual.
- Suspensión total del contrato laboral. El empleado quedará de manera temporal en desempleo, esta es la forma más agresiva de llevar a cabo un ERTE por los efectos que tiene sobre el trabajador.

Por otro lado, deberá también concretar a qué parte de la plantilla afectará el ERTE ya que no tiene por qué verse afectada al completo.

Es una medida por la cual ambas partes (trabajador y empresario) salen en cierto modo beneficiadas. El trabajador mantiene su puesto de trabajo una vez finalizado el ERTE y aunque en menor cantidad sigue percibiendo una prestación económica, por otro lado, el empresario disminuye su masa de gastos al dejar de pagar los salarios de los trabajadores. Con ella se pretende evitar los despidos masivos y que el empresario tras solventar el problema que propicio el ERTE vuelva a tener actividad económica recuperando a sus trabajadores.

²⁹ España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1). Sentencia núm. 969/2018 de 20 de noviembre de 2018.

Si bien el concepto y el propósito del ERTE no han cambiado durante la pandemia, sí se han alterado algunas de sus características y consecuencias directas fruto de, primero el RDL 8/2020, de 17 de marzo y después de los sucesivos RDL de prórroga y modificación de estas condiciones. Estos RDL han ido encaminados a la flexibilización de los ERTE sobre todo en su vertiente casuística de la fuerza mayor. La declaración de Estado de Alarma del 14 de marzo de 2020 mediante RD 463/2020 habilitó a las empresas a poder solicitar el ERTE debido a causa de fuerza mayor como posteriormente desarrolló el capítulo II del RDL 8/2020, de 17 de marzo. Sin embargo, nos tenemos que plantear si en esta situación creada por la pandemia el ERTE sería causado por fuerza mayor temporal o si por el contrario la causa sería económica, técnica, organizativa o de producción.

Podemos interpretar entonces que los ERTE a consecuencia de la pandemia podrían deberse a ambas causas. El precepto del art. 47 ET anteriormente citado puede aplicarse a la situación, en tanto que la pandemia puede haber provocado las causas ETOP a las que se refiere el artículo. Por tanto, ante la situación que vivimos la primera causa que origine el ERTE puede ser la fuerza mayor, sin embargo, esta causa primera puede verse desplazada por otras causas (económicas, técnicas, organizativas o de producción) que derivarían de la primera.

No obstante, habrá que atender siempre al tipo de empresa que se enfrente al ERTE pues dependiendo de su naturaleza y de las causas que lo motiven habrá que aplicar una tipología u otra de ERTE, es más, en una misma empresa puede darse el caso de que se aplique un ERTE por fuerza mayor en el que queden trabajadores a los que no les afecte y que posteriormente se aplique un ERTE ETOP para éstos³⁰. En todos los casos la casuística es muy diversa y cada empresa tiene unas características que habría que analizar individualmente, pues dependiendo de su actividad y de otros factores puede aplicarse esta medida o incluso otras más favorables.

³⁰ España. Audiencia Nacional (Sala de lo Social, Sección 1). Sentencia núm. 39/2020 de 16 de junio de 2020. En la que la AN declara ajustada a derecho la actuación de una empresa al promover un ERTE por causa de fuerza mayor y después otro por causas ETOP para los trabajadores no afectados por el primero.

2. Sujetos de aplicación.

El ERTE se puede aplicar a cualquier tipo de empresa, a diferencia del ERE que tiene unos requisitos muy definidos respecto de las empresas que lo pueden practicar, en el caso de los ERTE al ser relativamente temporales y debido a una crisis coyuntural debidamente justificada pueden utilizarse cualquiera que sea la magnitud de la empresa, así tenga más o menos trabajadores. De igual modo, el empresario deberá decidir según criterios empresariales y nunca discriminatorios qué trabajadores entran en ERTE y cuales no o si la totalidad de la plantilla se verá afectada por el ERTE, por lo que puede estar dirigido a un grupo de trabajo específico o al personal en general.

En el caso de las cooperativas, sus socios trabajadores que coticen al desempleo también podrán acogerse a la medida de suspensión del contrato. A estos ERTE les sería de aplicación el RD 42/1996, de 19 de enero, debido a la especial situación que ocupan estos trabajadores.

Esta figura, que tradicionalmente no ha sido muy utilizada por las empresas que normalmente acudían al despido o al ERE en algunos casos, ha sido la medida estrella de los últimos meses, desde que se publicó el RDL 8/2020, de 17 de marzo. A partir de marzo de 2020 han sido aproximadamente 4 millones de trabajadores los que han sufrido esta medida cuyo principal propósito es la defensa del empleo. La mayor parte de las empresas que se han acogido a la medida forman parte del tejido empresarial conocido como PYMES (Pequeñas Y Medianas Empresas) que son la gran mayoría de empresas de nuestro país. No obstante, también han acudido a esta figura grandes empresas e incluso multinacionales. El confinamiento y el cese temporal de la actividad en muchos negocios han hecho que ésta sea la única alternativa a la extinción total de la empresa y en consecuencia al despido de los trabajadores.

Respecto de los socios trabajadores se aplica en la situación de pandemia los arts. 22, 23 y 40 del RDL 8/2020, de 17 de marzo y el 4 del RDL 9/2020. Estos artículos están encaminados a la toma de decisión de iniciar el ERTE cuando la reunión de los socios sea imposible, en tal caso la decisión podría ser tomada por el Consejo Rector.

3. Situaciones de aplicación y procedimiento.

Como ya hemos visto en el concepto de ERTE existen causas tasadas en el ET que permiten acogerse a la figura del ERTE, estas son las referentes a causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Cuando por alguna de estas razones la empresa se vea obligada a solicitar la realización de un ERTE se iniciará el procedimiento previsto en el art. 47 del ET, en el 51.7 del mismo texto y en el Reglamento (Real Decreto 1483/2012).

Los procedimientos son distintos según nos encontremos ante un ERTE por causas ETOP o por fuerza mayor. El primero se basa en el procedimiento descrito en el art. 47 ET que se desarrolla en el Reglamento. En síntesis, el procedimiento inicia con la comunicación³¹ por parte de la empresa del procedimiento a la autoridad laboral, al mismo tiempo deberá iniciar un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores en la empresa, esta negociación no debe durar más de 15 días y se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si hubiese varios centros de trabajo afectados por el ERTE que pertenezcan a una misma empresa solo afectará a estos. Esta comisión se compondrá de los mismos sujetos que la comisión prevista en el art. 41.4 ET para los casos de modificaciones sustanciales del contrato y deberá estar constituida 7 días antes de iniciar el procedimiento salvo que algún centro de trabajo no cuente con representación laboral suficiente. Finalizado el periodo de consultas la autoridad laboral tendrá 15 días para recabar un informe de la Inspección de Trabajo y deberá comunicar el inicio del proceso a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo. Si el periodo de consultas acaba con acuerdo se presume que concurren las causas justificativas pertinentes y solo podrá impugnarse por fraude, dolo, coacción o abuso de derecho. De nuevo se contará con 15 días por parte del empresario para que tanto los trabajadores como la autoridad laboral conozcan los términos definitivos de la suspensión, de no realizarse la comunicación el procedimiento caducará.

³¹ España. Audiencia Nacional (Sala de lo Social, Sección 1). Sentencia núm. 59/2020 de 29 de julio de 2020. En la que se discute si los canales telemáticos son suficientes y adecuados para comunicar la situación de ERTE a los trabajadores, decidiendo la AN que sí lo son.

El procedimiento es distinto si la causa que motiva el ERTE es la fuerza mayor, en esta situación la Autoridad Laboral deberá comprobar si existe tal situación. La empresa deberá solicitar que se inicie el procedimiento y comunicarlo a los trabajadores de manera simultánea, en este caso la empresa deberá demostrar que concurre una causa de fuerza mayor que impida el normal devenir de la actividad empresarial. La autoridad laboral deberá resolver en el plazo de 5 días si existe o no dicha causa de fuerza mayor que justifique la suspensión de los contratos. Se trata del mismo procedimiento que se sigue en los casos de despidos colectivos de fuerza mayor con la matización importante de que en el ERTE el contrato no se extingue, sino que se suspende.

El procedimiento para llevar a cabo un ERTE ha sufrido ligeras modificaciones con la llegada del RDL 8/2020, de 17 de marzo siempre que tenga causa en el COVID 19 de una forma u otra. Ambos procedimientos se simplifican para eliminar plazos innecesarios ante una situación de la gravedad que atraviesan las empresas españolas con la crisis económica por la que estamos pasando.

En el caso de la suspensión por causa de fuerza mayor se definen los supuestos en los que las empresas podrían iniciar un procedimiento de ERTE. La causa de fuerza mayor era un concepto jurídico indeterminado que ha tenido cabida en nuestro ordenamiento al ser la situación de pandemia verdaderamente una situación de fuerza mayor que no era previsible y que nos ha llegado sin tener ningún conocimiento claro al respecto. En el art. 22 RDL 8/2020, de 17 de marzo además de definirse que se entiende como fuerza mayor causada por el COVID 19 se establece un procedimiento simplificado en el punto 2 del artículo. Tales modificaciones afectan a la forma de iniciar el procedimiento que si bien deberá ser iniciado por la empresa esta deberá presentar un informe detallado que vincule la pérdida de la actividad laboral al COVID 19. Igualmente, la autoridad laboral deberá comprobar que dicho nexo es cierto y dictar resolución en el plazo de 5 días. El ERTE surtirá efecto igualmente desde la fecha de inicio del hecho causante.

Por otro lado, si nos encontramos ante un procedimiento por causas técnicas económicas o productivas deberemos atender al art. 23 del mismo RDL. En principio se hace referencia a aquellos centros de trabajo en los que no exista representación laboral, en ellos la comisión negociadora se compondrá de los sindicatos más representativos del sector productivo. Una vez decidido quien formara parte de la comisión tendrán un plazo de 5 días para constituirse, posteriormente el periodo de consultas tendrá como plazo

límite máximo 7 días, con el mismo plazo contara la inspección de trabajo para elaborar el informe solicitado por la autoridad laboral que en esta ocasión será potestativo.

4. Consecuencias sobre la relación laboral.

La principal consecuencia del ERTE sobre la relación laboral es la suspensión de esta de manera temporal. Por ende, al suspenderse el contrato de trabajo el empleado dejará de percibir el salario que le corresponde como trabajador y pasará a estar en situación legal de desempleo. Sin embargo, al trabajador sigue vinculado a la empresa por lo que conservará su antigüedad en ella, de igual modo que seguirá contando el tiempo a efectos de una futura indemnización por despido si ocurriese el caso.

Con la crisis ocasionada por la pandemia, el RDL 8/2020, de 17 de marzo implementó en la DA 6ª una cláusula de salvaguarda del empleo cuya consecuencia es la prohibición del despido de aquellas personas que se vean afectadas por un ERTE amparado en la causa de fuerza mayor por el COVID 19, el procedimiento al que se hace referencia en el art. 22 del mismo RDL. Esta prohibición estará vigente durante los 6 meses posteriores a la reanudación de la actividad³². Por otro lado, el RDL 9/2020, de 27 de marzo viene a complementar el anterior RDL en lo que al despido se refiere ya que según el art. 2 la fuerza mayor y las causas ETOP que amparan los ERTE no se pueden entender justificativas de la extinción del contrato. El criterio sobre el despido por estas causas no está claro pues los juzgados de lo social no se ponen de acuerdo y ello produce

³² LÓPEZ AHUMADA, J. E., "Flexibilidad, protección del empleo y seguridad social durante la pandemia global del covid-19", Documentos de Trabajo, 2020, N. 134, pág. 39-41, disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/oaiart?codigo=7393704>; DE HEREDIA RUIZ, I. B., Una mirada crítica a las relaciones laborales [en línea], dic, 2020. [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en <https://ignasibeltran.com/covid-19-refundicion-rdley-8-20-9-20-10-20-11-20-y-12-20/>.

inseguridad jurídica. Encontramos sentencias contradictorias sobre si se debe considerar improcedente o nulo³³.

5. Derechos para los trabajadores.

Por regla general la constitución de un ERTE en una empresa supone para los trabajadores la adquisición de unos derechos similares a los que se producen con la extinción del contrato de trabajo por despido salvo algunos matices que abordaremos a continuación.

Una vez que se ha producido el hecho el empleado tendrá derecho a lo que comúnmente conocemos como “el paro”, la suspensión del contrato del trabajo conlleva a que el empleado dejará de trabajar y de recibir el salario por lo que se encontrará en situación de desempleo (art. 267.1.b.1 LGSS). Deberá solicitar, el empleado, por tanto, la prestación por desempleo, esto conlleva unos requisitos que enumera el SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal) en su página web y que nacen del tenor del art. 266 LGSS:

- Estar en situación legal de desempleo.
- Inscribirse como demandante de empleo, mantener dicha inscripción mientras esté percibiendo la prestación y cumplir el compromiso de actividad que se incluye en la solicitud.
- Para percibir prestación contributiva, tiene que haber trabajado y cotizado al desempleo al menos 360 días, dentro de los seis años anteriores a la situación legal de desempleo y no haber utilizado las cotizaciones de dicho periodo para una prestación anterior. Si ha cotizado un periodo inferior a 360 días, podrá percibir el subsidio por desempleo si, además de cumplir el resto de los requisitos exigidos, no tiene rentas superiores al 75 % del salario mínimo interprofesional vigente, sin

³³ Un despido individual asociado al impacto del COVID-19, ¿es nulo o improcedente?[en línea], 2020. [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en <https://www.iberley.es/practicos/caso-practico-situacion-coronavirus-covid-19-despido-individual-asociado-impacto-covid-19-nulo-improcedente-92206>.

tener en cuenta la parte proporcional de dos pagas extraordinarias (Cuantías para este año).

- No haber cumplido la edad ordinaria para jubilarse, salvo que su contrato se haya suspendido o se haya reducido su jornada diaria de trabajo.
- No realizar una actividad por cuenta propia o trabajo por cuenta ajena a tiempo completo, salvo compatibilidad establecida por un programa de fomento de empleo.
- No cobrar una pensión de la Seguridad Social incompatible con el trabajo.
- En caso de suspensión del contrato, esta debe estar acordada en el correspondiente procedimiento, ser temporal y estar provocada por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción, o de fuerza mayor.
- En caso de reducción de jornada de trabajo, esta debe haber disminuido temporalmente entre un 10 y un 70 por ciento, con una reducción análoga del salario, ser acordada en el correspondiente procedimiento y estar provocada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Estos requisitos son, salvo los dos últimos, los mismos que para cualquier trabajador que se encuentre en situación de desempleo por lo que las características en cuanto al tiempo y la cuantía de la prestación serán las mismas que para cualquier otro trabajador que haya visto extinguido su contrato de trabajo.

No obstante, la prestación por desempleo no es indefinida, sino que dependerá del tiempo de cotización del trabajador para poder percibirla durante mayor o menor tiempo, de igual manera que el salario dependerá también de factores personales de cada trabajador. Si el trabajador agota su prestación por desempleo no obtendría ingresos.

Por otro lado, el trabajador no pierde su derecho a seguir cotizando a la seguridad social, sino que el empresario deberá seguir cotizando el 100% por él mientras dure el ERTE.

Estar en situación de ERTE no impide al trabajador tener otro empleo siempre que lo notifique debidamente al Servicio de Empleo y a la empresa. Lo que si será, es incompatible con la prestación por desempleo o si el contrato es parcial, con parte de ésta.

Sin embargo, al contrario de lo que sucede cuando se extingue el contrato de trabajo por despido (salvo que sea por despido procedente) no da derecho a una indemnización. El propósito del ERTE es el ahorro máximo de recursos debido a una situación temporal de quiebra técnica, económica, productiva o debido a fuerza mayor por lo que lo que sucede es la suspensión del contrato mientras dure dicha situación y su reanudación posterior por tanto la indemnización no cabe en estas situaciones.

Otro derecho del trabajador y obligación para el empresario será la reanudación del contrato laboral una vez termine la situación que ha propiciado el ERTE. Estas readmisiones al puesto de trabajo no tienen por qué producirse sobre todos los trabajadores a la vez, sino que según vaya mejorando la situación podrán ir readmitiéndose trabajadores.

Estos derechos se han visto modificados por la aparición del RDL 8/2020, de 17 de marzo siempre que el ERTE tenga su causa en el COVID 19. En el capítulo II, los arts. 22 a 25 establecen medidas de flexibilización en los procedimientos de ERTE.

En concreto, el art. 24 establece para los procedimientos de ERTE por fuerza mayor una exoneración total o parcial del pago de las cuotas de seguridad social al empresario sin que ello repercuta de manera negativa en el trabajador que seguirá cotizando de la misma manera. Los requisitos para que la exoneración sea mayor o menor los establece el punto 1 del artículo, cuando la empresa a 29 de febrero de 2020 tuviera menos de 50 personas trabajadoras o asimiladas dadas de alta en la Seguridad Social se le exonerará del 100% del abono de la cotización, si la empresa tuviera 50 o más trabajadores la exoneración será del 75%, estos porcentajes se mantuvieron en los casos de fuerza mayor total, no obstante, con el RDL 18/2020 estas exoneraciones se modifican pues se trata de incentivar el retorno de los trabajadores a su puesto de trabajo y se abre un abanico de posibilidades en cuanto a los porcentajes de exoneración según hayan reiniciado su actividad o no, mediante un sistema de doble exoneración.

El RDL 24/2020, de 26 de junio de nuevo prorroga los ERTE hasta el 30 de septiembre y por tanto vuelve a modificar los porcentajes de exoneración que decrecen mes a mes. Se crea el llamado ERTE de transición para aquellas empresas que aún no reanudan su actividad, se mantiene el sistema de doble exoneración pero se exonera más la cuota de aquellos trabajadores que siguen sin retomar su actividad. También se

contempla el ERTE de rebrote para las empresas que habían reanudado su actividad pero que tienen que volver a cerrar debido a un rebrote. También se fijan las mismas exoneraciones para aquellos ERTE ETOP que provengan de uno por fuerza mayor.

Posteriormente el RDL 30/2020, de 29 de septiembre volvió a prorrogar los ERTE y se volvieron a modificar las exenciones hasta el 31 de enero de 2021, surgieron los ERTE por impedimento (cuando no pueden desarrollar su actividad) y por limitación (cuando si han podido reanudar su actividad pero no en todos sus centros) de nuevo las exoneraciones son decrecientes mes a mes y distintas según la empresa tenga más o menos de 50 trabajadores³⁴.

Para poder acceder a este beneficio el empresario deberá instarlo a la TGSS así como comunicar los datos de los trabajadores, además deberá mantener el compromiso de no despedir a sus trabajadores en los 6 meses posteriores a la reanudación de la actividad, si incumplieran este requisito deberían devolver todas las cuotas de las que han sido exonerados.³⁵

Respecto de la prohibición de despidos en los 6 meses posteriores a la reanudación de la actividad cabe decir que para aquellas empresas que ya estuvieran afectadas por un periodo de salvaguarda del empleo no empezarán a computar los 6 meses de esta nueva prórroga hasta que no finalicen los anteriores³⁶.

