

GUÍA BÁSICA DEL TRABAJADOR ANTE EL COVID-19

(Actualizada a 1-IV-2020)



GUÍA BÁSICA DEL TRABAJADOR ANTE EL COVID-19

GUÍA BÁSICA DEL TRABAJADOR ANTE EL “COVID-19” (Actualizada a 1-IV-2020)

INTRODUCCIÓN

La situación extraordinaria generada por la epidemia del virus COVID-19 está generando situaciones complicadas en muchas empresas, algunas de las cuales están aprovechando la situación para abusar de los trabajadores. En algunos casos puede ser por ignorancia, pero en otros muchos se trata de mala fe, demostrando una insolidaridad indignante e intolerable, por lo que es necesario que el trabajador conozca sus derechos y pueda defenderse de esos abusos.

No obstante, ante cualquier duda y siempre que haya un abuso que denunciar o una reclamación que hacer, UNT en la medida de sus posibilidades estará a disposición de todos sus afiliados (y trabajadores en general) por medio de sus direcciones y teléfonos habituales de contacto. Rogamos que se haga un uso racional de nuestros servicios para no colapsarlos, recurriendo a ellos sólo en caso de no encontrar una solución a la duda o problema en la información que estamos facilitando desde nuestra página Web.

Aunque en una situación como ésta todos debemos ser solidarios, y por ello queremos hacer una llamamiento a todos para aceptar cierta flexibilidad, los trabajadores deben conocer sus derechos precisamente para decidir con conocimiento de causa en qué cosas pueden ser flexibles y evitar que se abuse de su buena fe, especialmente en un momento en el que el Gobierno está aprobando medidas excepcionales que, más allá de lo erráticas o discutibles que sean, están generando mucha inseguridad jurídica, tanto por ser cambiantes y no saber qué está en vigor en cada momento, como por la indefinición o imprecisión de muchas de ellas.

Dado que constantemente están cambiándose procedimientos y normativas, recomendamos a todos los trabajadores que entren regularmente a las páginas Web de los distintos organismos oficiales (Ministerio de Trabajo, SEPE, etc.) para estar actualizados con las últimas novedades, aunque en la página web de UNT (www.sindicatount.es) intentaremos reflejarlas con la mayor rapidez que nos sea posible, pero debe tenerse en cuenta que los cambios y novedades están siendo muy frecuentes.

Estas son las situaciones y dudas más habituales:

OBLIGACIÓN DE TRABAJAR

Mientras no se prohíba legalmente, cualquier empresa que pueda mantener su actividad está facultada para hacerlo y exigir a los trabajadores que acudan a su puesto de trabajo. Quien se ausente del mismo sin permiso ni causa justificada, podrá ser sancionado incluso con el despido.

MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Las empresas deben proporcionar a los trabajadores los EPIS (Equipos de Protección Individual) adecuados para el desempeño de sus funciones cuando sean necesarios (artículo 17 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales), lo cual es evidente en el caso de los profesionales en el ámbito sanitario y socio-sanitario (que tienen una regulación específica en la materia), pero en casos de epidemia como la del COVID-19 no lo es menos cuando el servicio incluye contacto con otras personas (especialmente con el público).

En caso de que la empresa no facilite los EPIS necesarios, puede ser de aplicación el artículo 21.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que establece expresamente que *“de acuerdo con lo previsto en el apartado 1 del artículo 14 de la presente Ley, el trabajador tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud.”*

No obstante, el que el trabajador tenga derecho a ausentarse del lugar en el que exista un riesgo no le autoriza a ausentarse del trabajo sin más, al menos en los casos en que pueda permanecer en otros lugares del centro sin riesgo.

En la página web de UNT (www.sindicatount.es) se ha puesto a disposición de todos, junto a este documento, un modelo que puede utilizarse, con las debidas adaptaciones, tanto por los responsables sindicales de UNT (**Anexo 1**) como por cualquier trabajador individual (**Anexo 2**).

INFORMACIÓN QUE DEBE DAR LA EMPRESA A SUS TRABAJADORES SOBRE EL COVID-19

Las empresas están obligadas a velar por la seguridad y la salud de sus trabajadores (artículo 14 de la LPRL), por lo que deben dar toda la información de que dispongan, siendo recomendable que se pongan carteles.

BAJAS MÉDICAS Y PERMISOS (RETRIBUIDOS Y NO RETRIBUIDOS)

No se puede obligar al trabajador a pedir una baja médica por Incapacidad Temporal (IT), pues esa concesión sólo corresponde al médico competente, y menos aún se le puede obligar a coger un permiso no retribuido. En caso de que la empresa, a fin de evitar el contagio entre los trabajadores, decida exonerarles del deber de trabajar, debe hacerlo mediante permiso retribuido documentado. Si finalmente se le reconoce la situación de IT (común o asimilada a la profesional) por los servicios sanitarios, se considerará baja médica con carácter general. La asimilación a la Incapacidad Profesional de las cuarentenas y bajas por COVID-19 implica que el trabajador cobrará desde el primer día el 75% de la base reguladora de la nómina (aunque algunos convenios prevén un complemento).

GUÍA BÁSICA DEL TRABAJADOR ANTE EL COVID-19

TELETRABAJO

Debe plantearse como una solución temporal, no puede imponerse unilateralmente (eso podría implicar modificaciones sustanciales del contrato) y debe alcanzarse mediante un acuerdo que no puede suponer unas condiciones laborales inferiores.