En el art. 25 RDL 8/2020, de 17 de marzo se establecen más medidas dedicadas a la protección de los desempleados quitando a estos efectos el periodo de carencia para

³⁴ [Ver tablas Anexo III](#)

³⁵ Situación coronavirus Covid-19: Obligación de mantener el empleo durante seis meses para disfrutar las ventajas de los ERTES [en línea], 2020, [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en <https://www.iberley.es/practicos/caso-practico-situacion-coronavirus-covid-19-obligacion-mantener-empleo-durante-seis-meses-disfrutar-ventajas-ertes-92106>; MIRALLES, F., Las empresas comienzan a devolver el dinero de los ERTE para despedir a sus trabajadores [en línea], 2020, [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en <https://www.noticiastrabajo.es/las-empresas-comienzan-a-devolver-el-dinero-de-los-erte-para-despedir-a-sus-trabajadores/>.

³⁶ Sagardoy Abogados. , Nota de urgencia sobre la regulación de los ERTes y cuestiones complementarias en el real decreto-ley 2/2021, de 26 de enero de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo, enero, 2021.

poder acceder a la prestación por desempleo, asimismo el tiempo que permanezcan en esta situación de desempleo no contará para el cómputo del período máximo de la percepción de la prestación. En este caso las medidas no solo afectarán a los empleados por cuenta ajena sino también a los socios trabajadores que coticen por contingencias de desempleo.

6. Duración.

No existe regulación al respecto que limite la duración del ERTE, si bien su característica principal es la temporalidad de este, no se establece un tiempo máximo de duración, así como tampoco existe un mínimo. El art. 16.3 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada nos dice que la duración se deberá limitar al tiempo que dure la situación que lo ha propiciado:

“El alcance y duración de las medidas de suspensión de los contratos o de reducción de jornada se adecuarán a la situación coyuntural que se pretende superar.”

Tal como se plantea el ERTE es en esencia una medida temporal, dispuesta para solventar las vicisitudes que pueda atravesar una empresa de manera circunstancial. La crisis sanitaria y económica que atravesamos es previsiblemente temporal y de este modo se contemplaron los ERTE con las especialidades que le da el RDL 8/2020, de 17 de marzo sin embargo lo que en principio duraría el tiempo que permaneciese el Estado de Alarma se ha ido prorrogando mediante RDL hasta, por ahora, mayo de 2021. Las empresas no han soportado el confinamiento, la falta de provisiones económicas unido a las medidas estrictas de restricciones de la movilidad y de aforos han hecho que muchas empresas sucumban ante esta crisis y hayan tenido que echar el cierre, otras muchas a penas logran sobrevivir con el mínimo de empleados y las que han logrado sobreponerse se apoyan en otras medidas de rescate del empleo como el teletrabajo.

Con este devastador panorama son millones los trabajadores que hoy en día siguen estando en situación de ERTE sin previsión de salir, empresarios que rotan a sus trabajadores entre el empleo y la suspensión de este, y lo que aún es peor muchos de ellos siguen reclamando su prestación por desempleo ya que debido al caos y al cierre de las

oficinas del SEPE aún no se han tramitado algunas de las solicitudes quedando muchos trabajadores en una especie de limbo.

La duración de estos ERTE por causa del COVID 19 es indeterminada, queda a voluntad de las negociaciones que el gobierno y los demás agentes económicos lleven a cabo en los próximos meses, lo más predecible es que sigan haciendo falta muchos meses más para que la mayoría de las empresas recuperen su nivel de actividad y puedan reincorporar a todos los trabajadores en ERTE.

De momento desde la publicación en el BOE del RDL 8/2020, de 17 de marzo en marzo de 2020 esta situación se ha prorrogado en sendos RDL. El 12 de mayo de 2020 se publicó el RDL 18/2020 en cuyos artículos primero y se segundo se prorrogaban los ERTE hasta el 30 de junio en previsión de que la situación para esa fecha estuviera de algún modo controlada, como bien es sabido el 30 de junio la situación de las empresas no mejoraba, si bien algunas habían comenzado la recuperación de sus empleados la gran mayoría seguía necesitando la figura del ERTE para subsistir, se volvieron a prorrogar mediante RDL 24/2020 hasta el 30 de septiembre de 2020. Tras muchos desacuerdos entre gobierno, sindicatos y empresarios se volvió a prorrogar las medidas tomadas en marzo en el RDL 8/2020, de 17 de marzo hasta el 31 de enero de 2020 a través del RDL 30/2020. Nuevamente al acercarse la fecha de finalización de la prórroga se ha vuelto a negociar un nuevo aplazamiento para los ERTE que concluirán previsiblemente el 31 de mayo de 2021. Esta nueva prórroga ha sido adoptada mediante el RDL 2/2021 de 26 de enero, que no incorpora grandes cambios respecto del anterior.

B. TRABAJO A DISTANCIA (TELETRABAJO).

1. Concepto, finalidad y normativa aplicable.

Podemos definir el trabajo a distancia como aquel sistema de trabajo que se realiza fuera del centro habitual de la empresa³⁷. Siendo el teletrabajo una modalidad más

³⁷ España. Boletín Oficial del Estado, 23 de septiembre de 2020, núm. 253, pp. 79929 a 79971 (Exposición de motivos)

reciente de este sistema en la cual se implementan las nuevas tecnologías. La palabra teletrabajo en el sentido más literal proviene de la unión del prefijo “tele” (distancia, lejanía) a la palabra trabajo, con lo cual podemos entenderlo como el trabajo que se realiza a distancia, no obstante, podemos decir que el término teletrabajo debe más bien su nombre al uso intensivo que se hace de las telecomunicaciones. No encontramos una definición exacta y universal de lo que es el teletrabajo, sin embargo, desde sus orígenes³⁸ han sido numerosas las definiciones que se han aportado al respecto por distintas organizaciones que además coinciden sino en la forma sí en la mayoría de su contenido. Debemos tener en cuenta que no es idénticamente lo mismo teletrabajo, trabajo a distancia y trabajo a domicilio, aunque a veces se utilicen como sinónimos, en realidad no lo son pues cada uno recibe unas connotaciones diferentes, de este modo podemos entender que:

“El “trabajo a distancia” acentúa el carácter remoto del servicio prestado, el “teletrabajo” pone de relieve el uso de las TIC, y el “trabajo a domicilio” resalta la tarea que se lleva a cabo en la residencia habitual del trabajador”³⁹

El RDL 28/2020, de 22 de septiembre en su exposición de motivos lo define del siguiente modo: “El trabajo a distancia, entendido como trabajo que se realiza fuera de los establecimientos y centros habituales de la empresa”, diferenciando de este el teletrabajo como una modalidad del anterior “del que el teletrabajo es una subespecie que implica la prestación de servicios con nuevas tecnologías”.

³⁸ El considerado “padre del teletrabajo” fue Jack Nilles, un físico estadounidense que en 1973 trató de reducir los desplazamientos hacia el trabajo debido a la crisis del petróleo, aplicando las nuevas tecnologías a la organización de las empresas consiguió que muchos trabajadores pudieran trabajar desde casa lo que tuvo un impacto medioambiental importante pues se ahorra combustible al evitar los desplazamientos y por tanto se contaminaba menos. Las empresas se interesaron por este modelo y el avance de las TICs fomentaron el desarrollo del teletrabajo como un sistema laboral para tener en cuenta. “¿Quién es Jack Nilles?”, [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en: <https://teletrabajoblog.wordpress.com/2016/04/28/quien-es-jack-nilles/>.

³⁹ USHAKOVA, T., “El derecho de la OIT para el trabajo a distancia: ¿una regulación superada o todavía aplicable?”, Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, 2015, Vol. 3 , N. 4; USHAKOVA, T., “De la conciliación a la desconexión tecnológica. Apuntes para el debate”, Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo, Vol. 192 (2016), pp.117-138.

El teletrabajo es por tanto una modalidad del trabajo a distancia que se define, en el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, como “una forma de organización o de realización del trabajo utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación laboral, en la que un trabajo que también habría podido realizarse en los locales de la empresa, se ejecuta habitualmente fuera de estos”.

Originalmente se ha venido regulando según lo dispuesto en el art. 13 del Estatuto de los Trabajadores, sin embargo, este artículo ha resultado insuficiente debido al gran avance de las tecnologías que permiten, sobre todo en el sector servicios, desplazar el lugar habitual de trabajo al domicilio del empleado. En el ámbito europeo han sido numerosos los acuerdos que se han llevado a cabo con el fin de dar mayor protección al teletrabajador (Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo 2002), a nivel mundial la OIT también ha querido dar un amparo jurídico a esta modalidad de trabajo con el convenio 177 y la recomendación 184⁴⁰. Sin embargo, aunque esta práctica ganaba cada vez más peso en el sistema laboral, no ha habido una normativa específica al respecto, en 2012 se hizo alguna referencia al teletrabajo con la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, con la que se empezaba a vislumbrar la aparición del teletrabajo en nuestros textos normativos pero sin una regulación clara y precisa que recogiese los contenidos mínimos del AMET⁴¹. Esta ley equiparaba los derechos de los teletrabajadores con de los que tienen puestos presenciales.⁴² Ha sido con la crisis sanitaria por COVID19 cuando se ha hecho más visible entre la ciudadanía el gran potencial de este sistema laboral. El RDL 8/2020, de 17 de marzo en su art. 5 daba preferencia a esta modalidad de trabajo frente a otras presenciales en aras de preservar la salud de los trabajadores, así como conservar el mayor número de empleos activos

⁴⁰ USHAKOVA, T., “El teletrabajo en el Derecho de la OIT”, Revista de información laboral, n° 9 (2015), pp. 55-75; “Los modelos de la acción normativa de la OIT para regular el trabajo a distancia”, El futuro del trabajo que queremos, Volumen II, OIT, Gobierno de España, Ministerio de Empleo y de la Seguridad Social, Madrid 2017, pp. 445-459, [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en: <http://docpublicos.ccoo.es/cendoc/049597FuturoTrabajoQueremos.pdf>

⁴¹ SIERRA BENÍTEZ, E. M., "Teletrabajo, uberización y robotización del trabajo: Propuesta para un derecho del trabajo consistente (sólido, estable y duradero)", IDEIES, 2017.

⁴² Varios Autores, Libro blanco del teletrabajo, más allá del teletrabajo: Una nueva forma flexible de trabajo, II, Madrid, 2019, pág. 80-81.

evitando despidos colectivos o ERTes. No obstante, como hemos mencionado, en la normativa española no había una regulación específica para el teletrabajo y los primeros meses de confinamiento y posterior nueva normalidad fueron un desconcierto total, pues el RDL 8/2020, de 17 de marzo no aludía a las condiciones en que se llevarían a cabo estos trabajos, no estableció la forma en que se llevaría a la práctica esta modalidad. Esto se vino a solventar de algún modo con el RDL 28/2020, de 22 de septiembre, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia que ha sustituido a lo dispuesto en el art. 13 ET.

Si entendemos este sistema de trabajo de un modo práctico podemos decir que es la medida más beneficiosa para ambas partes pues por un lado el trabajador no tiene que reducirse la jornada ni perder el empleo y el empresario sigue adelante con su producción. Sin embargo, no todos los puestos permiten el teletrabajo, no puede teletrabajar el médico, el policía, el reponedor del supermercado o el que trabaja en una cadena de producción o como mozo de almacén. El teletrabajo tiene un límite muy marcado que es hasta dónde puede llegar a ser imprescindible la presencia del trabajador en su puesto de trabajo.

En condiciones normales también existen beneficios para ambas partes, el trabajador ahorra en tiempo al no tener que desplazarse hasta su puesto de trabajo y por ende tampoco tiene ningún gasto en el desplazamiento⁴³, por otro lado, el empleador también ve reducidos sus gastos al no necesitar un lugar físico al que acudan todos los trabajadores. Sin embargo tiene también desventajas como el superar las horas de trabajo establecidas, menor seguimiento de las normas de prevención de riesgos, aislamiento (que en la situación de pandemia se convierte en la ventaja principal pero en condiciones comunes supone un perjuicio).⁴⁴

Según se plantea el futuro podría decirse que el teletrabajo no es tan solo una medida coyuntural que dejará de funcionar cuando acabe la pandemia, sino que es un sistema laboral que se va a implantar en cada vez más empresas en las que la presencia del trabajador en un lugar específico no sea necesaria, las reuniones virtuales o el

⁴³ Varios Autores, Libro blanco del teletrabajo, más allá del teletrabajo: Una nueva forma flexible de trabajo, II, Madrid, 2019, pág. 93.

⁴⁴ VICENTE, M.T.; TORRES, J.I.; TORRES, A.; RAMÍREZ, M.V.; CAPDEVILA, L. El teletrabajo en salud laboral: Aspectos médico-legales y laborales. Revista CES Derecho, Vol. 9, No. 2, julio- diciembre 2018, 287-297; CRUZ, G., "El teletrabajo se vuelve real", La @, 2020, pág. 20-23.

comercio online son cada vez más frecuentes⁴⁵. Sin embargo, como todo, existen peligros en este tipo de sistema, la presencialidad exige que, de algún modo, el empleado sea cercano al puesto de trabajo, salvando casos específicos, si el puesto de trabajo está en Madrid el trabajador tendrá su domicilio en los alrededores, por regla general. Con el teletrabajo la cercanía del puesto de trabajo y del trabajador no importa, la empresa puede tener su centro en Madrid y el empleado puede estar en México, esto es posible gracias a las nuevas tecnologías y a la globalización de la economía, las consecuencias más directas son la pérdida del empleo local, la descentralización del empleo y el abaratamiento del salario, si ya en nuestro propio país existe desigualdad de salarios mucho menos va a ser lo mismo trabajar en Madrid que en México o en Bangladesh.⁴⁶

2. Sujetos de aplicación.

Si bien el trabajo a distancia es aplicable a cualquier trabajador de una empresa, desde los directivos de esta hasta el empleado de menor categoría debemos tener en cuenta que el teletrabajo tiene unos límites. Como antes ya hemos insinuado, las empresas cuya actividad principal sea la manufactura, cadenas de producción, servicios de atención presencial... en general todos aquellos lugares de trabajo que requieran la presencia del trabajador en su puesto y que no se pueda realizar de manera remota no podrán aplicar este sistema, el trabajo a distancia implica necesariamente el traslado de los medios de producción del lugar habitual de trabajo al domicilio del trabajador, lógicamente no se puede transferir al domicilio del trabajador, por ejemplo, los recursos materiales necesarios para la producción en cadena de una pieza de avión sin embargo si será posible que el departamento de diseño o los responsables de recursos humanos trabajen desde casa pues su material de trabajo puede reducirse a equipos informáticos y telefónicos. No obstante, si se automatizaran muchos de los trabajos que hoy día son presenciales (por ejemplo una

⁴⁵ LÓPEZ AHUMADA, J. E., "Flexibilidad, protección del empleo y seguridad social durante la pandemia global del covid-19", Documentos de Trabajo, 2020, N. 134, disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/oaiart?codigo=7393704>.

⁴⁶ UGT, CCOO, "El futuro del trabajo que queremos", Madrid, [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en: <http://docpublicos.ccoo.es/cendoc/049597FuturoTrabajoQueremos.pdf>.

cadena de producción) serían propicios para ser manejados mediante teletrabajadores, lo cual por otro lado destruiría muchos empleos de baja formación académica dando lugar a la especialización de algunos sectores que requerirían de trabajadores altamente cualificados para controlar los mecanismos de trabajo.⁴⁷

Por tanto, el teletrabajo en sus distintas formas puede aplicarse a las siguientes actividades, entre otras⁴⁸:

- Administración.
- Asistencia al cliente.
- Ventas.
- Desarrollo de software.
- Mantenimiento y asistencia del software.
- Marketing.
- Elaboración de imágenes y textos de datos.
- Introducción y recuperación de datos.
- Servicios de información y centralita.

En general podrá aplicarse a todos aquellos trabajadores cuyos medios de trabajo les permitan desarrollar de manera productiva su actividad desde su domicilio.

A parte de esta limitación lógica al teletrabajo el RDL 28/2020, de 22 de septiembre en su art. 3 establece para aquellos contratos realizados con menores y para los de prácticas, formación y aprendizaje la obligación de que al menos el 50% de la prestación sea presencial.

3. Características del teletrabajo.

⁴⁷ USHAKOVA, T., "De la máquina al trabajador y viceversa. un ensayo sobre la implicación de las nuevas tecnologías en el mundo laboral", Revista Internacional y Comparada de relaciones laborales y derecho del empleo, 2018, Vol. 6 , N. 1, pp. 114-137.

⁴⁸Áreas en las que se puede teletrabajar [en línea]. [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en <http://www.convega.com/vivero/portalteletrabajo/areacontent.htm>.

El teletrabajo es esencialmente aquel modelo laboral cuya actividad se desarrolla fuera del centro donde se realiza la mayor actividad de la empresa. Partiendo de esta base como ya hemos apuntado antes, podemos relacionar el teletrabajo con otros sistemas laborales que coinciden con la descentralización de la actividad laboral pero que en poco más tienen que ver, así el teletrabajo no es un call center, no se trata de servicios a domicilio o de la fabricación de productos en casa (trabajo a distancia tradicional), sus características propias lo distinguen de estos otros tipos de trabajo.

- Remoto: como venimos diciendo el teletrabajo conlleva el desarrollo de una actividad que tradicionalmente se ha venido realizando dentro del centro de trabajo donde generalmente existen más trabajadores que realizan tareas similares, en un entorno laboral, sin embargo, estas tareas pueden ser realizadas desde el domicilio del trabajador sin que ello conlleve una pérdida de eficacia o de productividad por lo que se descentraliza el puesto de trabajo de un trabajador en particular y se lleva al domicilio de este, esta operación puede ser repetida con cuantos trabajadores se considere necesario y de este modo pasamos de tener un colectivo que trabaja en un mismo centro a la individualidad de cada trabajador desde su casa que trabaja en remoto para una empresa formando un entorno laboral conectado con otros trabajadores que también trabajan desde su domicilio.
- Regularidad: no se trata de un hecho puntual por el que el teletrabajador haya tenido que realizar su trabajo desde su domicilio sino que requiere de cierta regularidad en el desarrollo del empleo, en concreto el RDL 28/2020, de 22 de septiembre establece que para considerar que se lleva a cabo de manera regular en el tiempo tiene que prestarse en un periodo de referencia de tres meses un mínimo del 30% de la jornada laboral o su equivalente dependiendo de la duración del contrato.
- Tecnología: el teletrabajo implica necesariamente la utilización de medios informáticos pues es en particular su característica más destacada. Las nuevas tecnologías permiten que trabajador y empresa estén totalmente comunicados telemáticamente. Estos medios pueden ser proporcionados por la empresa o ser propiedad del trabajador. Esta nueva forma de trabajar ha cambiado la forma de entender la productividad del empleado, ya no es más productivo el que pasa más

horas en la oficina puesto que el trabajo está donde esté el trabajador debido a que se trata de una actividad y no de un lugar específico⁴⁹.

- Voluntariedad: es voluntario para ambas partes, como dice el art. 5 del RDL 28/2020, de 22 de septiembre no puede ser impuesto por aplicación del art.41 ET, no obstante se puede reconocer el derecho al teletrabajo en convenios colectivos o legislación alternativa. Esta voluntariedad puede verse mermada debido a factores externos a la empresa⁵⁰, la climatología adversa, huelgas o la obligación de confinamiento pueden afectar al sistema de teletrabajo. En el país vecino (Portugal) por ejemplo, se ha decretado el teletrabajo obligatorio durante el confinamiento⁵¹. Por otro lado, es reversible, se puede volver al trabajo presencial siempre en las circunstancias que se marquen en el acuerdo entre las partes o en el convenio colectivo.
- Igualdad: Los teletrabajadores tendrán los mismos derechos que los trabajadores presenciales, la igualdad también se entiende en el sentido de no discriminación por razón de sexo evitando la creación de roles y fomentando la conciliación laboral y familiar de ambos géneros. El proceso de selección de trabajadores de

⁴⁹ Varios Autores, Libro blanco del teletrabajo, más allá del teletrabajo: Una nueva forma flexible de trabajo, II, Madrid, 2019, pág. 69 - 71

⁵⁰ ALARCÓN, S., , "Teletrabajo: ¿De derecho a obligación?" en: Madrid, 2020, [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en: <https://elpais.com/espana/catalunya/2020-03-28/teletrabajo-de-derecho-a-obligacion.html>; MARTÍNEZ SOLANO, J., "El teletrabajo sí es obligatorio " en: El Prat de Llobregat, 2020, [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en: <https://www.elperiodico.com/es/entre-todos/participacion/el-teletrabajo-si-es-obligatorio-205894>; VELÁZQUEZ, J., "COVID-19: ¿Hora de volver al teletrabajo obligatorio en España?" en: 2020, [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en: <https://es.euronews.com/2020/11/11/covid-19-hora-de-volver-al-teletrabajo-obligatorio-en-espana>.

⁵¹ "Portugal decreta el teletrabajo obligatorio durante su nuevo confinamiento de un mes", 2021, [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en: <https://www.economista.es/economia/noticias/10993496/01/21/Portugal-decreta-el-teletrabajo-obligatorio-durante-su-nuevo-confinamiento-de-un-mes.html>.

esta modalidad debe ser igualmente transparente y no discriminatorio atendiendo a motivos de capacitación y méritos para el desarrollo del puesto⁵².

— Formal: el acuerdo de teletrabajo debe realizarse por escrito antes de que se inicie la actividad y contener obligatoriamente las cláusulas que se describen en el siguiente epígrafe.

4. Consecuencias sobre la relación laboral, el contrato.

El contrato de teletrabajo es obligatorio y debe realizarse por escrito con copia para la representación legal de los trabajadores en un plazo que no supere los diez días y posteriormente para la oficina de empleo. La formalidad del acuerdo de teletrabajo también alcanza a un contenido mínimo de este, que se establece en el art. 7 del RDL 28/2020, de 22 de septiembre :

a) Inventario de todos los equipos precisos para el desarrollo del teletrabajo, también se deben tener en cuenta la vida útil de los medios empleados para que puedan ser renovados.

b) Como consecuencia de trabajar en el domicilio y no en la empresa el trabajador tendrá unos gastos que deben ser enumerados y cuantificados para que el empresario pueda compensarlos, ya que es obligatorio que el empleador corra con este tipo de gastos.

c) El horario de trabajo y el rango horario de disponibilidad del trabajador.

d) Si coexistiesen el trabajo presencial y el teletrabajo habría que diferenciar que porcentaje de la jornada correspondería a cada modalidad.

e) También hay que especificar a qué centro de trabajo se encuentra adscrito el trabajador y en el caso de trabajadores semipresenciales el centro al que deben acudir a desarrollar su jornada presencial.

⁵² CGT, Teletrabajo. No es oro todo lo que reluce [en línea], 2020, [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en <https://cgt.org.es/wp-content/uploads/2020/06/Teletrabajo-Teletrabajo-No-es-oro-todo-lo-que-reluce.pdf>.

f) El lugar donde el teletrabajador desarrollara su jornada, normalmente el propio domicilio del empleado.

g) Al tratarse de un contrato reversible habrá que establecer unos plazos de preaviso para poder ejercer este derecho.

h) Medios de control empresarial de la actividad.

i) Deberá estar prevista la forma de proceder en caso de que el trabajador sufra averías en los equipos o le sea imposible realizar alguna tarea por causa técnica, es decir, cómo se tiene que afrontar cualquier imprevisto técnico, si sería reemplazado el equipo o reparado y en tales casos quién corre con los gastos.

j) El contrato deberá contener una cláusula de protección de datos en referencia a la LOPD en cuanto a las especialidades que conlleva el teletrabajo en esta materia.

k) también deberá contener una cláusula de seguridad de la información, puesto que el trabajador manejará datos confidenciales de la empresa fuera del entorno de ésta.

l) Duración del acuerdo de trabajo a distancia.

El contrato puede realizarse al inicio de la relación laboral o puede formalizarse en un momento posterior pero siempre antes del inicio de la actividad de teletrabajo, es decir, si la persona ya tenía un contrato de trabajo en esa empresa de modo presencial el contrato de teletrabajo será posterior, sin embargo si se contrata a una persona nueva y se quiere que este teletrabaje se puede firmar el acuerdo en ese momento.

También deberá formalizarse por escrito cualquier modificación del contrato de teletrabajo así como ponerlo en conocimiento de la representación legal laboral.

5. Derechos de los trabajadores.

Se abordan los derechos de los trabajadores a distancia en el capítulo III del RDL 28/2020, de 22 de septiembre que en esencia son los mismos que tienen quienes realizan su trabajo de manera presencial los cuales estarían recogidos en el art. 4 ET con las particularidades propias del teletrabajo, estos son:

- Derecho a la formación, la empresa deberá proporcionar al empleado los conocimientos necesarios para desarrollar su puesto de trabajo durante todo el tiempo que dure su contrato poniendo especial atención a los cambios en las tecnologías que tengan que utilizar. Las empresas deben poner especial atención en la capacitación tecnológica de sus trabajadores con formación constante bajo demanda que el trabajador tenga a su alcance en cualquier momento en sus dispositivos electrónicos.⁵³
- Derecho a la promoción profesional, la empresa deberá comunicar de manera expresa al teletrabajador como a cualquier otro de las posibilidades de ascenso que surjan en la empresa en cualquiera de las modalidades (presencial o a distancia).
- Derecho a la dotación y mantenimiento de los medios, la empresa deberá proporcionar al trabajador los medios necesarios para realizar su trabajo según lo acordado en el contrato así como prestar mantenimiento efectivo en caso de dificultades.
- Derecho al abono y compensación de gastos, la empresa deberá sufragar o compensar los gastos ocasionados por el trabajador en relación con los equipos y medios vinculados a la actividad laboral. El tipo de determinación del abono de estos gastos puede fijarse en un convenio colectivo. Ahora bien determinar cuáles son los gastos podría ocasionar conflictos entre la empresa y el trabajador pues muchos de los gastos que soportan los trabajadores relacionados con su actividad no variarán por el hecho de estar trabajando en el domicilio, podemos hablar de la factura de internet o del alquiler de la vivienda cuyo importe será el mismo se utilice para un fin u otro⁵⁴.
- Derecho a la flexibilidad horaria, el trabajador puede flexibilizar su horario siempre que respete lo acordado en el contrato o convenio y los tiempos de

⁵³ Varios Autores, Libro blanco del teletrabajo, más allá del teletrabajo: Una nueva forma flexible de trabajo, II, Madrid, 2019, pág. 78

⁵⁴ FREIRE SAMPAYO, J., "Gastos del teletrabajo: ¿Serán pacíficos o conflictivos?" 2020, [consulta: Feb 7, 2021] Disponible en: <https://confilegal.com/20200927-gastos-del-teletrabajo-seran-pacificos-o-conflictivos/>.

disponibilidad obligatoria. La flexibilidad tradicionalmente se ha asociado a la falta de productividad sin embargo, tampoco se ha demostrado que el profesional sea productivo en su centro de trabajo pues no se hace un control efectivo que relacione que las horas trabajadas sean productivas⁵⁵.

- Derecho al registro horario, deberá reflejarse fielmente el momento de inicio y finalización de la jornada laboral así como el tiempo efectivo que la persona dedica a la actividad laboral de acuerdo con el art. 34.9 ET. Durante el confinamiento se ha podido comprobar que el tiempo dedicado al trabajo ha aumentado con el teletrabajo en aproximadamente 2 horas diarias. Esto es así debido en algunas ocasiones a la falta de preparación de los trabajadores para afrontar este modelo de trabajo pero también a la complicada desconexión digital, el hecho de poder estar conectados a la empresa mediante el correo electrónico u otras aplicaciones hace difícil que el trabajador no atienda asuntos laborales en sus horas de descanso⁵⁶.
- Derecho a la prevención de riesgos, la evaluación de los riesgos característicos de esta modalidad (factores psicosociales, ergonomía y organización) debe realizarse únicamente en la zona designada para la prestación laboral y no extenderse a otras zonas del domicilio. Si esta evaluación requiere la visita de quien tuviera competencia en materia preventiva al lugar de trabajo será necesaria la autorización del trabajador, de no ser autorizada los riesgos se determinarán conforme a la información proporcionada por el trabajador. No obstante, la aplicación de la ley de prevención de riesgos no es sencilla en este modelo laboral. Primero porque no existe una mediatez física entre el empresario y el trabajador por lo que no se es consciente de los peligros que puede existir en ese puesto de trabajo. en un centro de trabajo presencial, el empresario conoce los sistemas de

⁵⁵ Varios Autores, Libro blanco del teletrabajo, más allá del teletrabajo: Una nueva forma flexible de trabajo, II, Madrid, 2019, pág. 33

⁵⁶ GONZÁLEZ, B., El teletrabajo en confinamiento suma dos horas más a la jornada laboral [en línea], , may 15, 2020, [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en <https://www.uoc.edu/portal/es/news/actualitat/2020/232-teletrabajo-confinamiento-jornada-laboral.html>.

seguridad que existe, las medidas de protección, conoce las instalaciones y los peligros que pueden surgir. En el caso del teletrabajo el empresario solo conoce, y en algunos casos ni siquiera eso, el lugar en el que el trabajador lleva a cabo su labor, sin embargo no se sabe si la instalación eléctrica puede sufrir una avería que rompa el ordenador, o si el puesto de teletrabajo se encuentra próximo a una escalera, o si existe la ventilación suficiente y un espacio mínimo para el trabajador, por poner algunos ejemplos. Si pensamos en trabajadores especialmente vulnerables como discapacitados o embarazadas también supone un problema la aplicación de la prevención de riesgos puesto que tienen condiciones especiales que necesitan que se les adapte su puesto de trabajo a la situación y eso es algo que de manera remota es complicado de hacer.

- Derecho a la intimidad y protección de datos y a la desconexión digital, la empresa no puede exigir al trabajador que use sus propios medios, en todo caso si los equipos son propiedad del trabajador la empresa no podrá exigir la instalación de aplicaciones o programas, por otro lado si los dispositivos son de la empresa se deberá establecer unos criterios para que el trabajador los pueda usar para fines personales concretos. Asimismo la empresa deberá respetar los tiempos de descanso así como la duración máxima de la jornada garantizando la desconexión de los dispositivos de trabajo durante ese tiempo. La ley 3/2018 de protección de datos se ocupa en el art. 87 y siguientes de proteger a los trabajadores frente a posibles intromisiones del empleador en la vida personal del trabajador a través de los medios tecnológicos asimismo también trata de garantizar el derecho a la desconexión en beneficio de la conciliación laboral y familiar. No obstante, la desconexión, como ya se ha mencionado, no es del todo posible debido en muchas ocasiones a la autoexigencia del trabajador por lo que se puede convertir en una “trampa”⁵⁷. A este respecto también es de aplicación los arts. 4.2 e y 20 bis del ET en cuanto a lo que se refieren a los derechos aquí mencionados.

⁵⁷ PÉREZ SÁNCHEZ, C., "El teletrabajo: ¿más libertad o una nueva forma de esclavitud para los trabajadores?", IDP : revista de internet, derecho y política, 2010, N. 11, [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/oaiart?codigo=3424042>.

— Derechos colectivos, son los mismos que los de las personas que realizan trabajos presenciales, no obstante la empresa deberá garantizar el acceso de los teletrabajadores a estos así como proporcionar los medios necesarios para ello. El trabajador mantendrá sus derechos colectivos establecidos por el art. 4.1 ET en cuanto a la libre sindicación, negociación colectiva, adopción de medidas de conflicto colectivo, huelga, reunión e información, consulta y participación en la empresa⁵⁸. La diferencia radica en la forma de ejercer estos derechos que será remota pues la no presencialidad en el centro de trabajo requerirá que sus derechos se modifiquen y se adapten al sistema del teletrabajo, por ejemplo, a la hora de hacer huelga el teletrabajador tendrá que ejercer su derecho de forma online (no encendiendo el ordenador, no contestando llamadas...).

6. Duración.

No existe una duración fijada normativamente, la duración del contrato de teletrabajo vendrá fijada por el acuerdo firmado entre el trabajador y la empresa, en su caso la duración puede fijarse también mediante convenio colectivo. No obstante, el carácter reversible del teletrabajo le da cierta connotación de indeterminación a la duración del contrato.

En el caso de los contratos de teletrabajo firmados antes de la entrada en vigor del RDL 28/2020, de 22 de septiembre la DT 1ª establece para ellos su amparo desde que pierdan su vigencia, y si estos no tuvieran una duración determinada les será de aplicación el RDL transcurrido un año desde la publicación de este, sin embargo, las partes pueden ampliar este plazo a 3 años mediante acuerdo. Una vez que les sea de aplicación el RDL 28/2020, de 22 de septiembre contarán con el plazo de 3 meses para formalizar el nuevo

⁵⁸ HERRERA DUQUE, M. J., "Una mirada crítica al nuevo marco regulador del trabajo a distancia", 2020, [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en: <https://www.abogacia.es/actualidad/opinion-y-analisis/una-mirada-critica-al-nuevo-marco-regulador-del-trabajo-a-distancia/>.

acuerdo de teletrabajo el cual no podrá suprimir ninguna condición beneficiosa para el empleado que éste haya adquirido con anterioridad.

En cuanto a la duración del teletrabajo como modalidad laboral podemos plantearnos si tendrá continuidad post-pandemia, no cabe duda de que ha sido una medida de gran calado entre las empresas cuya actividad ha propiciado su aplicación, ha permitido que los trabajadores continúen su actividad desde casa de manera remota interconectados con la empresa de manera digital, reduciendo el contacto físico entre trabajadores al mínimo posible, lo cual era el principal objetivo en esta situación de crisis sanitaria. Antes de la pandemia, el teletrabajo era un sistema desaprovechado pues tan solo el 6,7 % aproximadamente de los trabajadores lo utilizaban⁵⁹, se trataba de una fórmula con mucho potencial pero que aún no había tenido oportunidad de practicarse de forma extensa en España, no así en otros países europeos como por ejemplo Países Bajos o Finlandia que rondaban cifras del 14%. Sin embargo, con la crisis las empresas han tenido que reinventar su modelo de trabajo adaptándolo a las nuevas tecnologías para poder desarrollar el teletrabajo, las cifras de teletrabajadores en 2020 en España han superado el 30%⁶⁰ demostrando que era un modelo infrautilizado, la tendencia actual a la preferencia por el teletrabajo, la nueva normativa (más completa y clara) referente al teletrabajo y la mejor conciliación familiar que ofrece este modelo aunado a las ventajas que ya se conocían y al cada vez mayor desarrollo tecnológico nos hacen pensar que es un modelo laboral que se afianzará con mayor arraigo en nuestra masa laboral y que alcanzará a mayor porcentaje de trabajadores en los próximos años, no obstante seguirá habiendo trabajos que requieran la necesaria presencialidad del trabajador aunque serán cada vez menos, pues las nuevas tecnologías permiten que los modelos industriales sean cada vez más informatizados dejando de un lado lo manual para dar paso a la informática creando puestos de trabajo con mayores exigencias formativas.

⁵⁹ Varios Autores, Libro blanco del teletrabajo, más allá del teletrabajo: Una nueva forma flexible de trabajo, II, Madrid, 2019, pág. 18

⁶⁰ LAPUENTE, B., "La incidencia del teletrabajo en España pasa del 5% al 34% durante la pandemia" en Madrid, 2020, [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en: https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/05/05/economia/1588694657_002760.html.

En efecto el auge de las nuevas tecnologías y el incremento de usuarios de estas hace hoy posible que una gran parte del tejido laboral de nuestro país pueda desarrollar su trabajo sin necesidad de acudir a un centro laboral. La forma de comunicarse de la sociedad en general ha cambiado de manera exponencial en las últimas décadas, cada día el mundo entero está más interconectado y ello conlleva una serie de ventajas pero también inconvenientes.

El teletrabajo si se utiliza de manera correcta y se establecen regulaciones equitativas en todo el mundo puede expandirse y ser una de las formas de trabajo más utilizadas. Puede ser la salvación de la llamada España rural, pueblos alejados de las ciudades grandes de los que la gente joven huye en busca de un trabajo, que acaban despoblados por ser gente de avanzada edad la mayoría de sus vecinos. La nueva ley del teletrabajo RDL 28/2020, de 22 de septiembre supone un paso más en este desarrollo hacia un nuevo modelo de trabajo. En España apenas hemos comenzado a presenciar el gran avance que las tecnologías pueden suponer en nuestra visión del mercado laboral. Con esta nueva normativa se abre la posibilidad de seguir desarrollando puestos de teletrabajo y que este modelo se afiance en nuestra sociedad a tal grado de poder ser en un futuro no muy lejano el modelo productivo con mayor número de trabajadores.

Algunos autores como Eduardo Barrera⁶¹ clasifican el teletrabajo en distintas etapas la primera se correspondería a los años setenta cuando la problemática era el ahorro energético, la segunda sería aquella en la que las telecomunicaciones se hicieron accesibles a la población en general, esta etapa duraría hasta entrados los años noventa. Actualmente nos encontraríamos en la tercera etapa en la que la globalización económica y la masificación de internet hacen que el empresario se replantee el modelo actual de trabajo y busque nuevos horizontes. Todavía quedaría una cuarta etapa en la que el presencialismo sería residual y la mayoría de los puestos de trabajo estarían descentralizados en los hogares de cada trabajador, esta cuarta etapa se pensaba que

⁶¹ PÉREZ SÁNCHEZ, C., "El teletrabajo: ¿más libertad o una nueva forma de esclavitud para los trabajadores?", IDP : revista de internet, derecho y política, 2010, N. 11, [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/oaiart?codigo=3424042>.

vendría acompañada del nuevo milenio sin embargo aún no ha tenido momento pues el trabajo presencial hoy en día sigue siendo más fuerte, no obstante, con la nueva normalidad es posible que avancemos a esta 4ª etapa.

C. ADAPTACIÓN DEL HORARIO Y REDUCCIÓN DE JORNADA

Se trata de una medida laboral implementada por el RDL 8/2020, de 17 de marzo en el art. 6 que originalmente se conocía como Derecho de adaptación del horario y reducción de jornada. Más tarde, con el RDL 15/2020 se modifica su denominación y pasa a llamarse Plan MECUIDA.

Este plan está diseñado para que los trabajadores por cuenta ajena que tengan que hacerse cargo del cuidado de sus familiares (cónyuge/pareja de hecho o familiares hasta 2º grado de consanguinidad) puedan hacerlo adaptando su horario o reduciendo la jornada laboral incluso hasta el 100%. Para que esta medida pueda llevarse a cabo es necesario que el cuidado del familiar sea consecuencia directa de la pandemia bien sea por razones de edad, enfermedad o discapacidad o por las decisiones adoptadas por las Autoridades en cuanto al COVID 19 como por ejemplo el cierre de colegios, también puede aplicarse cuando el cuidado de la persona necesitada de los mismos lo hubiese venido haciendo otra persona y esta última no pudiera seguir haciéndolo por causa del COVID⁶².