En caso de acordarse, se trataría de prestar los servicios desde el domicilio particular, debiendo la empresa aportar todas las herramientas necesarias para ello y no estando el trabajador obligado a utilizar las suyas particulares (ordenador, teléfono, impresora, etc.), aunque puede hacerlo voluntariamente.

No obstante, a tenor de lo previsto en el artículo 5 del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, la empresa está obligada a ofrecer el trabajo a distancia mientras dure esta situación de excepcionalidad.

ADAPTACIÓN Y REDUCCIÓN DE JORNADA

Se podrá adaptar o reducir la jornada de trabajo (con un preaviso de 24 horas, en lugar de 15 días como hasta ahora), con la consiguiente reducción de salario, incluso hasta el 100% de la misma (hasta ahora sólo podía reducirse entre el 12,5% y el 50%) para conciliar o realizar labores de cuidado de familiares de hasta 2º grado durante la crisis del COVID-19 (artículo 6 del Real Decreto-Ley 8/2020).

MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD INTERNA

Debe ser negociada cualquier propuesta, como puede ser la creación de bolsas de horas para flexibilizar las jornadas, la modificación del calendario laboral, la redistribución de la jornada laboral, el cambio de permisos o el establecimiento de reglas de compensación.

VACACIONES

Las vacaciones deberán fijarse de común acuerdo (artículo 38.2 del Estatuto de los Trabajadores), debiéndose realizar con la antelación de dos meses o como establezca el convenio aplicable. Por lo tanto, no pueden imponerse vacaciones obligatoriamente, y si se disfrutan ahora será por acuerdo entre ambas partes.

ERES Y ERTES POR EL COVID-19

Pueden hacerse ERTES y ERES por causa de “*fuera mayor*” para extinguir (aunque desde UNT dudamos de que esto sea generalmente una causa de extinción) y/o suspender los contratos de trabajo o reducir la jornada y que los trabajadores puedan cobrar el desempleo, si bien sólo puede autorizarlos la Autoridad Laboral en el plazo de 5 días.

Como en esta situación excepcional no se pueden garantizar esos plazos, aunque sea menos apropiado se está recurriendo mucho a las “*causas económicas, técnicas, organizativas o de*

GUÍA BÁSICA DEL TRABAJADOR ANTE EL COVID-19

producción”, ya que sólo requieren comunicarlo a la Autoridad Laboral (eso sí, tras negociar con los representantes de los trabajadores un máximo de 7 días en los ERTES por COVID-19 –15 días en los demás casos–, plazo que puede abreviarse al mínimo en caso de acuerdo) sin necesidad de esperar su respuesta.

Para este último supuesto, el Gobierno aprobó mediante el Real Decreto-Ley 8/2020, un abuso intolerable (artículo 23.1.a), a propuesta de UGT, CCOO, CEOE y CEPYME, consistente en que *“en el supuesto de que no exista representación legal de las personas trabajadoras, la comisión representativa de estas para la negociación del periodo de consultas estará integrada por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación”*. Es decir, salvo que los sindicatos oficialistas renuncien a hacerlo (porque no les convenga o por cualquier otra razón, según ellos mismos decidan), en el caso del COVID-19 los trabajadores no tendrán derecho a negociar sus ERTES por *“causas económicas, técnicas, organizativas o de producción”* como hasta ahora (que podían elegir una comisión de hasta tres miembros entre ellos mismos o recurrir a los sindicatos oficialistas), sino que obligatoriamente tendrán que aceptar lo que UGT y CCOO decidan con el empresario, sin contar para nada con los trabajadores afectados, que se limitarán a ser meros espectadores primero y pasivos sufridores después, de lo que decidan los “sindicatos” oficialistas. Esperemos que no tengan la desvergüenza de cobrarles además un *“canon de negociación”*...

Además de este ataque intolerable a los trabajadores, en beneficio de la casta sindical oficialista, también se aprobaron otras medidas de flexibilización de los ERTES por el COVID-19, que en resumen son las siguientes:

- Se considerarán *“de fuerza mayor”*, con su correspondiente reducción de tramitación.
- Se tendrá derecho a la prestación por desempleo aunque el trabajador no cuente con la cotización mínima para ello.
- Los períodos de desempleo consumidos durante esta suspensión no podrán perjudicar, en ningún caso, el reconocimiento de futuras prestaciones (no se pierde el paro acumulado).
- Se reduce el período de duración de su tramitación.
- Las empresas que se acojan a un ERTE *“por fuerza mayor”* (no en los demás casos, ni para las empresas que no mantengan el empleo tras 6 meses desde la reanudación de la actividad) estarán exoneradas del pago de cotizaciones a la Seguridad Social (total o parcialmente, según tengan una plantilla de menos de 50 trabajadores o más), sin perjuicio para el trabajador.

En cualquier caso, conviene recordar que existen otros mecanismos de flexibilidad que deberían preceder a la adopción de un ERE o ERTE, pues éstos son el último recurso y no debe abusarse de ellos.

DESPIDOS

El Real Decreto-Ley 9/2020, de 29 de marzo de 2020, no ha prohibido el despido como se dice.

Según el artículo 2 de dicha disposición, ni la fuerza mayor ni las causas económicas, técnicas, organizativas ni de producción relacionadas con el COVID-19 podrán justificar un despido ni de la extinción de un contrato temporal, es cierto, pero ello no implica ni la nulidad de dicho despido (que únicamente podría ser declarado improcedente) ni que no se pueda despedir por las razones de siempre (es decir, se puede seguir despidiendo como siempre cuando no se alegue como causa expresamente el COVID-19 y la situación generada por el mismo). Nuevamente estamos ante una medida más propagandística que efectiva.