El objetivo de esta medida está relacionado con el art. 37.6 y 7 del ET que ya contempla la adaptación y/o reducción de jornada en casos en los que el trabajador necesite compaginar su empleo con el cuidado de personas afines (hasta 2º grado de consanguinidad). De nuevo la norma dictada a propósito de la pandemia lo que hace es ampliar estos derechos y abrir un paraguas de posibilidades al trabajador que puede ampararse en ella para solicitar su derecho.

⁶² CECA MAGÁN Abogados, Coronavirus. plan MECUIDA, 2020,

El derecho de adaptación del horario y reducción de jornada es uno de los derechos considerados de conciliación como dice el propio RDL 8/2020, de 17 de marzo en el art. 6. 1 *in fine*. Se trata por tanto de un derecho amparado por la jurisdicción social y ante cualquier conflicto que surja habrá que acudir a la LRJS concretamente al procedimiento previsto en su art. 139.

Cualquier trabajador por cuenta ajena que se vea en la situación anteriormente descrita podría solicitar la aplicación del “Plan MECUIDA”, el art. 6 RDL 8/2020, de 17 de marzo nos indica que el derecho puede ejercerlo tanto hombres como mujeres e intenta hacer un llamamiento al “reparto corresponsable de las obligaciones de cuidado y la evitación de la perpetuación de roles”, no obstante, debemos recordar que este es un derecho individual por lo que si en una misma unidad familiar estuviesen varios cuidadores empleados podrían adaptar o reducir su jornada todos, evitando que solo uno cargue con la responsabilidad, sin embargo, si todos trabajasen en la misma empresa, aun cabiendo la posibilidad del reparto de responsabilidad, se debería hacer de la manera menos perjudicial para ambas partes y de forma razonada. Para evitar precisamente que sean las mujeres quienes se acojan a este plan mayoritariamente se ha excluido de los presupuestos de adopción el cuidado de familiares afines (suegros, cuñados...) ya que es frecuente ver a mujeres prestarle cuidados a sus familiares afines en lugar de los hombres a quienes estarían unidos consanguíneamente⁶³

Por otro lado, es el trabajador quien debe comunicar la situación a la empresa y concretar qué medidas cree que son más razonadas y proporcionales, así como justificar la existencia de la causa que le lleva a aplicarlas. Ambas partes deberán hacer todo lo posible por llegar a un acuerdo teniendo en cuenta las necesidades del trabajador, pero sin descuidar el funcionamiento y organización de la empresa. La empresa no se puede negar de no ser por razones organizativas muy justificadas, la empresa tampoco puede sancionar o despedir al trabajador por esta causa⁶⁴.

⁶³BARRIOS, G., "Adaptaciones y/o reducciones especiales de jornada con ocasión de la crisis sanitaria COVID-19: Plan MECUIDA ", 2020,

⁶⁴ CECA MAGÁN Abogados, Coronavirus. plan MECUIDA, 2020,

Los cambios de adaptación de la jornada pueden referirse a cualquier aspecto de distribución de esta, bien puede solicitarse el cambio de turno, el cambio de horario, jornada partida, horario flexible como también se puede solicitar el cambio de centro de trabajo o el trabajo a distancia, siempre y cuando por las características y especialidades de la empresa estos cambios fuesen posibles.

La reducción de jornada llevará aparejada su consecuente reducción salarial, esta reducción será proporcional al tiempo de reducción de jornada. Se regirá por lo dispuesto en el artículo 37.6 y 7 ET, sin embargo, como hemos referenciado anteriormente se verá ampliado el derecho de reducción, solo por las causas justificadas en la pandemia, en cuando al porcentaje de reducción que podría alcanzar el 100% siempre que sea razonado y justificado. En cualquier caso, es necesario el aviso de la reducción con una antelación mínima de 24 horas. Otro aspecto que cambia respecto del artículo 37.6 párrafo segundo ET es que ya no será necesario que concurra en el familiar necesitado de cuidados la falta de actividad retribuida.

Si el trabajador ya estuviese disfrutando del derecho contemplado en el art 37 del ET podría solicitar la modificación de este siempre que reúna las condiciones necesarias para ello de acuerdo con el art. 6 RDL 8/2020, de 17 de marzo.

La duración de este derecho de adaptación del horario y reducción de jornada se limitaría al tiempo que dure la situación de necesidad por COVID 19 por lo que es un tiempo indefinido debido a la excepcionalidad de la situación, no obstante en el RDL 28/2020, de 22 de septiembre se prorrogó hasta el 31 de enero de 2021⁶⁵ lo establecido en el art. 6 del RDL 8/2020, de 17 de marzo por lo que al menos hasta esa fecha seguirá vigente.

El “Plan MECUIDA” fue elaborado en los principios de esta crisis del coronavirus como una forma de aliviar las necesidades de trabajadores que por las razones que hemos visto necesitaban cuidar de sus familiares más directos pero que comprometían su tiempo

⁶⁵ "El gobierno prorroga el plan 'MECUIDA' que permite flexibilizar la jornada laboral" 2020, [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en: <https://www.eleconomista.es/nacional/noticias/10782615/09/20/El-Gobierno-preve-prorrogar-hoy-el-plan-MeCuida-que-permite-flexibilizar-la-jornada-laboral.html>.

de trabajo si lo hacían. Llegó para poner un parche y tratar de hacer más factible la conciliación entre la vida laboral y los cuidados de personas que de repente se vieron forzadas a salir de las residencias, de niños sin escuela o de enfermos que cuidar. Sin embargo, tras meses en vigor, podemos ver que no es suficiente, los trabajadores (trabajadoras en su mayoría) han tenido que renunciar a parte de su salario para poder hacer frente al cuidado de sus familiares por lo que tras meses de reducción su nivel de ingresos ha mermado considerablemente.

La medida en su origen podría sostenerse en un corto plazo, sin embargo, las perspectivas de solución del problema no son de tan corto plazo, en la nueva normalidad la situación generalmente no es tan desesperante como en el tiempo que duró el Estado de Alarma, sin embargo sigue habiendo familiares necesitados de cuidados, por contra lo que ya no hay son trabajadores que puedan seguir permitiéndose la reducción de su salario. Esta problemática la podemos trasladar de igual modo a una normalidad sin pandemia, porque en tiempos de “bienestar” también existen personas que necesitan cuidados especiales y que dependen de sus familiares que se adaptan en sus puestos de trabajo sufriendo las consecuencias de un menor salario por cuidar de ellas. De nuevo y como hemos visto en otras medidas como el teletrabajo, un solo artículo del ET no basta y es necesaria una regulación específica al respecto.

D. PRESTACIÓN EXTRAORDINARIA POR CESE DE ACTIVIDAD

Denominada en el art 17 del RDL 8/2020, de 17 de marzo como “Prestación extraordinaria por cese de actividad para los afectados por declaración del estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19” es la medida laboral que afecta a los trabajadores por cuenta propia (autónomos) y que en la medida de lo posible llegó para paliar los efectos de la crisis del coronavirus entre los autónomos que tuvieron que cerrar sus negocios como consecuencia del Estado de Alarma.

Como la mayoría de las medidas adoptadas en esta crisis, esta tampoco es nueva, tiene su origen en la LGSS específicamente en el art. 330 que contempla una prestación por cese de actividad para aquellos autónomos que reúnan los requisitos descritos en la

ley. Nuevamente lo que hace el gobierno con el RDL 8/2020, de 17 de marzo es dar a la medida un carácter extraordinario, como su propio nombre indica, permitiendo eludir alguno de los requisitos o facilitar el acceso al derecho a la prestación ya existente.

En su inmensa mayoría los autónomos forman parte del tejido empresarial conocido como PYMES (Pequeñas Y Medianas Empresas) que fueron las más afectadas por el Estado de Alarma, muchos de esos negocios ubicados en los diferentes sectores de trabajo se vieron obligados a cerrar debido a su carácter no esencial dentro de la situación de pandemia, otros aunque eran esenciales vieron como su facturación descendía a niveles que hacía insostenible seguir abiertos por lo que se vieron abocados también al cierre.

Sin embargo, no todos los autónomos han tenido la posibilidad de percibir esta prestación que si bien no alcanzaba para el mantenimiento en niveles óptimos del negocio en algo ha ayudado a muchos a no tener que echar el cierre definitivo y a poder reabrir sus negocios tras la declaración de la nueva normalidad, a pesar de que en esta normalidad sus beneficios no lleguen tampoco a los niveles anteriores.

Para poder recibir la prestación es necesario reunir una serie de requisitos. Primero el art. 17 RDL 8/2020, de 17 de marzo acota los sujetos perceptores de esta prestación a los siguientes:

a) Los trabajadores autónomos incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, los trabajadores autónomos agrarios incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios y los trabajadores autónomos incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar cuyas actividades queden suspendidas, en virtud de lo previsto en el mencionado Real Decreto.

b) Los trabajadores autónomos incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, los trabajadores autónomos agrarios incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios y los trabajadores autónomos incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar 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, siempre que no se encuentren en algunos de los supuestos recogidos en las letras c) y d) siguientes.

c) Los trabajadores autónomos agrarios de producciones de carácter estacional incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrario, así como los trabajadores de producciones pesqueras, marisqueras o de productos específicos de carácter estacional incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar, cuando su facturación promedio en los meses de campaña de producción anteriores al que se solicita la prestación se vea reducida, al menos, en un 75 por ciento en relación con los mismos meses de la campaña del año anterior.

d) Los 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 ⁶⁶ ambos incluidos, siempre que, no cesando en su actividad, su facturación en el mes natural anterior al que se solicita la prestación se vea reducida en al menos un 75 por ciento en relación con la efectuada en los 12 meses anteriores.

Como podemos ver esta prestación se limita a aquellos trabajadores autónomos que hayan tenido que cesar en su actividad o a aquellos que aun no cesando su actividad hayan facturado un 75% menos que en los seis o doce meses anteriores según la casuística, salvo en el caso del trabajo agrario o del mar que tengan carácter estacional que estos tiempos varían en campañas y no en meses. De cualquier forma el número de afectados por esta situación es muy amplio pues la pandemia ha traído consigo un notorio descenso en la facturación de quienes han seguido su actividad por lo que son muchos quienes podrían acogerse a esta medida.

No obstante, el mencionado artículo limita aún más el espectro de beneficiarios de la prestación añadiendo una serie de requisitos como son:

⁶⁶ 5912.- Actividades de postproducción cinematográfica, de vídeo y de programas de televisión

5915.- Actividades de producción cinematográfica y de vídeo

5916.- Actividades de producciones de programas de televisión

5920.- Actividades de grabación de sonido y edición musical

9001.- Artes escénicas

9002.- Actividades auxiliares a las artes escénicas

9003.- Creación artística y literaria

9004.- Gestión de salas de espectáculos

a) Estar afiliados y en alta en los distintos regímenes especiales de autónomos al que se pertenezca.

b) Acreditar la reducción de ingresos del 75%, si la empresa no se ha visto afectada por el cierre.

c) Estar al corriente de pago de las cuotas de la seguridad social o si faltase por pagar alguna como consecuencia del Estado de Alarma el órgano gestor advertiría de que se tendría que pagar en el plazo de 30 días.

d) No es necesario tramitar la baja de la seguridad social.

La cuantía de la prestación se calculará en base a lo previsto por el art. 339 LGSS, en el caso de no llegar al periodo mínimo de cotización exigido se hace una excepción y se calculara ese 70% sobre la base mínima de cotización. La prestación será compatible con otras salvo para los trabajadores del mar que no la podrán compatibilizar con la ayuda por paralización de la flota.

En inicio, esta prestación extraordinaria estaba prevista para que tuviese una duración de un mes, sin embargo, en vista del desarrollo de la situación se ha ido prolongando dicha duración. Primero se contempló su duración hasta el último día del mes en que finalizase el Estado de alarma, sin embargo esto no ha sido suficiente y como en el caso de otras medidas se ha dispuesto su aplicación hasta el 31 de enero de 2021 según la DA 4ª del RDL 30/2020, en todo caso como marca el art. 17.4 del RDL 8/2020, de 17 de marzo “El tiempo de su percepción se entenderá como cotizado, no existirá obligación de cotizar y no reducirá los períodos de prestación por cese de actividad a los que el beneficiario pueda tener derecho en el futuro.” Entre ambos textos normativos encontramos el RDL 24/2020, de 26 de junio, que añade a la prestación extraordinaria por cese de actividad dos nuevas fórmulas de protección⁶⁷: las exoneraciones de la cuota de autónomos (100% en julio, 50% en agosto y 25% en septiembre) y el subsidio de cese de actividad para trabajadores de temporada.

⁶⁷ Ibermutua, Prestaciones Económicas Extraordinarias de Cese de Actividad para autónomos con motivo del COVID 19 [en línea], 2020, [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en <https://www.ibermutua.es/prestacion-extraordinaria-cese-actividad-autonomos-coronavirus/>.

De este modo el RDL 30/2020 viene a completar lo dispuesto en el RDL 8/2020, de 17 de marzo y el RDL 24/2020, de 26 de junio ampliando hasta el 31 de enero de 2021 la percepción de la prestación para aquellos que ya la estuvieran percibiendo, igualmente establece para aquellos que no la hubieran percibido en el tercer trimestre de 2020 la posibilidad de solicitarla siempre que sus ingresos en el último trimestre de 2020 hubieran mermado en un 75% respecto a los del mismo trimestre del año anterior, igualmente deberán cumplir los requisitos del art. 17 RDL 8/2020, de 17 de marzo así como los del art. 330 LGSS. En cualquier caso, los rendimientos netos del último trimestre de 2020 no deben ser superiores a 5.818,75 euros y para acceder a la prestación mensual se tendrán en cuenta los rendimientos netos prorrateados mensualmente que no podrán superar los 1.939,58 euros mensuales. Quienes a 31 de enero de 2021 necesiten seguir cobrando la prestación tendrán que solicitarla ya por la vía tradicional en base al art. 330 LGSS.

El RDL 30/2020 DA 4ª también establece de forma expresa la compatibilidad de la prestación con el trabajo por cuenta ajena. Siempre que concurren los requisitos establecidos:

a) Los ingresos netos procedentes del trabajo por cuenta propia y los ingresos procedentes del trabajo por cuenta ajena no podrá superar 2,2 veces el salario mínimo interprofesional. En la determinación de este cómputo, los ingresos procedentes del trabajo por cuenta ajena no superarán 1,25 veces el importe del salario mínimo interprofesional.

b) La cuantía de la prestación será el 50% de la base de cotización mínima que le corresponda en función de la actividad.

c) Junto con la solicitud se aportará una declaración jurada de los ingresos que se perciben como consecuencia del trabajo por cuenta ajena, sin perjuicio de la obligación que asiste de presentar un certificado de empresa y la declaración de la renta a la entidad gestora de la prestación.

d) Será de aplicación lo dispuesto en los apartados anteriores siempre que no contradigan lo dispuesto en este apartado.

Como podemos observar son muchos los requisitos que tienen que cumplir los autónomos para poder percibir la prestación por cese de actividad, en un principio ante la avalancha de solicitudes la administración dio el visto bueno a la mayoría de ellas sin

embargo, luego se han ido revisando y algunos han tenido que devolverlas por no poder demostrar la disminución de sus ingresos⁶⁸.

Por último, como pasa con los ERTE, el gobierno ha decidido tras diversas reuniones con los representantes de los trabajadores autónomos prorrogar la prestación extraordinaria hasta el 31 de mayo mediante el RDL 2/2021, de 26 de enero en las mismas condiciones que se venían dando hasta el 31 de enero⁶⁹.

E. PERMISO RETRIBUIDO RECUPERABLE

Se trató de una medida temporal que tuvo un corto alcance pero que trato de reducir al máximo la movilidad de los ciudadanos cuyos empleos no tuvieran carácter esencial en la situación de la pandemia en que nos encontrábamos. Tras la declaración de estado de alarma los contagios seguían subiendo a un ritmo exponencial por lo que el gobierno se vio en la obligación de decretar medidas más restrictivas aún que las que ya existían. La intención era que nadie saliese de su domicilio salvo para lo imprescindible, hasta ese momento trabajar era un motivo para la movilidad justificada, no obstante, y aunque todos los trabajos son necesarios no todos son esenciales para la subsistencia. Es por ello por lo que se decretó el RDL 10/2020 que se publicó in extremis el 29 de marzo de 2020 y cuya entrada en vigor sería el día siguiente.

Estableció un periodo de aplicación del 30 de marzo al 9 de abril, 10 días, durante los cuales solo podrían desplazarse de su domicilio a su puesto de trabajo los trabajadores

⁶⁸ GHAMLOUCHE, D., El riesgo de haber solicitado el cese de actividad y no poder acreditar la caída del 75% en los ingresos [en línea], 2020, [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en <https://www.autonomosyemprendedor.es/articulo/tu-negocio/pasa-he-solicitado-cese-actividad-logro-acreditar-caida-75-mis-ingresos/20200713162551022669.html>.

⁶⁹ El Gobierno se reúne hoy con los autónomos para abordar la prórroga del cese de actividad [en línea], ene 18, 2021, [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en <https://elderecho.com/el-gobierno-se-reune-hoy-con-los-autonomos-para-abordar-la-prorroga-del-cese-de-actividad>; MUÑOZ, R., Prórroga de la prestación extraordinaria por cese de actividad para trabajadores autónomos hasta el 31 de mayo de 2021 [en línea], ene 20, 2021, [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en <https://www.arrabesasesores.es/blog/laboral/prorroga-prestacion-extraordinaria-cese-actividad-31-mayo-2021/>.

esenciales. La semana entera que había entre esas fechas era la Semana Santa por lo que así las autoridades podrían controlar mejor quiénes realmente iban a su puesto de trabajo y quiénes intentaban esquivar las medidas del Estado de Alarma con la excusa de acudir a su puesto de trabajo. Esos 10 días, 11 naturales, que en realidad fueron 8 laborables por estar en medio como hemos dicho la semana santa y ser festivos tanto el jueves como el viernes santo además del domingo que es el día normal de descanso, no eran días de vacaciones forzosas, de hecho no se podía haber obligado al trabajador a tomar esos días como vacaciones porque lo prohíbe el mismo artículo 38 ET en cuanto que estas deben ser pactadas entre el trabajador y la empresa y este presupuesto no se da en este caso, además si atendemos a la finalidad de las vacaciones que son un periodo de descanso y de disfrute para el trabajador no parece que este tiempo, de obligado confinamiento, cumpla con estos requisitos. Es necesario remarcar que estamos ante una medida imperativa con lo cual no da margen a la negociación entre las partes al respecto mientras esté vigente, no ocurre lo mismo con la recuperación de las horas cobradas y no trabajadas ya que en este extremo si se podría negociar una recuperación parcial⁷⁰. Por ello, el gobierno tuvo que recurrir a la figura del permiso retribuido recuperable, que si bien nos parece algo novedoso no lo es, de nuevo no se ha inventado nada durante esta pandemia que no existiera ya en lo que a medidas laborales se refiere. Ya en 1983 existió algo similar en cuanto a horas retribuidas, pero no trabajadas por causa de fuerza mayor que se reguló en el art. 5 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos. Este artículo venía a decir que si por fuerza mayor no se trabajaban algunas horas de las que se deberían haber trabajado se recuperarían en los días posteriores laborales a razón de una hora diaria.

Los trabajadores que a la fuerza tuvieran que disfrutar de este permiso conservarían el derecho a percibir su salario de igual modo que le correspondería de haber trabajado durante ese tiempo incluyendo sus complementos salariales.