DESEMPLEO

En caso de ERTE por fuerza mayor por el COVID-19 se percibirá el desempleo automáticamente (artículo 3 del Real Decreto-Ley 9/2020), ya que el trámite simplificado para estos casos incluye la autorización del trabajador (que entendemos que podría no darla) a la empresa para incluirlo en el listado de afectados, con los datos necesarios para que el SEPE gestione de oficio las prestaciones (la empresa tiene 5 días –desde la solicitud o comunicación del ERTE a la Autoridad Laboral– para comunicar el listado).

En principio, en los demás casos (despidos, ERTES y ERES “normales”) sí que se debe tramitar la solicitud individual de la prestación de forma telemática.

No obstante, ante los cambios de criterio del SEPE, conviene consultar regularmente su página Web.

INFORMACIÓN A LA EMPRESA SI SE VIAJA O HA VIAJADO A ZONAS DE RIESGO

Los trabajadores deberían informar a la empresa en el marco del llamado principio de precaución.

VIAJES A ZONAS DE RIESGO

Se recomienda no viajar a las zonas afectadas a menos que sea estrictamente necesario. En todo caso, si la empresa obliga a hacer un viaje a estas zonas, hay que establecer determinadas precauciones por seguridad y para proteger la salud para garantizar unas condiciones de trabajo seguras.

No obstante, el trabajador podría apelar a la normativa de prevención de riesgos laborales que permite evitar un riesgo grave e inminente (artículos 4.4, 14 y 21 LPRL). Además sería necesario pedir por escrito a la empresa que justifique también por escrito la necesidad de viajar, y para comunicar el derecho a la paralización se debe utilizar un documento similar al disponible para el caso de riesgo grave e inminente en el lugar de trabajo.

GUÍA BÁSICA DEL TRABAJADOR ANTE EL COVID-19

OBLIGACIÓN DE COMUNICAR SOSPECHA DE CONTACTO CON EL COVID-19

Es obligatorio comunicar la sospecha de haber estado en contacto con el COVID-19, siguiendo los criterios de la Agencia Española de Protección de Datos, no pudiendo ser utilizada esa información con fines discriminatorios, sino sólo para garantizar la salud de las personas afectadas y de aquellas con las que tengan un contacto estrecho y directo.

INFORMES O CERTIFICADOS MÉDICOS

La empresa no puede obligar a un trabajador a presentar un certificado médico sobre el COVID-19 (o cualquier otra patología), aunque sí podría obligarle excepcionalmente (por emergencia sanitaria) a pasar un control, previo informe de los representantes de los trabajadores.

LOS SALARIOS ANTE LA IMPOSIBILIDAD DE PRESTAR SERVICIOS POR CAUSA NO IMPUTABLE AL TRABAJADOR

Si el trabajador no pudiera prestar sus servicios por impedimentos no imputables al mismo, éste conservará el derecho a su salario (artículo 30 del Estatuto de los Trabajadores). Para afrontar estos casos excepcionales ya existen mecanismos legales suficientes, como la flexibilidad o los ERTES.

SUSTITUCIÓN DE LOS TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL POR COVID-19

Mientras los trabajadores continúen enfermos es posible la sustitución de los mismos a través de contratos temporales de interinidad, ya sea directamente o a través de alguna ETT (de acuerdo al régimen general previsto para ello).

En caso de subcontratas, hay que evitar y denunciar situaciones de cesión legal de trabajadores, ya que si bien son habituales en situaciones normales, proliferan aún más en momentos de crisis.

CONCILIACIONES Y DEMANDAS JUDICIALES DE LOS TRABAJADORES

Aunque han quedado suspendidas las conciliaciones, los juicios y los plazos procesales mientras dure el Estado de Alarma, nada impide (e incluso es recomendable) que se sigan presentando papeletas de conciliación y demandas judiciales por vía telemática. Hay que tener en cuenta que cuando se levante la suspensión los registros podrían verse temporalmente saturados, por lo que desde UNT aconsejamos, en la medida de lo posible, no esperar a ese momento para interponerlas.

PERMISO OBLIGATORIO RECUPERABLE Y PARALIZACIÓN DE ACTIVIDADES NO ESENCIALES

El Real Decreto-Ley 10/2020, de 29 de marzo de 2020, establece por mandato legal un “permiso” retribuido recuperable con carácter general para todos los trabajadores por cuenta ajena con las

GUÍA BÁSICA DEL TRABAJADOR ANTE EL COVID-19

excepciones en los sectores que expresamente se indican (los considerados como no esenciales) y con las particularidades que se especifican, y que durará hasta el 9 de abril.

En realidad no tiene nada de “permiso” porque no “permite” nada, dado que es obligatorio y recuperable, por lo que parece más bien una especie de distribución irregular obligatoria de la jornada.

La recuperación de las horas de trabajo habrá de hacerse entre el día que cese el estado de alarma y el 31 de diciembre de 2020, y se acordará entre el empleador y los representantes legales de los trabajadores o, en su defecto, ellos mismos. De no haber comité de empresa o delegados de personal, se negociará con los sindicatos más representativos o con una comisión representativa específica (artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores). El período de consultas tendrá una duración máxima de 7 días. En todo caso, cada trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora del tiempo a recuperar, salvo acuerdo distinto. Si no hubiera acuerdo, la empresa comunicará su decisión a la comisión negociadora y a los trabajadores en el plazo de 7 días desde el final de las negociaciones.

Este “permiso” no es aplicable a quienes estén trabajando a distancia (teletrabajo), estén de baja por Incapacidad Temporal o tengan algún tipo de suspensión del contrato.