⁷⁰ DE HEREDIA RUIZ, I. B., Una mirada crítica a las relaciones laborales [en línea], dic, 2020, [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en <https://ignasibeltran.com/covid-19-refundicion-rdley-8-20-9-20-10-20-11-20-y-12-20/>.

Quizá el presupuesto más controvertido de esta medida sea la recuperación de las horas no trabajadas. El RDL 10/2020 marca unas pautas muy generales:

- La recuperación debe hacerse efectiva desde el final del Estado de Alarma (21 de junio de 2020) hasta el 31 de diciembre de 2020.
- Debe pactarse la forma de recuperación entre la empresa y la representación legal de los trabajadores en un periodo de consultas cuya duración máxima será de 7 días.
- La recuperación no podrá quebrantar los periodos mínimos de descanso establecidos por el ET o por convenios, así como deberá realizarse un preaviso de como mínimo el establecido por el art. 34.2 ET y en ningún caso podrá superarse la jornada máxima anual, también deberá respetar la conciliación de la vida personal y laboral del trabajador.

Empresa y trabajador hacen por tanto un reparto de sacrificios “los trabajadores tienen que realizar la misma jornada anual, mientras que las empresas tienen que adelantar la retribución de ese tiempo que se realizará más tarde, sin la seguridad para las empresas de recuperar esas horas pues puede que la demanda no se recupere posteriormente”⁷¹. El tiempo no trabajado durante estos días no se pierde, sino que se desplaza a un futuro relativamente cercano que como hemos visto tendrá que ser consensuado entre los trabajadores y la empresa. La controversia radicaría entonces en cómo empresa y representación de los trabajadores se pondrían de acuerdo para recuperar dichas horas.

El RDL 10/2020 también prevé para aquellas empresas que no pudieran dejar de producir de la noche a la mañana un periodo de adaptación de 1 día dispuesto en la DT 1^a. Igualmente en el art. 4 se establecen unos servicios mínimos indispensables para aquellas empresas que por sus características no pudiesen cesar su actividad. No obstante, se establecen una serie de actividades que son consideradas esenciales⁷² y que por tanto

⁷¹ CRUZ VILLALÓN, J., “Permisos retribuidos recuperables, un reparto de sacrificios” en Madrid, 2020, [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en: https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/03/29/opinion/1585481116_777134.html.

⁷² LÓPEZ AHUMADA, J. E., “Flexibilidad, protección del empleo y seguridad social durante la pandemia global del covid-19”, Documentos de Trabajo, 2020, N. 134, pág. 31, disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/oaiart?codigo=7393704>.

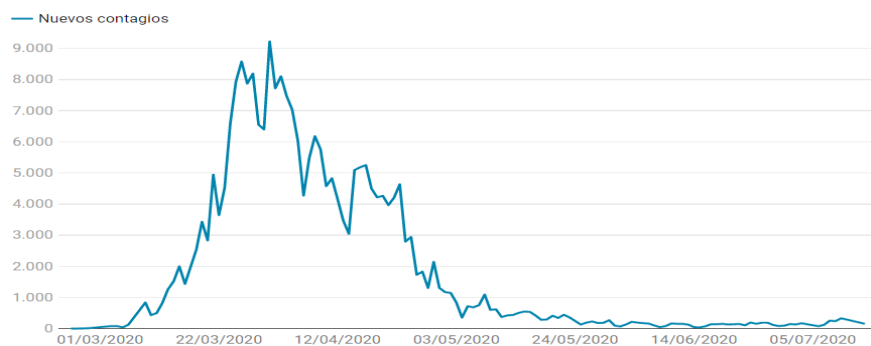
no son objeto de este permiso como tampoco lo son los autónomos y los representantes sindicales⁷³. Entre estas actividades esenciales encontramos aquellas que se encuentran relacionadas con el abastecimiento de alimentos, productos sanitarios o medicamentos entre otros, así como por supuesto profesionales sanitarios, fuerzas de seguridad, bomberos, abogados, procuradores y un largo listado de trabajadores que por su actividad pueden resultar esenciales.

No obstante en ese listado de personas cuyo trabajo puede y en efecto es esencial nos encontramos con el punto nº 24 “Las que trabajan en la distribución y entrega de productos adquiridos en el comercio por internet, telefónico o correspondencia.” En este punto no podemos preguntar qué tan esencial puede ser este trabajo o hasta dónde debería llegar el límite de los productos adquiridos de manera telemática. Si entendemos que los productos que se van a distribuir son esenciales es aceptable que esas personas continúen su trabajo, pero ¿qué podemos considerar esencial? Productos sanitarios, alimentos... los productos que podía vender un supermercado o una tienda de las que estaban abiertas en su momento por ser precisamente esenciales. Debemos recordar que en marzo – abril de 2020, tras decretarse el Estado de Alarma tan solo estaban abiertos los comercios básicos o esenciales, no había abiertas tiendas de ropa, ni de muebles, ni perfumerías ni muchas otras como tampoco abrían los locales de ocio y restauración (salvo para el servicio a domicilio) en las grandes superficies donde se vende desde un alimento a un videojuego, estaba cerrado todo aquello que no tuviese que ver con los productos considerados esenciales. Sin embargo, el comercio online lo abarca todo, puedes comprar en plataformas digitales cualquier cosa, desde lo más esencial a lo más superfluo, es por ello que resulta contradictorio que en esos días en los cuales se pretendía minimizar el movimiento de la población al máximo posible se permitiera que trabajadores de sectores tan innecesarios como la venta de muebles y decoración, de ropa o de artículos de bazar entre otros muchos siguiera acudiendo a su puesto de trabajo como si de días comunes a otros se tratase. Por ejemplo, las tiendas Zara Home estaban cerradas por no ser esenciales, sin embargo su logística seguía funcionando como cualquier otro día de un año normal acogiéndose a ese apartado 24 del anexo, qué tan esencial resulta comprar un

⁷³ ARAGÓN, C., "Claves prácticas de la recuperación del permiso retribuido regulado en el real decreto ley 10/2020 ", 2020,

jarrón en pleno confinamiento, se podría haber afinado más este apartado limitando tan solo la compra online de productos verdaderamente esenciales como comida o productos higiénicos y no dejando a grandes empresas interpretar ese apartado a su libre albedrío, poniendo en riesgo a sus trabajadores cuando mayor peligro de contagios había.

Dicho esto, podríamos plantearnos qué hubiera pasado si este permiso se hubiera alargado en el tiempo. Según datos objetivos la curva de fallecidos y contagios descendió bruscamente tras este periodo de confinamiento total pasando de aproximadamente 9000 contagios diarios a 31 de marzo de 2020 a prácticamente la mitad el 10 de abril.



Fuente: www.elplural.com⁷⁴

Podríamos decir entonces que fue efectivo ese confinamiento casi total de la población, de hecho, han sido muchos los expertos que han señalado el confinamiento como la solución más efectiva contra esta pandemia, pero lo que nos ocupa es la relación que esto tiene con lo laboral. Desde marzo hasta diciembre hemos pasado por 9 meses de cierre, de restricciones, de incertidumbre laboral, de ayudas que no llegan y de cierre de muchas empresas que no han podido superar tantos meses de pérdidas. Si en vez de 10 días de cierre, que hemos visto que tuvo un efecto positivo en la curva de contagios, se hubiera cerrado todo un mes o el tiempo que hubiera sido aconsejable, mediante un permiso retribuido recuperable, si el gobierno hubiera asumido parte del salario de los trabajadores en vez de dar ayudas a las empresas, incentivos fiscales, en vez de pagar el

⁷⁴ "Así evoluciona la curva del coronavirus en España" 2020, [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en: https://www.elplural.com/sociedad/evolucion-curva-coronavirus-espana-contagiados-altasmuertes_237672102

subsidio por los ERTE, si se hubiera mantenido lo estrictamente esencial y se hubiera garantizado el suministro a todos los hogares de lo necesario para vivir dignamente. Hubiese sido solo un mes (o lo necesario) de gasto de las arcas públicas, por el contrario, si esta hipótesis fuera cierta en los meses siguientes se hubiera podido recuperar la economía porque las empresas mantendrían a sus empleados y la ciudadanía volvería a vivir sin restricciones, quizá se hubieran evitado muchas muertes también.

F. INGRESO MÍNIMO VITAL (IMV)

Se trata de una medida de protección a los ciudadanos que por diversas circunstancias se encuentran en situación de vulnerabilidad económica. Se configura como una prestación económica no contributiva y viene regulado en el RDL 20/2020, de 29 de mayo, de 1 de junio.

Esta prestación nace como consecuencia de la desigualdad económica que existe entre los hogares españoles, no obstante no es una figura nueva que derive de la pandemia, anteriormente ya se había puesto sobre la mesa el IMV con una iniciativa legislativa popular del sindicato CCOO⁷⁵ y más recientemente en el acuerdo de coalición del actual gobierno entre PSOE y Podemos. Entre las opciones de protección 2 eran las mejor valoradas, la primera trataba de armonizar todas las rentas que tratan de garantizar el ingreso mínimo vital, la segunda consistía en crear una nueva prestación, sin embargo, la pandemia ha acelerado la implementación de esta medida en el sistema de protección social a través de la segunda opción⁷⁶.

El IMV trata de garantizar una renta mínima para aquellas personas con vulnerabilidad económica y sobre todo aquellos que se encuentran en riesgo de exclusión. El art. 2.1 RDL 20/2020, de 29 de mayo lo define como “el derecho subjetivo a una

⁷⁵ Comisiones Obreras

⁷⁶ DÍAZ MORDILLO, M. A., "El ingreso mínimo vital como reto social: Una visión práctica", e-Revista Internacional de la Protección Social (e-RIPS), 2020, Vol. V , N. 2, pág. 41, [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en: https://institucional.us.es/revistas/Prot_Social/V5_2_2020/E-RIPS_vol_5_n2_2020_03_diaz_mordillo.pdf.

prestación de naturaleza económica que garantiza un nivel mínimo de renta a quienes se encuentren en situación de vulnerabilidad económica” esta prestación se encuadra en el derecho que otorga la CE en su art. 41.

La prestación tiene carácter estatal y está gestionada por el INSS⁷⁷ que tiene competencia en cuanto a su reconocimiento y control a pesar de no ser una prestación contributiva de las cuales se ha hecho cargo tradicionalmente⁷⁸. Es compatible con otras rentas proporcionadas por las C.C.A.A quienes han venido siendo las que proporcionaban a las personas más vulnerables ayudas económicas, sin embargo, cada C.A. tiene un modelo distinto de protección por lo que resultan desiguales. El IMV ha venido a homogeneizar las prestaciones, que en la mayoría de los casos eran insuficientes para atender las necesidades más básicas⁷⁹.

Las características de esta prestación las encontramos en el art. 3 del mismo RDL y que se desarrollan en los artículos posteriores:

- Garantía de un nivel mínimo de renta resultante de la diferencia entre los ingresos del beneficiario y la cuantía de renta garantizada.
- El beneficiario puede ser individual o una unidad conviviente sin embargo, se excluye aquellos convivientes que son independientes entre sí (ej. compañeros de piso⁸⁰).

⁷⁷ Instituto Nacional de la Seguridad Social

⁷⁸ DÍAZ MORDILLO, M. A., "El ingreso mínimo vital como reto social: Una visión práctica", e-Revista Internacional de la Protección Social (e-RIPS), 2020, Vol. V , N. 2, pág. 36, [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en: https://institucional.us.es/revistas/Prot_Social/V5_2_2020/ERIPS_vol_5_n2_2020_03_diaz_mordillo.pdf.

⁷⁹ JIMENO JIMÉNEZ, F. M., "El ingreso mínimo vital en hogares unipersonales", e-Revista Internacional de la Protección Social (e-RIPS), 2020, Vol. V , N. 2, pág. 80, [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en: https://institucional.us.es/revistas/Prot_Social/V5_2_2020/ERIPS_vol_5_n2_2020_05_jimeno_jimenez.pdf.

⁸⁰ RÍOS, D., El Gobierno reforma el ingreso mínimo vital para que puedan pedirlo quienes compartan piso por falta de ingresos [en línea], , Feb 2, 2021 [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en <https://www.20minutos.es/noticia/4566907/0/el-gobierno-reforma-el-ingreso-minimo-vital-para-que-puedan-pedirlo-quienes-compartan-piso-por-falta-de-ingresos/>.

- La prestación es de duración indefinida, mientras subsista la situación y se reúnan los requisitos se percibirá.
- Tiene carácter extraordinario y de transición entre la situación de exclusión y la sociedad común, se tendrán que promover iniciativas de inclusión social e incentivos al empleo.
- Es intransferible.

El beneficiario podrá ser, como veíamos, una persona sola (mayor de 23 años que no perciba prestaciones contributivas por jubilación o incapacidad o no contributivas por invalidez o jubilación) o una unidad de convivencia en cuyo caso se tendrá en cuenta a los convivientes que mantengan una relación de parentesco hasta segundo grado incluyéndose a las parejas de hecho, en relación con la unidad de convivencia existen diversas situaciones tasadas en el art. 6 bis del RDL 20/2020, de 29 de mayo. Podemos encontrarnos también con personas que convivan con otras sin tener ningún vínculo de parentesco en tal caso habrá que certificar que solo comparten el domicilio pero que no existe ningún vínculo. Del mismo modo, si en un mismo domicilio conviven más de una unidad de convivencia todas podrán ser beneficiarias del IMV si cumpliesen los requisitos.

Los requisitos para ser beneficiario del IMV son los siguientes y vienen regulados en el art. 7 del RDL 20/2020, de 29 de mayo:

- Residencia legal y efectiva en España continuada e ininterrumpida durante al menos un año antes de la solicitud de la prestación.
- Situación de vulnerabilidad económica.
- Haber solicitado las prestaciones y pensiones a las que se tiene derecho.

Salvando estos requisitos básicos podemos entender que cualquier persona en situación de vulnerabilidad puede acceder a esta prestación, ahora bien, no es fácil determinar el umbral en el que una persona pasa de estar o no en esta situación. Para ello, el RDL 20/2020, de 29 de mayo establece unas tablas en los anexos I y II en las que se parte de la cantidad de 5.538 € de renta mínima garantizada para un adulto solo, a partir de ese mínimo, en función de los miembros que compongan la unidad de convivencia se usarán unos multiplicadores distintos. Igual sucede con el patrimonio, sobre el que se fija la cantidad de 16.614 € para un adulto solo. Sobre estas tablas se analizará si el solicitante

tiene derecho o no a la prestación, si después de calcular las rentas y el patrimonio del solicitante⁸¹ el resultado es inferior en al menos 10€ al que le correspondería se complementarían hasta llegar a la cuantía establecida como renta mínima garantizada.

Una vez aprobado el IMV el beneficiario tiene que cumplir una serie de obligaciones, éstas vienen recogidas en el art. 33 RDL 20/2020, de 29 de mayo. De este modo los perceptores del IMV deberán presentar la declaración anual de IRPF⁸², esta obligación choca con la normativa del impuesto la cual excluye de esta obligación a aquellos cuyos rendimientos del trabajo sean inferiores a 22.000 € o 14.000 € en caso de tener dos o más pagadores, cuantías a las que los perceptores del IMV no llegarían en ningún caso mientras no tengan otras fuentes de ingreso, y en el caso de tener estos ingresos no cumplirían con el requisito de vulnerabilidad económica pues superarían el umbral. Por tanto, se les está imponiendo una obligación a estas personas que se les excluye en otra ley con lo cual es un sinsentido⁸³. Otra de las obligaciones (para quienes no estén trabajando) es estar inscrito como demandante de empleo, o inscribirse en los 6 meses posteriores a la resolución de concesión de la prestación. En este caso y como sucede con otras prestaciones contributivas y no contributivas, el perceptor tendrá que ocuparse de mantener activa su demanda de empleo así como participar en las propuestas de empleo que surgieran, esta obligación se entiende factible pues esta prestación no tiene vocación de permanencia sino de transición desde la vulnerabilidad hacia una situación de normalidad económica y la búsqueda activa de empleo es la mejor manera de solucionar el problema. No es necesario estar inscrito como demandante de empleo en los supuestos tasados en el art. 33. 1. g RDL 20/2020, de 29 de mayo.

⁸¹ El cálculo se realiza según los criterios del art. 18 RDL 20/2020, de 29 de mayo.

⁸² Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas

⁸³ BURRIEL RODRÍGUEZ-DIOSDADO, P., "Las obligaciones de las personas beneficiarias del ingreso mínimo vital: Las infracciones y sanciones previstas y su posible incidencia en la coordinación de prestaciones de la seguridad social a nivel europeo", e-Revista Internacional de la Protección Social (e RIPS), 2020, Vol. V , N. 2, págs. 100 - 101, [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en: https://institucional.us.es/revistas/Prot_Social/V5_2_2020/ERIPS_vol_5_n2_2020_06_burriel_rodriguez-diosdado.pdf.

En el supuesto de estar compatibilizando el IMV con un empleo o actividad económica conforme al art. 8.4 RDL 20/2020, de 29 de mayo la obligación será mantener los requisitos de compatibilidad, cabe decir que el RDL se remite a un reglamento que todavía no está desarrollado por lo que esas condiciones de mantenimiento se desconocen.

En otro orden también son obligaciones del perceptor proporcionar información necesaria para la verificación de los requisitos, proporcionar un lugar de notificaciones, comunicar cualquier cambio de domicilio de situación en el Padrón, así como cambios que puedan dar lugar a modificaciones en cuanto a la prestación, devolver las prestaciones cobradas indebidamente si se diera el caso, comunicar las salidas al extranjero por periodos continuados o no superiores a 90 días.

Para el caso de que los integrantes de una unidad de convivencia también habrán de cumplir con las obligaciones de comunicar el fallecimiento del titular, poner en conocimiento de la administración cualquier hecho que distorsione el fin para el que se otorga la prestación, cumplir con las obligaciones del perceptor si éste no las cumple.

Por último se deja abierta la lista de obligaciones a expensas de lo que se pueda establecer reglamentariamente con lo cual la lista podría aumentar en el momento en que se desarrolle un Reglamento.

El régimen de extinción del derecho al IMV viene regulado en el art. 15 RDL 20/2020, de 29 de mayo. Son supuestos de extinción los siguientes:

- El fallecimiento del titular, si se tratase de una unidad de convivencia que siguiese cumpliendo con los requisitos podrá otro miembro solicitar que se le reconozca un nuevo derecho a la prestación en el plazo de 3 meses.
- Pérdida definitiva de alguno de los requisitos necesarios.
- Renuncia al derecho.
- Suspensión del derecho durante un año conforme al art. 14.2 RDL 20/2020, de 29 de mayo.
- Incumplimiento reiterado de las condiciones de compatibilidad entre trabajo y prestación según se regule por reglamento.
- Lo que se establezca reglamentariamente.

Como en todo el texto legal vemos que la lista de posibles causas de extinción del derecho queda abierta a lo que se establezca mediante reglamento.

V. PROPOSICIÓN DE NUEVAS MEDIDAS CONTRA LA CRISIS

En los últimos meses han sido abundantes las medidas que tanto el gobierno central como las comunidades autónomas han acordado en defensa de la salud y la economía de nuestro país, sin embargo, no han sido suficientes ya que se podrían haber adoptado otras igualmente necesarias para superar esta crisis incluso algunas de las medidas que ya se han tomado podrían mejorarse. Por ello, para finalizar este trabajo quiero proponer una serie de medidas nuevas que podrían ser beneficiosas para la sociedad. Las siguientes medidas son necesarias y previo análisis de viabilidad podrían suponer una vía de salida a esta crisis sanitaria y económica.