Adjuntamos como **Anexo 3** el listado de actividades consideradas como esenciales (y auxiliares de las esenciales) incluidas en el Real Decreto-Ley 10/2020. Para poder acudir al trabajo en estos casos, la empresa debe facilitar al trabajador un documento (el BOE ha publicado un modelo) justificativo de la necesidad de sus servicios, por si le fuera requerido por las autoridades.

AUTÓNOMOS

El Real Decreto-Ley 9/2020 recoge ciertas facilidades para acceder a la prestación por cese de actividad de los trabajadores por cuenta propia o autónomos que estén afiliados y en alta en el Régimen Especial de Trabajadores autónomos (RETA) o en el Régimen Especial del Mar en la fecha de la declaración del estado de alarma (14 de marzo).

Se podrá acceder a esa prestación cuando se han visto en la necesidad de suspender actividad como consecuencia directa del RD 463/2020 que declara el estado de alarma y también cuando, aun no estando en esa situación, se acredite que la facturación en el mes anterior al que se solicita la prestación se ha visto reducida, al menos, en un 75% en relación al promedio de facturación del semestre anterior. El Real Decreto-Ley 11/2020 introdujo una serie de precisiones y aclaraciones que se explican más adelante.

Como requisito, en cualquiera de los casos, se contempla la necesidad de que se hallen al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social, aunque si a la fecha de la suspensión o de la reducción de la facturación no se cumpliera este requisito, el órgano gestor invitará al pago para que en el plazo improrrogable de 30 días naturales proceda al ingreso de las cuotas debidas, regularización que producirá plenos efectos para la adquisición del derecho a la protección.

GUÍA BÁSICA DEL TRABAJADOR ANTE EL COVID-19

Además, el trabajador autónomo no ha de estar percibiendo ninguna otra prestación del sistema de la Seguridad Social, puesto que esta prestación excepcional se regula como incompatible con cualquier otra (artículo 17.4 del RDL 8/2020). Esto está dando lugar a situaciones dramáticas, pues algunas de esas otras prestaciones son de cuantía tan exigua que el resultado es muy injusto.

Si se acredita el periodo mínimo de cotización para tener derecho a la prestación ordinaria de cese de actividad, la cuantía será el 70% de la base reguladora. Si no se acredita el periodo mínimo de cotización para tener derecho a la prestación, la cuantía será el 70% de la base mínima de cotización vigente en el RETA o, en su caso, en el Régimen Especial de trabajadores del Mar (la base mínima vigente es de 944,40 €, por lo que el importe mínimo sería de 661 €/mes).

La duración será de un mes, ampliable hasta el último día del mes en que finalice el estado de alarma (si se ampliara por más de un mes).

No hay obligación de cotizar durante su percepción, pero el tiempo de percepción contará como tiempo cotizado y no reducirá los posibles futuros periodos de prestación por cese de actividad.

La gestión de la solicitud corresponde a la entidad a la que correspondería la prestación ordinaria por cese de actividad (normalmente la mutua colaboradora con la Seguridad Social; en otro caso corresponderá la gestión al Instituto Social de la Marina o al Servicio Público de Empleo, según dónde se figure inscrito).

Otras medidas aprobadas por el Real Decreto-Ley 11/2020, se explican más adelante.

MEDIDAS ESPECIALES DEL REAL DECRETO-LEY 11/2020, DE 31 DE MARZO

Subsidio temporal para empleadas de hogar: Las empleadas del hogar que no disponen de derecho a la prestación por desempleo se podrán beneficiar de este subsidio ante la falta de actividad, la reducción de las horas trabajadas o la extinción del contrato como consecuencia del COVID-19.

Serán beneficiarias las personas integradas en el Sistema Especial de Empleados de Hogar del Régimen General de la Seguridad Social antes la entrada en vigor del RD 463/2020 (que declaró el estado de alarma) y que se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:

1. Hayan dejado de prestar servicios, total o parcialmente, con carácter temporal, a fin de reducir el riesgo de contagio, por causas ajenas a su voluntad, en uno o varios domicilios y con motivo de la crisis sanitaria del COVID-19.
2. Se haya extinguido su contrato de trabajo por despido (art. 49.1 ET) o por desistimiento del empleador. La acreditación del hecho causante se efectuará por medio de una declaración responsable firmada por dicho empleador y, en lo que respecta a la extinción del contrato, puede acreditarse mediante carta de despido, comunicación del desistimiento o documentación acreditativa de la baja en el Sistema Especial.

GUÍA BÁSICA DEL TRABAJADOR ANTE EL COVID-19

La cuantía dependerá de la retribución percibida con anterioridad, así como de la reducción de actividad que se sufra, resultando de aplicar a la base reguladora un porcentaje del 70%, no pudiendo ser superior al Salario Mínimo Interprofesional (SMI), excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias; en caso de pérdida parcial de la actividad, la cuantía se percibirá en proporción directa al porcentaje de reducción.

Cuando fueran varios los trabajos desempeñados, la cuantía será la suma de las cantidades obtenidas aplicando a las distintas bases reguladoras correspondientes a cada uno de los distintos trabajos el citado porcentaje, teniendo dicha cuantía total el mismo límite antes indicado; en caso de pérdida parcial de la actividad, en todos o alguno de los trabajos desempeñados, se aplicará a cada una de las cantidades obtenidas el porcentaje de reducción de jornada que haya experimentado la persona trabajadora en la actividad correspondiente; si la cuantía total del subsidio, previamente a la aplicación de dichos porcentajes, alcanzara el importe del SMI (excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias), se prorrateará dicho importe entre todos los trabajos desempeñados atendiendo a la cuantía de las bases de cotización durante el mes anterior al hecho causante de cada uno de ellos, aplicándose a las cantidades así obtenidas el porcentaje de reducción de jornada que haya experimentado la trabajadora en la actividad correspondiente.

El subsidio se percibirá por periodos mensuales, desde la fecha del nacimiento del derecho. Por otra parte, el subsidio será compatible con las percepciones derivadas de las actividades por cuenta propia o por cuenta ajena que se estuvieran desarrollando en el momento de su devengo (incluyendo las que determinan el alta en el Sistema Especial), siempre que la suma de los ingresos derivados del subsidio y el resto de actividades no sea superior al SMI; será, por el contrario, incompatible con el subsidio por incapacidad temporal y con el permiso retribuido recuperable aprobado por el RD-L 10/2020.

Este subsidio es de aplicación al hecho causante aun cuando se haya producido con anterioridad a su entrada en vigor, siempre que se hubiera producido con posterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto que impuso el estado de alarma. El SEPE establecerá en el plazo de un mes el procedimiento para la tramitación de solicitudes (formularios, sistema de tramitación -presencial o telemático- y plazos para su presentación).

Autónomos y empresas: Moratoria en el pago de sus cotizaciones de 6 meses, sin interés, a las empresas y los trabajadores por cuenta propia incluidos en cualquier régimen de la Seguridad Social, que lo soliciten y cumplan los requisitos y condiciones que se establezcan (artículo 34).

La moratoria afectará al pago de sus cotizaciones a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, cuyo período de devengo, en el caso de las empresas esté comprendido entre los meses de abril y junio de 2020 y, en el caso de los trabajadores por cuenta propia entre mayo y julio de 2020, siempre que las actividades que realicen no se hayan suspendido con ocasión del estado de alarma.

Las solicitudes deben tramitarse a través del sistema RED, en el caso de las empresas, o por los medios electrónicos disponibles en la sede electrónica de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social (SEDESS) en el caso de trabajadores autónomos.

GUÍA BÁSICA DEL TRABAJADOR ANTE EL COVID-19

Las empresas deberán presentar solicitudes individualizadas por cada código de cuenta de cotización donde figuren de alta los trabajadores respecto de los que se solicita la moratoria en el pago de sus cotizaciones a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta.

Estas solicitudes se deben comunicarse a la TGSS dentro de los 10 primeros días naturales de los plazos reglamentarios y hay que dejar claro que no hay moratoria para las cotizaciones cuyo plazo reglamentario de ingreso haya finalizado con anterioridad a esta solicitud.

En el plazo de 3 meses siguientes a la solicitud se comunicará la concesión o no de la moratoria. No obstante, se considerará realizada dicha comunicación con la efectiva aplicación de la moratoria por parte de la Tesorería General de la Seguridad Social en las liquidaciones de cuotas que se practiquen a partir del momento en que se presente la solicitud.

La moratoria no se aplicará a las cotizaciones que se hayan sido exoneradas de acuerdo con el artículo 24 RD-L 8/2020, como consecuencia de los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por fuerza mayor.

Se facilita, asimismo, la realización de todos los trámites relativos a aplazamientos en el pago de deudas, moratorias o devoluciones de ingresos indebidos a través del Sistema RED de comunicación electrónica (Disposición Adicional 16ª RD-L 11/2020).

Antes del transcurso de los diez primeros naturales del plazo reglamentario de ingreso, las empresas y autónomos que no tengan en vigor aplazamientos de pago de deudas con la Seguridad Social podrán solicitar hasta el 30 de junio de 2020 el aplazamiento del pago de las deudas que deban ingresar entre abril y junio de 2020 con un interés del 0,5% en lugar del previsto en el artículo 23.5 LGSS (artículo 35).

Se modifican las condiciones para solicitar la prestación excepcional por cese de actividad.

A la letra b del artículo 17.1 del RD-L 8/2020, sobre la solicitud de esta prestación si se ha sufrido una reducción de la facturación del mes anterior de, al menos, un 75% respecto al promedio de facturación del semestre anterior, se añade lo siguiente: *“En el caso de los trabajadores por cuenta propia o autónomos que desarrollen actividades en alguno de los códigos de la CNAE 2009 entre el 9001 y el 9004 ambos incluidos, la reducción de la facturación se calculará en relación con la efectuada en los 12 meses anteriores. Alternativamente, para producciones agrarias de carácter estacional este requisito se entenderá cumplido 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.”*

Y también se añade un nuevo apartado 9: *“La acreditación de la reducción de la facturación se realizará mediante la aportación de la información contable que lo justifique, pudiendo hacerse a través de la copia del libro de registro de facturas emitidas y recibidas; del libro diario de ingresos y gastos; del libro registro de ventas e ingresos; o del libro de compras y gastos. Aquellos trabajadores autónomos que no estén obligados a llevar los libros que acreditan el volumen de actividad, deberán acreditar la reducción al menos del 75% exigida por cualquier medio de prueba admitido en derecho.”*

GUÍA BÁSICA DEL TRABAJADOR ANTE EL COVID-19

El nuevo apartado 8 del artículo 17 del RD-L 8/2020 establece que se podrá solicitar esta prestación hasta el último día del mes siguiente al que se produjo la finalización del estado de alarma, acompañada de una declaración jurada en la que se haga constar que se cumplen todos los requisitos.