A. ACERCAMIENTO PUESTO DE TRABAJO – DOMICILIO

Estaríamos hablando de una medida preventiva, en el sentido de que se limitarían los desplazamientos entre las distintas zonas/comunidades del país y se restringiría a un ámbito más local el contacto físico de la población. Por supuesto, una vez más la casuística es muy amplia y nos podemos encontrar con multitud de modelos de empresa en los que no encajaría esta proposición.

Principalmente estamos pensando en grandes empresas con numerosos centros de trabajo repartidos por toda la geografía española y que concentran trabajadores de distintas comunidades que necesitan, en estos tiempos de nueva normalidad y confinamiento perimetral, permisos especiales para poder acudir a su centro de trabajo.

Por poner un ejemplo, en el Corredor del Henares podemos encontrar muchas empresas con centros logísticos y fábricas en distintas localidades. Empresas como Bimbo que tiene una fábrica en Azuqueca de Henares y otra en Madrid, Inditex con centros logísticos en Meco y Cabanillas del Campo o XPO cuya logística discurre en casi todas las localidades del Corredor del Henares (San Fernando, Alcalá o Azuqueca de

Henares además de Alovera, Guadalajara...). Todas estas empresas coinciden en tener trabajadores de las Comunidades de Madrid y Castilla la Mancha mezclados en sus plantillas, la distancia entre unos centros de trabajo y otros no suele ser superior a los 30 km sin embargo, muchos tienen que hacer un cambio de comunidad para acudir a su puesto de trabajo.

Podríamos pensar entonces que una buena medida en esta situación en la que nos encontramos podría ser reagrupar a los trabajadores, siempre en la medida de lo posible, siguiendo criterios geográficos de menor a mayor distancia del domicilio al centro de trabajo, de este modo una persona que vive en Meco no tendría que desplazarse hasta Cabanillas para acudir a su centro laboral, sino que se quedaría incluso en la misma localidad en la que reside.

Con esta medida facilitaríamos la labor de control de las autoridades sobre los desplazamientos interterritoriales y evitaríamos que se mezclen personas de distintos territorios, lo cual es lo que se pretende con los confinamientos perimetrales.

Idealmente el trabajador se movería hacia un centro de trabajo diferente del habitual, pero con las mismas condiciones acordadas en su contrato (salvo el lugar donde desempeñaría su labor), en el centro donde se le reubicaría tendría que desempeñar las mismas funciones que en su centro de origen, sin embargo, si esto no fuese posible podría desarrollar funciones superiores o inferiores, estas modificaciones entrarían dentro de la potestad organizativa del empresario.

Legalmente podemos encuadrar esta medida en los art. 5 y 20 del ET, puesto que no estaríamos hablando de movilidad geográfica (art. 40 ET) al no ser una distancia muy elevada pues aun cuando se trataría de cambiar de comunidad autónoma no estamos hablando de más de 30 km. Se trataría por tanto de un desplazamiento temporal, permitido por el art. 39 ET siempre que sea por razones organizativas o técnicas, como sería el caso, asimismo el artículo establece que la movilidad se debe limitar al tiempo estrictamente necesario, por otro lado si en dicha movilidad el trabajador sufriera modificaciones en sus funciones tendría derecho a ser remunerado acorde con el grupo profesional que efectivamente desempeñe si fuera superior o con su remuneración de origen si el grupo fuese inferior.

B. CREACIÓN DE NUEVO PUESTO DE TRABAJO: DELEGADO COVID

Al igual que existe en las empresas la figura del delegado de prevención de riesgos laborales podría crearse la del delegado COVID 19. El delegado de prevención está contemplado en la Ley de prevención de Riesgos Laborales 31/1995, concretamente el art. 35 establece una serie de criterios de determinación de su elección y del número de estos según el número de empleados. Sus funciones se establecen en el artículo siguiente, el 36 LPRL entre ellas podemos destacar las de “Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales” y la de “Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales”.

Entre las competencias del delegado de prevención podríamos considerar que estaría todo lo relacionado con el cumplimiento de la normativa laboral anticovid así como promover entre los trabajadores esta normativa. No obstante, los riesgos habituales de una empresa en situación normal ya son una tarea ardua para los delegados de prevención por lo que si a ello sumamos los riesgos propios de esta pandemia podríamos pensar que se está sobrecargando a esta figura.

Es por ello, que podría ser una solución desligar del delegado de prevención las tareas específicas relacionadas con el COVID 19 como pueden ser el control y la vigilancia sobre los empleados del uso de mascarillas y geles hidroalcohólicos, el respeto de la distancia de seguridad entre trabajadores, la ventilación del lugar de trabajo... la divulgación de las normas contra el virus y demás medidas que se puedan tomar en el ámbito laboral. Este trabajo podría estar siempre en conexión directa con el del delegado de prevención pero limitándose el delegado COVID a estas tareas. El procedimiento de elección y la cantidad de delegados COVID podrían tomar como referencia el mencionado art. 35 LPRL y seguir las mismas pautas.

La creación de la figura del delegado COVID podría ser beneficiosa en estos momentos, pues después de muchos meses de restricciones la población se divide entre los concienciados y los descreídos que ponen en peligro al resto saltándose las medidas de seguridad e higiene. Poner un control específico para que todo el mundo cumpla estas

medidas mínimas al menos en el centro de trabajo puede suponer un cortafuegos importante para la propagación de este virus.

A otra escala, encontramos ejemplos de delegados COVID sobre todo en el ámbito educativo. En las Palmas de Gran Canaria se ha creado en los colegios una figura afín a este delegado COVID laboral. Se trata de que los más jóvenes se tomen conciencia de las medidas implantadas y de las consecuencias de no seguirlas⁸⁴. Otro ejemplo más cercano lo encontramos en la propia Universidad. La UAH ha implantado un modelo de coordinadores COVID en cada centro que se encargan de todos los aspectos relacionados con la enfermedad⁸⁵.

C. REESTRUCTURACIÓN DE LA JORNADA LABORAL Y DE LOS GRUPOS DE TRABAJO

Otra de las soluciones factibles a la aglomeración del personal en los centros de trabajo y que podríamos encuadrar en la potestad organizativa del empresario anteriormente mencionada podría ser la reestructuración de la jornada laboral en el sentido de cambiar los horarios de entrada y salida de los trabajadores de manera que hubiese un intervalo de tiempo lo suficientemente amplio como para acceder al puesto de trabajo sin encontrarse con un grupo significativo de personas. En México se ha adoptado una medida similar en el empleo público iniciando la jornada laboral de forma escalonada⁸⁶.

⁸⁴ El Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria creará el 'delegado Covid-19' en colegios de la ciudad [en línea], , 16 nov, 2020, [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en <https://www.20minutos.es/noticia/4476427/0/el-ayuntamiento-de-las-palmas-de-gran-canaria-creara-el-delegado-covid-19-en-colegios-de-la-ciudad/?autoref=true>.

⁸⁵ Medidas Dirigidas a la Prevención de la Infección por el Covid-19 [en línea], [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en <https://www.uah.es/COVID-19/#aspectos-generales>.

⁸⁶ LÓPEZ AHUMADA, J. E., "Flexibilidad, protección del empleo y seguridad social durante la pandemia global del covid-19", Documentos de Trabajo, 2020, N. 134, pág. 44, disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/oaiart?codigo=7393704>.

Si dividimos a los empleados de una empresa en grupos pequeños de trabajo de entre 6 y 10 trabajadores y escalonamos la entrada y salida de estos grupos no habrá masificación de trabajadores en la puerta de entrada de los empleados.

Podríamos decir que esta medida podría tener éxito y mayor sentido en grandes empresas con un amplio número de trabajadores pues en las pequeñas y medianas empresas no se hace tan necesario dividir a los empleados para que no se aglutinen en el reloj de fichaje. Podríamos decir que una gran empresa es aquella que supera los 250 trabajadores⁸⁷, estos trabajadores presumiblemente no se encontrarán en el centro laboral a la vez pues tendrán turnos, vacaciones y demás, sin embargo sí que podríamos encontrarnos con alrededor de unos 60 trabajadores que tienen que entrar a la vez a fichar a una misma hora, si por ejemplo la hora habitual de entrada son las 7 de la mañana podríamos escalonar esa entrada con intervalos de 10 minutos, reduciendo el grupo inicial hipotético de 60 en varios grupos de unas 10 personas podría entrar cada grupo cada 10 minutos con una diferencia de 1 hora entre el primero y el último. En el momento de la salida del puesto de trabajo el escalonamiento sería igual saliendo antes quienes antes hayan entrado dando paso con el último grupo al siguiente turno.

La idea de dividir un grupo de trabajo grande en varios más pequeños no tiene por qué limitarse a la entrada y salida sino que también puede aplicarse durante la jornada laboral, teniendo cada grupo asignada una tarea y rotando entre ellos para desempeñar todos los puestos de trabajo. Sería importante señalar que para mayor seguridad los grupos deberían, en la medida de lo posible, estar formados por las mismas personas, pues esto facilitaría la tarea de control y rastreo ante posibles contagios.

Para dar un encuadre legal a la medida podríamos decir que estamos ante el supuesto de movilidad funcional del art. 39 debido a que se trataría de una disposición con un claro componente temporal, por ello descartamos la opción de encuadrarlo en el art 41 ET dedicado a las modificaciones sustanciales por tener éstas un carácter inicialmente permanente.

⁸⁷ Las pymes reinan en España [en línea], ene 9, 2020, [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en <https://www.empresaactual.com/tipos-empresa-por-tamano/>.

D. CONEXIÓN AUTOMÁTICA DE DATOS DEL TRABAJADOR INFECTADO CON LA EMPRESA.

Esta medida entraría en conflicto con la Ley de Protección de datos LO 3/2018, de 5 de diciembre, así como con el Reglamento (UE) 2016/679 que encuadran los datos relativos a la salud en una categoría de especial protección, de tal manera que estos datos son confidenciales y privados de cada persona no bastando su consentimiento para su tratamiento. Al ser datos tan protegidos podría no ser tarea sencilla que cuando un empleado se entere de que está contagiado el mismo sistema de salud comunique los datos a la empresa para la que éste trabaje a fin de que mientras esté pasando la enfermedad no tenga contacto físico con la empresa ni con sus compañeros de trabajo.

Si algo hemos podido conocer de la enfermedad por COVID 19 es que no ataca a todos por igual, ya que mientras que algunos lo pasan verdaderamente mal llegando incluso a la muerte otros son asintomáticos o lo pasan como un simple resfriado. Por ello, no sería de extrañar que un trabajador, una vez conocido su positivo en el virus, decida seguir trabajando por no tener síntomas severos poniendo en riesgo de contagio al resto de sus compañeros. Para evitar esto sería necesaria una comunicación fluida entre el Sistema Nacional de Salud y las empresas informando del resultado de la prueba al empleador para que automáticamente se le dé la baja por enfermedad, no pudiendo regresar a su puesto de trabajo hasta que no presente una prueba negativa.

Para poder llevar a cabo esta comunicación podríamos ampararnos en el Reglamento (UE) 2016/679 concretamente en el art. 9.2.i, ya que se trata de un problema de salud pública y el hecho de que un trabajador contagiado acuda a su centro laboral pondría en peligro la salud de los demás. Una vez más podemos preguntarnos qué tiene más peso, el derecho fundamental a la intimidad del art. 18 CE o el derecho fundamental a la vida del art. 15 CE. En este conflicto de derechos fundamentales debería prevalecer siempre el derecho a la vida de todos los ciudadanos.

E. BAJA LABORAL PARA TRABAJADORES CON PERSONAS A SU CARGO.

Para el caso de que un trabajador se encuentre en la tesitura de tener que dejar de trabajar por tener a su cargo a un menor de edad o a algún familiar discapacitado o dependiente y no tuviese a nadie que pudiera hacerse cargo de sus cuidados en el horario laboral se podría establecer un sistema de baja laboral siempre que se acredite que a ese trabajador no le basta con adaptar su horario de trabajo o con una reducción de jornada. Otro de los requisitos fundamentales de esta baja sería que estuviera estrechamente relacionada con el COVID 19 ya que si no se podría abusar de esta figura para otros fines.

Podríamos entender que esta necesidad es consecuencia del COVID en las mismas circunstancias previstas en el RDL 8/2020 art. 6. Se trataría de ampliar y modificar el plan MECUIDA para aquellas personas a las que como ya hemos mencionado no les sea suficiente con adaptarse el horario o reducir su jornada, sino que directamente no puedan compatibilizar el empleo y el cuidado de familiares por la extraordinaria situación que vivimos. Hemos analizado ya el Plan MECUIDA y hemos visto que se puede llegar a reducir la jornada hasta el 100% en casos muy justificados, sin embargo esta reducción conlleva la pérdida total del salario, es por ello por lo que convendría reformular esta medida puesto que sin unos ingresos mínimos no es posible una vida digna.

Esta baja laboral podría funcionar como una suspensión, prevista en el artículo 45 del ET en cuanto a los apartados “a” (mutuo acuerdo) e “i” (fuerza mayor temporal) dado que el trabajador dejaría de prestar sus servicios a la empresa temporalmente debido a la extraordinaria situación, “Finalizado el período suspensivo (la causa habilitante) el trabajador se reincorpora automáticamente a su puesto de trabajo, ostentando una “reserva de plaza”. Así pues, se produce una cesación temporal de ciertos efectos del contrato.”⁸⁸

Sin embargo, tendría la peculiaridad de que durante el tiempo que esté de baja el trabajador mantendría su prestación económica en al menos un 50% de su base reguladora. De esta forma el trabajador podría afrontar el cuidado de sus familiares directos sin la grave pérdida salarial. En cuanto a quien debería efectuar el pago del salario podríamos repartirlo entre la empresa y el Estado de manera que el empleador haga frente al pago al asalariado pero el Estado asuma las cotizaciones del trabajador al 100%.

⁸⁸ DE HEREDIA RUIZ, I. B., Una mirada crítica a las relaciones laborales [en línea], dic, 2020, [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en <https://ignasibeltran.com/covid-19-refundicion-rdley-8-20-9-20-10-20-11-20-y-12-20/>.

Una fórmula similar sigue en Alemania donde los trabajadores pueden optar a una reducción especial del tiempo de trabajo que puede llegar hasta la reducción total preservando el derecho a ser retribuido con el 67% o el 60% de salario neto, en función de si tiene hijos o no⁸⁹. En Chile sin embargo, se permite acceder a los trabajadores con la jornada reducida a la prestación por desempleo⁹⁰

Esta medida estaría supeditada a la temporalidad de la situación de pandemia por lo que una vez se supere ya no tendría razón de ser y habría que buscar nuevas fórmulas para hacer posible la conciliación laboral y familiar.

F. CRÉDITOS PARA PYMES SIN INTERESES A MEDIO PLAZO.

La forma habitual de ayudar al mantenimiento de empresas pequeñas y medianas por parte del Estado ha sido la de dar ayudas, incentivos fiscales, subvenciones, aplazamientos de pagos, prestaciones extraordinarias... todas ellas con un denominador común, no se devuelven, por lo que son a fondo perdido, tanto si la empresa finalmente remonta su actividad como si no lo consigue y cierra definitivamente el Estado no recupera el dinero invertido.

Para los empresarios estas ayudas si bien sirven para ir sorteando pagos normalmente no son suficientes, más en la situación de pandemia en la que nos encontramos. Por ello se ven obligados a contratar con entidades financieras créditos con un alto interés o con productos asociados como los seguros⁹¹. Otra fórmula de

⁸⁹ LÓPEZ AHUMADA, J. E., "Flexibilidad, protección del empleo y seguridad social durante la pandemia global del covid-19", Documentos de Trabajo, 2020, N. 134, pág. 43-44, disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/oaiart?codigo=7393704>.

⁹⁰ LÓPEZ AHUMADA, J. E., "Flexibilidad, protección del empleo y seguridad social durante la pandemia global del covid-19", Documentos de Trabajo, 2020, N. 134, pág. 44, disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/oaiart?codigo=7393704>.

⁹¹ GIMÉNEZ, O., La odisea de un autónomo para tener un aval del ICO: misión imposible o pagar más [en línea], abr 7, 2020, [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en https://www.elconfidencial.com/empresas/2020-04-07/credito-aval-ico-banca-autonomos-coste-coronavirus_2536768/.

financiación de algunas empresas podría ser los créditos ICO que si bien son créditos estatales no son accesibles para todas las empresas y además también conllevan el pago de intereses.

No obstante, podríamos pensar que el Estado podría otorgar líneas de crédito a empresas que por la situación en la que estamos han perdido su volumen de negocio pero que una vez se remonte volverán a tener previsiblemente beneficios. Estos créditos no tienen por qué tener intereses, pero sí la condición de ser devueltos al Estado una vez superada esta crisis. El estado estaría ayudando a las empresas, pero estas ayudas económicas no caerían en fondo perdido sino que en un medio plazo serían devueltas. De tal forma que las empresas tendrían dinero para subsistir mientras se vean obligados a cerrar sus negocios o a reducir su actividad y una vez acabe la pandemia y vuelvan a abrir generarían ingresos que les permitirían devolver al estado el crédito que les ha dado.

En alguna manera, podríamos pensar que esta forma de ayudar financieramente a las empresas podría tratarse de una intervención de lo público en las empresas privadas, sin embargo, ahora mismo un sistema basado en la privatización de todas las empresas no sería posible pues son muchas las que están cerrando por falta de clientes o por verse obligadas al cierre por hallarse su actividad acotada normativamente. Pensemos por ejemplo en un bar, el empresario dueño del bar no sabe si al día siguiente gobierno central o autonómico va a sacar una nueva norma por la que se reduzca el aforo en la hostelería, se limite los horarios, se deje consumir en la terraza solo o también en el local o si directamente se decide suprimir la actividad por riesgo de contagios. Las ayudas, prestaciones extraordinarias... no son suficientes para pagar alquiler del local, suministros, empleados, impuestos, etc. La incertidumbre entre los empresarios es enorme pues no saben cómo van a afrontar los siguientes ya no meses, sino días porque no saben si van a poder realizar su actividad o no. Por todo ello un empresario, en este caso dueño de un bar no puede hacer una previsión de lo que va a ganar al día en su negocio, posiblemente nada, y mientras tanto tiene que seguir pagando todo, sin embargo el negocio antes de esta crisis sanitaria (previsiblemente temporal) iba bien y cuando se supere al virus y todo vuelva a la normalidad de siempre (no a la nueva normalidad) la previsión es que el negocio volverá a funcionar. Entonces si el Estado en vez de proporcionar ayudas y prestaciones a los empresarios da líneas de crédito para que una vez superado todo esto se devuelvan nadie pierde, el empresario logra mantener su

negocio y una vez todo sea normal seguirá con su actividad y el Estado podrá recuperar su dinero invertido, el Estado deberá mantener un control sobre las finanzas de ese negocio que garantice que el dinero invertido no se está desviando. En la anterior crisis económica, el gobierno prestó a entidades financieras cantidades desproporcionadas de dinero que supuestamente deberían haber devuelto, hoy en día la deuda no ha sido devuelta y para mayor despropósito cada día se descubren nuevas tramas de corrupción en esas entidades financieras. Si en su día se pudo prestar ingentes cantidades de dinero para salvar a empresas grandes, ahora se podría financiar a esas PYMES que se han visto abocadas al cierre por una situación tan inesperada como inintencionada.