El añadido al apartado 7 al artículo 17 del RD-L 8/2020 establece que la cotización correspondiente a los días de actividad en el mes de marzo de 2020 no cubiertos por la esta prestación, que no fuera abonada dentro del plazo reglamentario de ingreso, no será objeto de recargo.

El RD-L 11/2020 también recoge medidas de ayudas al pago de suministros y alquiler, pudiendo el autónomo beneficiarse de la moratoria en el pago de la hipoteca tanto de su vivienda habitual como del local de trabajo.

El artículo 28 del RD-L 11/2020 amplía el derecho a percepción del bono social eléctrico a los trabajadores autónomos que hayan cesado su actividad o hayan visto reducida su facturación en un 75% como consecuencia del COVID-19, con ciertos límites de renta. Esta ayuda se concederá durante un periodo máximo de 6 meses.

En los artículos 42 a 44 se establecen diferentes medidas para flexibilizar el pago de suministros básicos como la luz, el agua o el gas, llegando incluso a la posibilidad de suspender su pago en determinados casos. Las cantidades adeudadas se abonarán como máximo en los 6 meses siguientes a la finalización del estado de alarma.

Además, se flexibilizan los procedimientos de las convocatorias de préstamos o ayudas de la Secretaría General de Industria y de la PYME y las garantías para nuevos préstamos en proceso de resolución podrán presentarse una vez finalice el estado de alarma.

Empresas en Concurso de Acreedores: se introduce una nueva Disposición Adicional 10ª al RD-L 8/2020 que establece lo siguiente: *“Las medidas previstas en este capítulo para los procedimientos de suspensión de contrato y reducción de jornada por causa de fuerza mayor y por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, serán de aplicación a las empresas en concurso, siempre y cuando concurren los presupuestos de hecho contemplados en los artículos 22 y 23.3.”*

Incapacidad Temporal en situación excepcional de confinamiento total: La Disposición Adicional 21ª extiende esta protección a todos los trabajadores que presten servicios esenciales, de acuerdo con el RD-L 10/2020, en una localidad distinta a la de su domicilio, siempre que se haya acordado el confinamiento de la población donde tenga su domicilio y le haya sido denegada de forma expresa la posibilidad de desplazarse por la autoridad competente y no pueda realizar su trabajo de forma telemática por causas no imputables a la empresa para la que presta sus servicios o al propio trabajador y no tenga derecho a percibir ninguna otra prestación pública.

Esta medida excepcional tiene efectos desde el inicio de la situación de confinamiento mediante el correspondiente parte de baja.

GUÍA BÁSICA DEL TRABAJADOR ANTE EL COVID-19

La acreditación del acuerdo de confinamiento de la población donde tiene el domicilio y la denegación de la posibilidad de desplazamiento se realizará mediante certificación expedida por el ayuntamiento del domicilio ante el correspondiente órgano del servicio público de salud.

Para acreditar la imposibilidad de realización del trabajo de forma telemática es necesario una certificación de la empresa o una declaración responsable en el caso de los trabajadores autónomos ante el mismo órgano del servicio público de salud.

Compatibilidad de la pensión de jubilación con el nombramiento como personal estatutario de profesionales sanitarios: Se reconoce el derecho de los profesionales sanitarios que al amparo de la Orden SND/232/2020 se reincorporen al servicio activo a que tengan derecho a percibir el importe de la pensión de jubilación que estuvieran percibiendo al tiempo de la incorporación al trabajo (Disposición Adicional 15^a). No les será de aplicación lo previsto en los artículos 213 y 214 LGSS y el beneficiario tendrá la consideración de pensionista a todos los efectos.

La protección de estos trabajadores por accidente de trabajo o enfermedad común supondrá que el derecho a la correspondiente prestación será compatible con el percibo de la pensión de jubilación que vinieran percibiendo, y si fueran declarados en situación de incapacidad permanente, podrán optar por continuar con el percibo de la pensión de jubilación o por beneficiarse de la correspondiente pensión de incapacidad permanente derivada de accidente de trabajo. Si los profesionales jubilados falleciesen con ocasión o por consecuencia del trabajo desempeñado por dicha reincorporación, podrán causar las correspondientes prestaciones de muerte y supervivencia derivadas de accidente de trabajo.

Compatibilidad del subsidio por cuidado de menor y prestación por desempleo o cese de actividad: Durante el estado de alarma el subsidio por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave que vinieran percibiendo los trabajadores por cuenta ajena a 14 de marzo de 2020, no se verá afectado por la suspensión del contrato y reducción de jornada que tengan su causa en lo previsto en los artículos 22 y 23 del RD-L 8/2020 (Disposición Adicional 22^a).

El ERTE de suspensión o reducción de jornada sólo afectará al trabajador beneficiario de este subsidio en la parte de la jornada no afectada por el cuidado del menor. La percepción del subsidio por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, será compatible con la percepción de la prestación por desempleo por reducción de la jornada afectada por ERTE.

La empresa al tiempo de presentar la solicitud, indicará las personas que tengan reducida la jornada de trabajo como consecuencia de ser titular del subsidio por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, señalando la parte de la jornada que se ve afectada por el ERTE. Durante el tiempo que permanezca el estado de alarma no existirá obligación de cotizar, teniéndose el periodo por cotizado a todos los efectos.

Esta medida, también es aplicable a los Autónomos que vinieran percibiendo el subsidio por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave a 14 de marzo de 2020.