G. MEDIDAS LABORALES EN EL SECTOR SANITARIO

El sector sanitario en estos momentos es nuestra tabla de salvación frente a una crisis que no debemos olvidar es fundamentalmente sanitaria que después ha desembocado en una crisis económica. Por ello, no debemos olvidarnos de que también son trabajadores y que tienen sus derechos como cualquier otro. Sin embargo, son muchos los colectivos que se quejan de unas condiciones precarias que si bien existían antes de la pandemia se han visto acuciadas con la sobrecarga de trabajo que ha supuesto el COVID 19.

1. Limitación de la jornada laboral.

Son muchos los sanitarios que se quejan de largas jornadas de trabajo, de guardias de incluso 24 horas. Podríamos pensar que es imposible que una misma persona aguante 24 horas manteniendo plenas sus capacidades por lo que es imprescindible que se limiten las horas de trabajo que un sanitario puede abordar al día a 8 horas que es el turno de trabajo habitual de la mayoría de los trabajadores a jornada completa. Con tres turnos de 8 horas cada uno se tendría completo un día de trabajo y no quedarían desatendidos en ningún momento a los ciudadanos que requiriesen sus servicios.

Inexplicablemente los trabajadores sanitarios, siempre han tenido turnos complicados, con jornadas partidas interminables u horarios muy acotados, pedir cita con un profesional sanitario a veces se ha convertido en misión imposible pues comenzaban

sus turnos a media mañana para terminar por la tarde. Un horario simple de apertura de los centros sanitarios de 8 de la mañana a 12 de la noche dejando la franja desde las 00:00 a las 8 am para las urgencias podría ser una solución aunque caben variaciones de esos horarios. De esta forma podría haber sanitarios por la mañana de 8 am a 4 pm y un turno de tarde de 4 pm a medianoche. De forma que ningún sanitario tuviese que trabajar más de 8 horas al día. Estos turnos podrían ser fijos o rotativos.

Esta medida es compleja de llevar a cabo en tanto no se modifique la ley vigente. Si bien en el sector privado, cuyos trabajadores se rigen por el ET es medianamente más sencillo, pues tan solo se trataría de aplicar rigurosamente el ET en lo referente a la jornada de trabajo y el trabajo a turnos arts. 34 y 36 ET. En el sector público la situación se complica pues sus trabajadores se rigen por la Ley 55/2003, de 16 de diciembre que establece en el art. 51 una duración de jornada máxima de 12 horas frente a las 9 del ET, estableciendo incluso jornadas excepcionales de 24 horas continuas si la situación lo requiere. Estas jornadas tan amplias son improproductivas pues los sanitarios no tienen por qué soportar turnos de tantas horas seguidas pudiendo establecerse turnos más reducidos que beneficien a todos tanto trabajadores como usuarios, para que se pudieran reducir las horas de trabajo de los médicos, por ejemplo, que son quienes soportan estas guardias de 24 horas con mayor asiduidad sería necesario contratar más profesionales por lo que convocar más plazas MIR sería una buena solución⁹².

2. Igualdad territorial.

Otra de las luchas de los sanitarios ha sido siempre la desigualdad de condiciones que existe dependiendo del lugar de trabajo. No es lo mismo ser médico en el País Vasco o en Andalucía, ya que el primer territorio se suele tener unos salarios bastante más elevados. Es inconcebible que en un mismo país se produzcan estas desigualdades, de hecho, como algunas de las materias en sanidad están delegadas a las comunidades

⁹² 'Adiós' a las guardias de 24h: los médicos quieren turnos como Enfermería [en línea], ene, 2019, [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en <https://www.redaccionmedica.com/secciones/medicina/-adios-a-las-guardias-de-24h-los-medicos-quieren-turnos-como-enfermeria-8614>.

autónomas podemos encontrarnos con 17 normativas autonómicas sobre las condiciones de los trabajadores sanitarios. Con una armonización de todas estas normativas y el establecimiento de unas condiciones mínimas podríamos encontrar un punto de conexión entre todas ellas que haga que desaparezcan las diferencias tan abismales que sufren sanitarios de todo el país. Partiendo del art. 14 CE que proclama la igualdad de todos los españoles ante la ley sin discriminación alguna y del art. 139 CE según el cual todos los españoles tienen los mismos derechos y obligaciones en cualquier parte del territorio del Estado nos encontramos con que esto no es así pues dependiendo de la CA en la que cada español se encuentre se tienen derechos distintos. Esta desigualdad (en principio no permitida) es consecuencia del estado de autonomías y de la cesión de la competencia en sanidad a las C.C.A.A. a través del art. 148.1.21^a que permite a cada comunidad desarrollar la normativa sanitaria que les atañe.

Hemos podido comprobar, con el paso de los años que la descentralización de la sanidad, al igual que otras materias como la educación, no es una buena opción pues produce desigualdad y agravios entre los distintos territorios del Estado, al menos no lo es de cara a la diferencia de financiación de los sistemas autonómicos de salud, de las condiciones y salarios de los profesionales o de la atención al paciente pues las historias clínicas o la información relativa a los tratamientos no son accesibles desde otras comunidades.

3. Ratio de pacientes.

Otra de las protestas más frecuentes entre los profesionales sanitarios es la masificación de las consultas, es decir, que para un solo profesional existan más pacientes de los que podría atender en un día. Es probable que no todos los pacientes coincidan en ponerse enfermos en el mismo día, pero ante una situación tan crítica como la que estamos viviendo es muy habitual que no existan citas disponibles en un rango muy amplio de tiempo o que una vez consigas la cita te encuentres con que el profesional solo dispone de 5 minutos para atenderte por tener la sala llena. Esto dificulta la tarea del profesional que no puede atender de manera correcta a sus pacientes y desencadena en un mal sistema de atención sanitaria. Es evidente que para que la ratio de pacientes por profesional

descienda hacen falta más facultativos que atiendan a menos pacientes y no viceversa. Quizá en algunos lugares el espacio para atender a los pacientes sea pequeño y no quepan más profesionales pero centrándonos en una comunidad como la madrileña es conocido por la mayoría que existen áreas enteras en hospitales y centros de salud así como edificios abandonados que anteriormente han sido centros de salud vacíos completamente por falta de personal sanitario que en condiciones normales no se han necesitado pero que ahora para hacer frente a una pandemia se hacen del todo imprescindibles por lo que se podría dirigir la inversión en profesionales y en habilitar espacios que pueden servir como centros de salud en vez de en mega construcciones.

No existe legislación al respecto, la Ley 55/2003, de 16 de diciembre no establece un límite de pacientes por profesional y tampoco se regula en ninguna otra disposición. El sindicato de enfermería promovió una Ley de ratios que si bien tuvo aceptación en el Congreso no ha pasado todavía de la fase de proposición de ley . asimismo han surgido más movimientos dentro de los profesionales sanitarios para que esta proposición se extrapole a otros sectores. No obstante, aún no hay nada concreto al respecto. Según datos del Observatorio de RR.HH. del Ministerio de Sanidad la media de pacientes por médico de familia se encontraría en 1367 pacientes por profesional una cifra muy alta si consideramos que la recomendación es de un médico de familia por cada 656 habitantes⁹³. En situaciones normales es poco probable que todos los pacientes se pongan enfermos a la vez por lo que el sistema ha ido subsistiendo con estas ratios tan elevadas pero en esta situación crítica ocasionada por la pandemia son muchos los ciudadanos que requieren atención sanitaria al mismo tiempo y los profesionales se ven desbordados ante tal avalancha de pacientes.

⁹³ Proyecto para fijar por ley ratios de pacientes en cada profesión sanitaria [en línea], nov, 2018, [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en <https://www.redaccionmedica.com/secciones/sanidad-hoy/proyecto-para-fijar-por-ley-ratios-de-pacientes-en-cada-profesion-sanitaria-2902>.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA.- La pandemia ha generado una situación dramática en el sector sanitario que ha derivado en crisis económica, social y política. Los gobiernos de la mayoría de los países han adoptado medidas urgentes en todos los ámbitos para sobrellevar la situación, sin embargo, éstas no han sido suficientes para frenar al coronavirus. Las víctimas de esta pandemia, a nivel económico, han sido los millones de trabajadores que se han visto afectados por el cierre masivo de sus centros de trabajo a consecuencia del confinamiento general y de las posteriores medidas restrictivas. Si bien algunas empresas se han reinventado y han podido volver a salir a flote o han podido mantenerse gracias a los recursos de los que disponían, otras han tenido que echar el cierre definitivo dejando a sus empleados sin trabajo y con la ardua tarea de encontrar otro.

SEGUNDA.- Los ERTE previstos en el RDL 8/2020 han sido un salvavidas para muchas empresas pues les han permitido mantener el empleo de sus trabajadores sin tener que desembolsar su salario. Desde la otra perspectiva los trabajadores han podido cobrar el subsidio con mayores facilidades que en cualquier otra situación pues entre sus características estaba la de no agotar el tiempo de prestación por desempleo y la eliminación del periodo de carencia. Ha sido la medida que más ha favorecido a ambas partes pues a medida que los negocios han reabierto sus centros de trabajo se han podido incorporar a sus puestos trabajadores del ERTE. No obstante, no todos aquellos que se acogieron al ERTE han podido recuperar su empleo pues sigue habiendo muchos que aún esperan para volver a la nueva normalidad.

TERCERA.- El teletrabajo ha sido otra de las grandes medidas que se han adoptado durante la pandemia de nuevo el RDL 8/2020 instaba a todos aquellos que pudiesen a adoptar esta forma de trabajo. Sin embargo, la falta de previsión sobre ella ha hecho que el gobierno haya tenido que legislar con urgencia para solventar muchas de las incógnitas que la rodeaban. El teletrabajo existe desde hace décadas, no obstante, ha tenido que venir una pandemia que obligue a quedarse encerrados en casa para que la sociedad se dé cuenta de que muchos de los trabajos que se hacen desde una oficina, ocho horas frente a un ordenador, se pueden hacer desde el propio domicilio, con mayor flexibilidad y sin los riesgos que implica el tener que desplazarse hasta un centro de trabajo. el gran avance de la tecnología hoy día nos permite incluso estar aislado en un

pueblo, alejado del tumulto de la gran ciudad y seguir trabajando desde casa sin más herramienta que un ordenador, tableta o móvil inteligente. Para aquel que trabaja desde casa no supone ningún obstáculo ni siquiera una gran nevada que nos deje incomunicados pues con tener una buena conexión a internet y un equipo informático es suficiente. En mi opinión el teletrabajo es un sistema de trabajo que teníamos apartado y que nunca se había tenido oportunidad de probar, pero que una vez que hemos visto que funciona se va a abrir paso frente al presencialismo quedando este en un futuro como un modelo residual. No obstante, no todos los puestos de trabajo permiten la implantación del teletrabajo, una empresa manufacturera, un almacén logístico, los transportistas, obreros en general no pueden quedarse en casa y trabajar con un ordenador por ello es necesario que ambos modelos subsistan.

CUARTA.- Durante la pandemia se han adoptado otras medidas igualmente importantes pero que no han tenido tanta repercusión. La adaptación del horario de trabajo o la reducción de jornada han servido para que muchos trabajadores compaginaran su vida laboral y familiar en estos tiempos en los que quedarse en casa era primordial, la prestación extraordinaria por cese de la actividad ha ayudado a muchos autónomos a soportar las cargas económicas a las que tenían que hacer frente. Por último, el permiso retribuido recuperable supuso una gran bajada en la curva de contagios, pues la reducción de la movilidad de aquellos trabajadores no esenciales en aquellos días hizo que la población pudiese quedarse en casa y así evitar el contacto con otros. No obstante, el número de trabajadores esenciales podría haberse reducido aún más de haberse puesto unos límites más claros a la esencialidad de los puestos de trabajo.

QUINTA.- Como colofón a este trabajo he querido proponer una serie de medidas nuevas que podrían resultar útiles ante una situación como la que hemos vivido y que aún no ha terminado. Los RDL 8/2020; 9/2020; 10/2020; 11/2020, entre otros, fueron los primeros que sentaron las bases de las medidas que se seguirían durante la pandemia. Sin embargo, no han sido suficientes para terminar con la crisis que sufre la economía y la salud de este país. Entre las propuestas que se hacen en el trabajo hay que destacar el acercamiento del puesto de trabajo al domicilio, la reestructuración de la jornada laboral y de los grupos de trabajo, la conexión automática de los datos de los trabajadores infectados a las empresas, la baja laboral para trabajadores con personas a cargo, créditos para pymes sin intereses a medio plazo, así como medidas en el sector sanitario. Estas

medidas, son tan solo un esbozo que si se termina de definir con datos reales y un examen de viabilidad adecuado pueden resultar de gran ayuda para la sociedad y para el avance en el empleo. Son medidas que están orientadas a salvar esta situación pero que podrían resultar útiles en momentos de normalidad también, así como otras medidas que sí han sido tomadas en tiempos de pandemia pero que tienen proyección de futuro.

SEXTA.- El ingreso mínimo vital cobra más importancia en la agenda política tras el inicio de la pandemia debido a la crisis económica derivada de la sanitaria. Se trata de una prestación no contributiva que tiene como objetivo garantizar un nivel mínimo de ingresos en los hogares españoles más vulnerables, sin embargo el RDL 20/2020, de 29 de mayo no es todo lo específico que se podía esperar y deja muchas lagunas para desarrollar posteriormente en un reglamento. No obstante, después de 6 meses aún no se ha avanzado en la publicación de un reglamento que cubra todos esos vacíos y el IMV es ambiguo generando numerosas dudas al ciudadano ya que la falta de especificación de algunos aspectos como posibles nuevas obligaciones o formas de extinción del derecho a la percepción de la prestación generan inseguridad jurídica en todos aquellos beneficiarios que pueden verse perjudicados por nuevos desarrollos normativos.

SÉPTIMA.- En definitiva, la gestión de la pandemia en el ámbito laboral ha sido mejorable. Si bien se han dedicado numerosos esfuerzos para evitar el despido masivo de muchos trabajadores no han sido suficientes para salvarlos a todos. La balanza entre la salud y la economía era muy delicada y en cada medida que pretendía un avance sobre la salud de los ciudadanos se sacrificaba la economía y por ende el empleo de muchos trabajadores. Quizá, como he mencionado durante el trabajo, lo mejor hubiese sido salvar la salud primero para poder recuperarse económicamente después, pero para eso se tendrían que haber puesto de acuerdo todos los países de este mundo tan globalizado. Precisamente ese es el problema, en un mundo tan globalizado el virus se ha expandido con mayor rapidez y nos ha dejado a todos fuera de combate, sin capacidad de reacción, si en el primer momento se hubieran cerrado las fronteras el virus hubiera tenido más complicada su propagación, pero la economía no lo permitía. Finalmente, se ha tenido que elegir entre la salud o el trabajo sin pararse a pensar que sin lo uno no hay lo otro.

BIBLIOGRAFÍA.

- Empresa en ERTE con varios centros de trabajo con el mismo CCC que inicia la situación de ERTE fuerza mayor parcial en fechas distintas [en línea], [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en <https://a3responde.wolterskluwer.es/documentos/a3asesor-nom/empresa-erte-varios-centros-mismo-ccc-con-erte-parcial-distinta-fecha.html>.
- Las pymes reinan en España [en línea], ene 9, 2020 [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en <https://www.empresaactual.com/tipos-empresa-por-tamano/>.
- Situación coronavirus Covid-19: Obligación de mantener el empleo durante seis meses para disfrutar las ventajas de los ERTES [en línea], 2020 [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en <https://www.iberley.es/practicos/caso-practico-situacion-coronavirus-covid-19-obligacion-mantener-empleo-durante-seis-meses-disfrutar-ventajas-ertes-92106>.
- "¿Qué es un ERTE y cuáles son los derechos de los trabajadores?", 2020, [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en: https://www.elconfidencial.com/empresas/2020-04-02/erte-coronavirus-que-es-derechos-trabajadores_2481679/.
- "¿Quién es Jack Nilles?", [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en: <https://teletrabajoblog.wordpress.com/2016/04/28/quien-es-jack-nilles/>.
- 'Adiós' a las guardias de 24h: los médicos quieren turnos como Enfermería [en línea], ene, 2019 [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en <https://www.redaccionmedica.com/secciones/medicina/-adios-a-las-guardias-de-24h-los-medicos-quieren-turnos-como-enfermeria-8614>.
- ALARCÓN, S., "Teletrabajo: ¿De derecho a obligación?" en: Madrid, 2020, [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en: <https://elpais.com/espana/catalunya/2020-03-28/teletrabajo-de-derecho-a-obligacion.html>.
- ALONSO, C., Caos en las oficinas de empleo: se avecina un marzo 'negro' para el mercado laboral [en línea], marzo, 2020 [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en <https://www.lainformacion.com/economia-negocios-y-finanzas/coronavirus-caos-oficinas-empleo-marzo-negro-mercado-laboral/6550958/>.
- APGAR, M., "The alternative workplace: Changing where and how people work", HARVARD BUSINESS REVIEW, 1998, Vol. 76, N. 3, [consulta: Feb 7, 2021].

- Disponible en:
<http://parlinfo.aph.gov.au/parlInfo/search/display/display.w3p;query=library/jrnart/UZ405>.
- ARAGÓN, C., "Claves prácticas de la recuperación del permiso retribuido regulado en el real decreto ley 10/2020", 2020,
- ÁREAS EN LAS QUE SE PUEDE TELETRABAJAR [en línea], [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en <http://www.convega.com/vivero/portaleletrabajo/areacontent.htm>.
- "Así evoluciona la curva del coronavirus en España", 2020, [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en: https://www.elplural.com/sociedad/evolucion-curva-coronavirus-espana-contagiados-altas-muertes_237672102.
- El Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria creará el 'delegado Covid-19' en colegios de la ciudad [en línea], 16 noviembre, 2020 [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en <https://www.20minutos.es/noticia/4476427/0/el-ayuntamiento-de-las-palmas-de-gran-canaria-creara-el-delegado-covid-19-en-colegios-de-la-ciudad/?autoref=true>.
- BARRIOS, G., "Adaptaciones y/o reducciones especiales de jornada con ocasión de la crisis sanitaria COVID-19: Plan MECUIDA ", 2020,
- BBC, Coronavirus: How the world of work may change forever [en línea], 2020 [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en <https://www.bbc.com/worklife/article/20201023-coronavirus-how-will-the-pandemic-change-the-way-we-work>.
- BELZUNEGUI ERASO, A. G., "Teletrabajo en España: Acuerdo marco y administración pública", *Revista Internacional de Organizaciones*, 2008, N. 1, pág. 129-148,
- BURRIEL RODRÍGUEZ-DIOSDADO, P., "Las obligaciones de las personas beneficiarias del ingreso mínimo vital: Las infracciones y sanciones previstas y su posible incidencia en la coordinación de prestaciones de la seguridad social a nivel europeo", *e-Revista Internacional de la Protección Social (e-RIPS)*, 2020, Vol. V , N. 2, pág. 94-114, [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en: https://institucional.us.es/revistas/Prot_Social/V5_2_2020/E-RIPS_vol_5_n2_2020_06_burriel_rodriguez-diosdado.pdf.

- CAÑADAS SÁNCHEZ, F. J., Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico-laboral, Universidad de Granada, Anonymus 2017, [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10481/48771>.
- CECA MAGÁN Abogados, Coronavirus. plan MECUIDA, 2020,
- CGT, Teletrabajo. No es oro todo lo que reluce [en línea], 2020 [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en <https://cgt.org.es/wp-content/uploads/2020/06/Teletrabajo-Teletrabajo-No-es-oro-todo-lo-que-reluce.pdf>.
- "Claves de un ERTE por fuerza mayor: En que consiste", 2020, [consulta: Feb 7, 2021] Disponible en: <https://consultingpro.laboralkutxa.com/articulos/aspectos-claves-de-un-erte-por-fuerza-mayor-en-que-consiste/>.
- CRUZ VILLALÓN, J., "Permisos retribuidos recuperables, un reparto de sacrificios" en: Madrid, 2020, [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en: https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/03/29/opinion/1585481116_777134.html.
- CRUZ, G., "El teletrabajo se vuelve real", La @, 2020, pág. 20-23,
- CUÉLLAR, A., Coronavirus: ¿Cómo pido el paro si las oficinas de empleo están cerradas?[en línea], marzo, 2020 [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en https://www.lasexta.com/noticias/nacional/coronavirus-como-pido-paro-oficinas-empleo-estan-cerradas_202003185e71f3ff62aea30001b4cf39.html.
- DE HEREDIA RUIZ, I. B., Una mirada crítica a las relaciones laborales [en línea], dic, 2020 [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en <https://ignasibeltran.com/covid-19-refundicion-rdley-8-20-9-20-10-20-11-20-y-12-20/>.
- DE LOS RÍOS CAPARRÓS, M. P., "¿Se puede iniciar un ERTE por culpa del coronavirus?" en Madrid, 2020, [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en: https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/03/05/opinion/1583423887_831214.html.
- Un despido individual asociado al impacto del COVID-19, ¿es nulo o improcedente? [en línea], 2020 [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en <https://www.iberley.es/practicos/caso-practico-situacion-coronavirus-covid-19-despido-individual-asociado-impacto-covid-19-nulo-improcedente-92206>.

- DÍAZ MORDILLO, M. A., "El ingreso mínimo vital como reto social: Una visión práctica", e-Revista Internacional de la Protección Social (e-RIPS), 2020, Vol. V , N. 2, pág. 35-59, [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en: https://institucional.us.es/revistas/Prot_Social/V5_2_2020/E-RIPS_vol_5_n2_2020_03_diaz_mordillo.pdf.
- "Los ERTE en cifras", Fundación Civismo, [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en: <https://civismo.org/es/los-erte-en-cifras/>.
- La evolución del 'teletrabajo' en España, en gráficos [en línea], 2020 [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en <https://www.epdata.es/datos/teletrabajo-datos-graficos/517>.
- FERNÁNDEZ LARREA, I., A vueltas con el ERTE y la “fuerza mayor” laboral [en línea], Mar 17, 2020, [consulta: Feb 7, 2021], disponible en: <https://hayderecho.expansion.com/2020/03/17/a-vueltas-con-el-erte-y-la-fuerza-mayor-laboral/>.
- FREIRE SAMPAYO, J., "Gastos del teletrabajo: ¿Serán pacíficos o conflictivos?" en: Feb 7, 2021, 2020, [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en: <https://confilegal.com/20200927-gastos-del-teletrabajo-seran-pacificos-o-conflictivos/>.
- GHAMLOUCHE, D., El riesgo de haber solicitado el cese de actividad y no poder acreditar la caída del 75% en los ingresos [en línea], [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en <https://www.autonomosyempreendedor.es/articulo/tu-negocio/pasa-he-solicitado-cese-actividad-logro-acreditar-caida-75-mis-ingresos/20200713162551022669.html>.
- GIMÉNEZ, O., La odisea de un autónomo para tener un aval del ICO: misión imposible o pagar más [en línea], abr 7, 2020 [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en https://www.elconfidencial.com/empresas/2020-04-07/credito-aval-ico-banca-autonomos-coste-coronavirus_2536768/.
- El Gobierno acuerda con los agentes sociales prorrogar los ERTE hasta el 31 de mayo [en línea], , ene 19, 2021 [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Paginas/2021/190121-erte.aspx>.
- "El gobierno prorroga el plan 'MECUIDA' que permite flexibilizar la jornada laboral", 2020, [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en:

- <https://www.eleconomista.es/nacional/noticias/10782615/09/20/El-Gobierno-preve-prorrogar-hoy-el-plan-McCuida-que-permite-flexibilizar-la-jornada-laboral.html>.
- El Gobierno se reúne hoy con los autónomos para abordar la prórroga del cese de actividad [en línea], ene 18, 2021 [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en <https://elderecho.com/el-gobierno-se-reune-hoy-con-los-autonomos-para-abordar-la-prorroga-del-cese-de-actividad>.
- GONZÁLEZ, B., El teletrabajo en confinamiento suma dos horas más a la jornada laboral [en línea], may 15, 2020 [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en <https://www.uoc.edu/portal/es/news/actualitat/2020/232-teletrabajo-confinamiento-jornada-laboral.html>.
- HERRERA DUQUE, M. J., "Una mirada crítica al nuevo marco regulador del trabajo a distancia", 2020, [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en: <https://www.abogacia.es/actualidad/opinion-y-analisis/una-mirada-critica-al-nuevo-marco-regulador-del-trabajo-a-distancia/>.
- Ibermutua, Prestaciones Económicas Extraordinarias de Cese de Actividad para autónomos con motivo del COVID 19 [en línea], 2020 [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en <https://www.ibermutua.es/prestacion-extraordinaria-cese-actividad-autonomos-coronavirus/>.
- JIMENO JIMÉNEZ, F. M., "El ingreso mínimo vital en hogares unipersonales", e-Revista Internacional de la Protección Social (e-RIPS), 2020, Vol. V , N. 2, pág. 77-93, [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en: https://institucional.us.es/revistas/Prot_Social/V5_2_2020/E-RIPS_vol_5_n2_2020_05_jimeno_jimenez.pdf.
- LAPUENTE, B., "La incidencia del teletrabajo en España pasa del 5% al 34% durante la pandemia" en Madrid, 2020, [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en: https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/05/05/economia/1588694657_002760.html.
- LÓPEZ AHUMADA, J. E., "Flexibilidad, protección del empleo y seguridad social durante la pandemia global del covid-19", Documentos de Trabajo, 2020, N. 134, pág. 39-41, [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/oaiart?codigo=7393704>.

- MARTÍNEZ SOLANO, J., , "El teletrabajo sí es obligatorio " en: El Prat de Llobregat, 2020, [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en: <https://www.elperiodico.com/es/entre-todos/participacion/el-teletrabajo-si-es-obligatorio-205894>.
- Medidas Dirigidas a la Prevención de la Infección por el Covid-19 [en línea], [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en <https://www.uah.es/COVID-19/#aspectos-generales>.
- MIRALLES, F., Las empresas comienzan a devolver el dinero de los ERTE para despedir a sus trabajadores [en línea], 2020 [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en <https://www.noticiastrabajo.es/las-empresas-comienzan-a-devolver-el-dinero-de-los-erte-para-despedir-a-sus-trabajadores/>.
- Moreno de Vega y Lomo, Fernando, "La dinámica temporal del ingreso mínimo vital", e-Revista Internacional de la Protección Social (e-RIPS), 2020, Vol. V , N. 2, pág. 12-34, [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en: https://institucional.us.es/revistas/Prot_Social/V5_2_2020/E-RIPS_vol_5_n2_2020_02_moreno_vega_y_lomo.pdf.
- MUÑOZ, R., Prórroga de la prestación extraordinaria por cese de actividad para trabajadores autónomos hasta el 31 de mayo de 2021 [en línea], ene 20, 2021 [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en <https://www.arrabeasesores.es/blog/laboral/prorroga-prestacion-extraordinaria-cese-actividad-31-mayo-2021/>.
- NILLES, J. M., Making telecommuting happen, Van Nostrand, New York, 1994,
- NILLES, J. M., Managing telework, Wiley, New York [u.a.], 1998,
- PÉREZ SÁNCHEZ, C., "El teletrabajo: ¿más libertad o una nueva forma de esclavitud para los trabajadores?", IDP : revista de internet, derecho y política, 2010, N. 11, [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/oaiart?codigo=3424042>.
- "Portugal decreta el teletrabajo obligatorio durante su nuevo confinamiento de un mes" 2021, [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en: <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/10993496/01/21/Portugal-decreta-el-teletrabajo-obligatorio-durante-su-nuevo-confinamiento-de-un-mes.html>.

- Proyecto para fijar por ley ratios de pacientes en cada profesión sanitaria [en línea], nov, 2018 [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en <https://www.redaccionmedica.com/secciones/sanidad-hoy/proyecto-para-fijar-por-ley-ratios-de-pacientes-en-cada-profesion-sanitaria-2902>.
- Resumen real decreto ley 28/2020, de 22 de septiembre: trabajo a distancia [en línea], 3 de octubre de, 2020 [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en <https://www.notariosyregistradores.com/web/normas/concretas/resumen-real-decreto-ley-28-2020-de-22-de-septiembre-trabajo-a-distancia/>.
- RIFKIN, J., El fin del trabajo, 1. ed., Paidós, Barcelona [u.a.], 1996,
- RÍOS, D., El Gobierno reforma el ingreso mínimo vital para que puedan pedirlo quienes compartan piso por falta de ingresos [en línea], Feb 2, 2021 [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en <https://www.20minutos.es/noticia/4566907/0/el-gobierno-reforma-el-ingreso-minimo-vital-para-que-puedan-pedirlo-quienes-compartan-piso-por-falta-de-ingresos/>.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. C., "Crónica de la desescalada: El final de los ERTES COVID y el retorno a la normalidad laboral", Trabajo, Persona, Derecho, Mercado, 2020, Vol. 0 , N. 1, [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en: <https://revistascientificas.us.es/index.php/Trabajo-Persona-Derecho-Merca/article/view/12964>.
- Sagardoy Abogados. , Nota de urgencia sobre la regulación de los ERTes y cuestiones complementarias en el real decreto-ley 2/2021, de 26 de enero de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo, ene, 2021,
- SIERRA BENÍTEZ, E. M., "Teletrabajo, uberización y robotización del trabajo: Propuesta para un derecho del trabajo consistente (sólido, estable y duradero)", IDEIES, 2017,
- UGT CCOO, , "El futuro del trabajo que queremos", Madrid, [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en: <http://docpublicos.ccoo.es/cendoc/049597FuturoTrabajoQueremos.pdf>.
- USHAKOVA, T., "El derecho de la OIT para el trabajo a distancia: ¿una regulación superada todavía aplicable?", Revista Internacional y Comparada de relaciones laborales y derecho del empleo, 2015, Vol. 3 , N. 4, pp. 1-17.
- USHAKOVA, T., "De la máquina al trabajador y viceversa. un ensayo sobre la implicación de las nuevas tecnologías en el mundo laboral", Revista Internacional

- y Comparada de relaciones laborales y derecho del empleo, 2018, Vol. 6 , N. 1, pp. 114-134.
- Varios Autores, Libro blanco del teletrabajo, más allá del teletrabajo: Una nueva forma flexible de trabajo, II, Madrid, 2019, pág. 80-81.
 - VELÁZQUEZ, J., "COVID-19: ¿Hora de volver al teletrabajo obligatorio en España? ", 2020, [consulta: Feb 7, 2021]. Disponible en: <https://es.euronews.com/2020/11/11/covid-19-hora-de-volver-al-teletrabajo-obligatorio-en-espana>.

ANEXO I. Normativa general.

- España. Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 1978, núm. 311, pp. 29313 a 29424.
- Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo, de 16 de julio de 2002 (AMET)
- Unión Europea. Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos). Diario Oficial de la Unión Europea, 4 de mayo de 2016, núm. 119, pp. 1 a 88.
- España. Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Boletín Oficial del Estado, 6 de diciembre de 2018, núm. 294, pp. 119788 a 119857.
- España. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. Boletín Oficial del Estado, 10 de noviembre de 1995, núm. 269, pp. 32590 a 32611.
- España. Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud. Boletín Oficial del Estado, 17 de diciembre de 2003, núm. 301, pp. 44742 a 44763.
- España. Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. Boletín Oficial del Estado, 11 de octubre de 2011, núm. 245, pp. 106584 a 106725.
- España. Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos. Boletín Oficial del Estado, 29 de julio de 1983, núm. 180, pp. 20959 a 20963.
- España. Real Decreto 42/1996, de 19 de enero, por el que se amplía la protección por desempleo a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado en situación de cese temporal o reducción temporal de jornada. Boletín Oficial del Estado, 17 de febrero de 1996, núm. 42, pp. 5857 a 5858.
- España. Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de

contratos y reducción de jornada. Boletín Oficial del Estado, 30 de octubre de 2012, núm. 261, pp. 76292 a 76322.

- España. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado, 24 de octubre de 2015, núm. 255, pp. 100224 a 100308.
- España. Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado, 31 de octubre de 2015, núm. 261, pp. 103291 a 103519.

ANEXO II. Normativa sobre las medidas frente al Covid-19.

- España. 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. Boletín Oficial del Estado, 14 de marzo de 2020, núm. 67, pp. 25390 a 25400.
- España. 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. Boletín Oficial del Estado, 28 de marzo de 2020, núm. 86, pp. 27560 a 27561.
- España. Real Decreto 487/2020, de 10 de abril, 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. Boletín Oficial del Estado, 11 de abril de 2020, núm. 101, pp. 28858 a 28861.
- España. Real Decreto 492/2020, de 24 de abril, 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. Boletín Oficial del Estado, 25 de abril de 2020, núm. 115, pp. 30287 a 30294.
- España. Real Decreto 514/2020, de 8 de mayo, 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. Boletín Oficial del Estado, 9 de mayo de 2020, núm. 129, pp. 31952 a 31960.
- España. Real Decreto 537/2020, de 22 de mayo, 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. Boletín Oficial del Estado, 23 de mayo de 2020, núm. 145, pp. 34001 a 34011.

- España. Real Decreto 555/2020, de 5 de junio, 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. Boletín Oficial del Estado, 6 de junio de 2020, núm. 159, pp. 38027 a 38036.
- España. Real Decreto 900/2020, de 9 de octubre, por el que se declara el estado de alarma para responder ante situaciones de especial riesgo por transmisión no controlada de infecciones causadas por el SARS-CoV-2. Boletín Oficial del Estado, 9 de octubre de 2020, núm. 268, pp. 86909 a 86915.
- España. Real Decreto 926/2020, de 25 de octubre, por el que se declara el estado de alarma para contener la propagación de infecciones causadas por el SARS-CoV-2. Boletín Oficial del Estado, 25 de octubre de 2020, núm. 282, pp. 91912 a 91919.
- España. Real Decreto 956/2020, de 3 de noviembre, por el que se prorroga el estado de alarma declarado por el Real Decreto 926/2020, de 25 de octubre, por el que se declara el estado de alarma para contener la propagación de infecciones causadas por el SARS-CoV-2. Boletín Oficial del Estado, 4 de noviembre de 2020, núm. 291, pp. 95841 a 95845.
- España. Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. Boletín Oficial del Estado, 18 de marzo de 2020, núm. 73, pp. 25853 a 25898.
- España. Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19. Boletín Oficial del Estado, 28 de marzo de 2020, núm. 86, pp. 27548 a 27556.
- España. 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. Boletín Oficial del Estado, 29 de marzo de 2020, núm. 87, pp. 27629 a 27636.
- España. 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. Boletín Oficial del Estado, 1 de abril de 2020, núm. 91, pp. 27885 a 27972.
- España. Resolución de 30 de abril de 2020, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se desarrolla el procedimiento para la tramitación de solicitudes del subsidio extraordinario por falta de actividad para las personas integradas en el Sistema Especial para Empleados de Hogar del Régimen General de la Seguridad Social regulado en el Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19. Boletín Oficial del Estado, 4 de mayo de 2020, núm. 124, pp. 31153 a 31158.
 - España. Real Decreto-ley 13/2020, de 7 de abril, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en materia de empleo agrario. Boletín Oficial del Estado, 8 de abril de 2020, núm. 98, pp. 28524 a 28542.
 - España. Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo. Boletín Oficial del Estado, 13 de mayo de 2020, núm. 134, pp. 32257 a 32267.
 - España. Real Decreto-ley 19/2020, de 26 de mayo, por el que se adoptan medidas complementarias en materia agraria, científica, económica, de empleo y Seguridad Social y tributarias para paliar los efectos del COVID-19. Boletín Oficial del Estado, 27 de mayo de 2020, núm. 150, pp. 34486 a 34517.
 - España. Real Decreto-ley 20/2020, de 29 de mayo, por el que se establece el ingreso mínimo vital. Boletín Oficial del Estado, 1 de junio de 2020, núm. 154, pp. 36022 a 36065.
 - España. Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial. Boletín Oficial del Estado, 27 de junio de 2020, núm. 178, pp. 45244 a 45273.
 - España. Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. Boletín Oficial del Estado, 23 de septiembre de 2020, núm. 253, pp. 79929 a 79971.
 - España. Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo. Boletín Oficial del Estado, 30 de septiembre de 2020, núm. 259, pp. 82169 a 82211.

— España. Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo. Boletín Oficial del Estado, 27 de enero de 2021, núm. 23, pp. 7913 a 7954.

ANEXO III. Exoneraciones cuotas seguridad social por ERTE

Tabla 1 (RDL 8/2020)

		EXONERACIONES	
TIPO DE ERTE	Nº. TRABAJADORES	MARZO / ABRIL 2020	
FUERZA MAYOR	<50	100%	
	≥50	75%	

Tabla 2 (RDL 18/2020)

			EXONERACIONES	
TIPO DE ERTE	ESTADO	Nº. DE TRABAJADORES	MAYO 2020	JUNIO 2020
PRÓRROGA FUERZA MAYOR TOTAL	SIN ACTIVIDAD	<50	100%	
		≥50	75%	
FUERZA MAYOR PARCIAL	ACTIVOS	<50	85%	70%
		≥50	60%	45%
	EN SUSPENSIÓN	<50	60%	45%
		≥50	45%	30%

Tabla 3 (RDL 24/2020)

			EXONERACIONES		
TIPO DE ERTE	ESTADO	Nº. DE TRABAJADORES	JULIO 2020	AGOSTO 2020	SEPTIEMBRE 2020
PRÓRROGA FUERZA MAYOR	ACTIVOS	<50	60%		
		≥50	40%		
	EN SUSPENSIÓN	<50	35%		
		≥50	25%		
TRANSICIÓN	EN SUSPENSIÓN	<50	70%	60%	35%
		≥50	50%	40%	25%
REBROTE	ACTIVOS	<50	60%		
		≥50	40%		
	EN SUSPENSIÓN	<50	80%		
		≥50	60%		
ETOP	ACTIVOS	<50	60%		
		≥50	40%		
	EN SUSPENSIÓN	<50	35%		
		≥50	25%		

Tabla 4 (RDL 30/2020) *

			EXONERACIONES			
TIPO DE ERTE	ESTADO	Nº. DE TRABAJADORES	OCTUBRE 2020	NOVIEMBRE 2020	DICIEMBRE 2020	ENERO 2021
PRÓRROGA F.M CNAE -09- ANEXO Y CADENA DE VALOR	ACTIVOS Y EN SUSPENSIÓN	<50	85 %			
		≥50	75%			
IMPEDIMENTO	EN SUSPENSIÓN	<50	100 %			
		≥50	90 %			
LIMITACIÓN	EN SUSPENSIÓN	<50	100 %	90 %	85 %	80 %
		≥50	90 %	80 %	75 %	70 %
ETOP	ACTIVOS Y EN SUSPENSIÓN	<50	85 %			
		≥50	75%			

* La situación se prorroga mediante el RDL 2/2021 de 26 de enero, para los meses de febrero, marzo, abril y mayo de 2021 con los mismos porcentajes.