GUÍA BÁSICA DEL TRABAJADOR ANTE EL COVID-19

Disponibilidad de los planes de pensiones: con carácter excepcional y con ciertas limitaciones, se podrá disponer (durante 6 meses desde el inicio del estado de alarma) del ahorro acumulado en planes de pensiones, en las situaciones de desempleo consecuencia de un ERTE y el cese de actividad de trabajadores por cuenta propia o Autónomos por el COVID-19 (Disposición Adicional 20^a).

Lo anterior es igualmente aplicable a los asegurados de los planes de previsión asegurados, planes de previsión social empresarial y mutualidades de previsión social.

Subsidio de desempleo excepcional por fin de contrato temporal: Serán beneficiarios del mismo los trabajadores a los que se les hubiera extinguido un contrato de duración determinada (de interinidad, formativos o de relevo) de, al menos, dos meses de duración, con posterioridad a la declaración del estado de alarma (Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo), y no contarán con la cotización necesaria para acceder a otra prestación o subsidio si carecieran de rentas (artículo 275 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (artículo 33)).

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

Consistirá en una ayuda mensual del 80% por ciento del IPREM vigente; su duración es de un mes, ampliable si así se determina por Real Decreto-ley.

El subsidio es de aplicación al hecho causante, aun cuando se haya producido con anterioridad a su entrada en vigor, siempre que se hubiera producido con posterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto 463/2020 que impuso el estado de alarma. El SEPE establecerá en el plazo de un mes el procedimiento para la tramitación de solicitudes, incluyendo formularios, sistema de tramitación (presencial o telemático) y plazos para su presentación (Disposición Transitoria 3^a).

Contratos de personal docente e investigador de universidades: La Disposición Adicional 12^a establece que los contratos de ayudantes, profesores ayudantes doctores, profesores asociados y profesores visitantes, cuya duración máxima esté prevista que finalice durante la vigencia del estado de alarma y de sus prórrogas, se prorrogarán –salvo pacto en contrario– del siguiente modo:

- Por una extensión equivalente al tiempo de duración del estado de alarma y, en su caso, sus prórrogas.
- Excepcionalmente, por motivos justificados, las partes podrán acordar, antes de la fecha de finalización del contrato, una prórroga del mismo de hasta tres meses adicionales al tiempo de duración del estado de alarma y sus prórrogas.

La duración de los contratos prorrogados podrá exceder los límites máximos previstos para los mismos.

GUÍA BÁSICA DEL TRABAJADOR ANTE EL COVID-19

Contratos de personal investigador e integración del personal contratado en el Sistema Nacional de Salud: La Disposición Adicional 13ª establece que las entidades que hubieran suscrito contratos de trabajo de duración determinada con cargo a la financiación del Sistema Estatal de Ciencia, Tecnología e Innovación, bajo cualquier modalidad laboral y en el marco de la Ley 14/2011, de 12 de junio, podrán prorrogar la vigencia de los mismos, exclusivamente cuando reste un año o menos para su finalización.

La prórroga podrá ser acordada por el tiempo de duración del estado de alarma y sus prórrogas vinculadas a la emergencia sanitaria causada por el COVID-19. Por motivos justificados, se podrán prorrogar por hasta tres meses adicionales al tiempo de duración del estado de alarma y sus prórrogas.

Cuando los contratos hayan sido suspendidos para posibilitar que las personas contratadas se integren en el Sistema Nacional de Salud para atender las contingencias causadas por el COVID-19, el tiempo de suspensión se añadirá al antes citado.

La duración total del contrato de trabajo y de su eventual prórroga podrá exceder los límites temporales máximos previstos en la Ley 14/2011, de 1 de junio.

La prórroga de los contratos requerirá acuerdo suscrito entre la entidad contratante y el empleado antes de la fecha prevista de finalización del contrato.

Compromiso del mantenimiento del empleo en el ámbito de las artes escénicas, musicales, cinematográfico y audiovisual: La Disposición Adicional 14ª expresa que el compromiso del mantenimiento del empleo establecido en la disposición adicional sexta del RD-L 8/2020, ha de valorarse en atención a las características específicas de los distintos sectores y la normativa laboral aplicable, teniendo en cuenta las especificidades de aquellas empresas que presentan una alta variabilidad o estacionalidad del empleo o una relación directa con eventos o espectáculos concretos, como sucede, entre otros, en el ámbito de las artes escénicas, musicales, cinematográfico y audiovisual.

En el caso de contratos temporales el compromiso de mantenimiento del empleo no se entenderá incumplido cuando se extingan por expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio que constituye su objeto o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación. En todo caso, las medidas previstas en los artículos 22 a 28 del RD-L 8/2020 serán aplicables a todos los trabajadores.

Colaboración de empleadas y empleados públicos: La Disposición Adicional 18ª establece que los empleados públicos en servicio activo que soliciten colaborar tanto en el ámbito de su Administración de origen como en cualquier otra Administración, en las áreas de carácter sanitario, socio-sanitario, de empleo, para la protección de colectivos vulnerables y aquellas otras que requieran un refuerzo en materia de personal como consecuencia de la situación provocada por el COVID-19, seguirán devengando sus retribuciones por el organismo de origen, no suponiendo modificación de su situación administrativa o contrato de trabajo mientras dure la declaración de Estado de Alarma.

GUÍA BÁSICA DEL TRABAJADOR ANTE EL COVID-19

El servicio se podrá realizar tanto presencialmente como a través de forma no presencial, previa autorización de su superior jerárquico y comunicación al órgano competente en materia de personal.

Vigencia y entrada en vigor: Las medidas previstas en el RD-L 11/2020 mantendrán su vigencia hasta un mes después del fin de la vigencia de la declaración del Estado de Alarma, sin perjuicio de que puedan ser prorrogadas por el Gobierno (Disposición Final 12ª), y su entrada en vigor será el día 2 de abril de 2020 a excepción del artículo 37 (Medidas de restricción a las comunicaciones comerciales de las entidades que realicen una actividad de juego) que entrará en vigor el día 3 de abril (Disposición Final 13).

ANEXO 1

A LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA:

Don/doña _____, con DNI nº _____,
representante en la misma del sindicato UNT (Unión Nacional de Trabajadores), ante las
circunstancias excepcionales generadas por la epidemia de COVID-19,

EXPONGO:

Como bien sabrá, con carácter general las empresas deben proporcionar a los trabajadores los EPIS (Equipos de Protección Individual) adecuados para el desempeño de sus funciones cuando sean necesarios (artículo 17 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales), lo cual es evidente en el caso de los profesionales en el ámbito sanitario y sociosanitario (que tienen una regulación específica en la materia), pero en casos de epidemia como la del COVID-19 no lo es menos cuando la prestación del servicio incluye contacto con otras personas (especialmente con el público), como es el caso de nuestro trabajo.

En caso de que la empresa no facilite los EPIS necesarios, entenderemos que será de aplicación el artículo 21.2 de la citada Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que establece expresamente que “De acuerdo con lo previsto en el apartado 1 del artículo 14 de la presente Ley, **el trabajador tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud**”, lo que no excluye el que, además, se puedan exigir responsabilidades de todo tipo (penales, civiles, indemnizatorias, etc.) a quien no cumpla con sus obligaciones en materia de Prevención y obligue a los trabajadores a seguir prestando sus servicios sin las medidas de protección adecuadas (los EPIS en este caso).

Por ello, y **salvo orden expresa y por escrito**, firmada por quien vaya a hacerse responsable de las consecuencias de la misma, hasta que no se facilite a los trabajadores los medios de protección adecuados (sobre todo los EPIS), **entenderemos que se les dispensa de tener que prestar su trabajo en contacto con el público**, quedando en el centro de trabajo a disposición de la empresa para otras tareas que no impliquen dicho contacto u otras situaciones de riesgo.

Comunicación que firmo en _____ el _____ de _____ de 2020.



Firmado: _____

ANEXO 2

A LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA:

Don/doña _____, con DNI nº _____, trabajador/a de esta empresa, ante las circunstancias excepcionales generadas por la epidemia de COVID-19,

EXPONGO:

Como bien sabrá, con carácter general las empresas deben proporcionar a los trabajadores los EPIS (Equipos de Protección Individual) adecuados para el desempeño de sus funciones cuando sean necesarios (artículo 17 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales), lo cual es evidente en el caso de los profesionales en el ámbito sanitario y sociosanitario (que tienen una regulación específica en la materia), pero en casos de epidemia como la del COVID-19 no lo es menos cuando la prestación del servicio incluye contacto con otras personas (especialmente con el público), como es el caso de nuestro trabajo.

En caso de que la empresa no me facilite el EPI necesario, entenderé que será de aplicación el artículo 21.2 de la citada Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que establece expresamente que “De acuerdo con lo previsto en el apartado 1 del artículo 14 de la presente Ley, **el trabajador tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud**”, lo que no excluye el que, además, se puedan exigir responsabilidades de todo tipo (penales, civiles, indemnizatorias, etc.) a quien no cumpla con sus obligaciones en materia de Prevención y obligue a los trabajadores a seguir prestando sus servicios sin las medidas de protección adecuadas (los EPIS en este caso).

Por ello, y **salvo orden expresa y por escrito**, firmada por quien vaya a hacerse responsable de las consecuencias de la misma, hasta que no se me faciliten los medios de protección adecuados (sobre todo el EPI), **entiendo que se me dispensa de tener que prestar mi trabajo en contacto con el público**, quedando en el centro de trabajo a disposición de la empresa para otras tareas que no impliquen dicho contacto u otras situaciones de riesgo.

Comunicación que firmo en _____ el _____ de _____ de 2020.

Firmado: _____

ANEXO 3

LISTADO COMPLETO DE LOS SERVICIOS LABORALES INCLUIDOS COMO ACTIVIDADES ESENCIALES (RD-L 10/2020, DE 29/03/2020)

No será objeto de aplicación el permiso retribuido regulado en el presente Real Decreto-Ley a las siguientes personas trabajadoras por cuenta ajena:

1. Las que realicen las actividades que deban continuar desarrollándose al amparo de los artículos 10.1, 10.4, 14.4, 16, 17 y 18, del 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 y de la normativa aprobada por la Autoridad Competente y las Autoridades Competentes Delegadas.
2. Las que trabajan en las actividades que participan en la cadena de abastecimiento del mercado y en el funcionamiento de los servicios de los centros de producción de bienes y servicios de primera necesidad, incluyendo alimentos, bebidas, alimentación animal, productos higiénicos, medicamentos, productos sanitarios o cualquier producto necesario para la protección de la salud, permitiendo la distribución de los mismos desde el origen hasta el destino final.
3. Las que prestan servicios en las actividades de hostelería y restauración que prestan servicios de entrega a domicilio.
4. Las que prestan servicios en la cadena de producción y distribución de bienes, servicios, tecnología sanitaria, material médico, equipos de protección, equipamiento sanitario y hospitalario y cualesquiera otros materiales necesarios para la prestación de servicios sanitarios.
5. Aquellas imprescindibles para el mantenimiento de las actividades productivas de la industria manufacturera que ofrecen los suministros, equipos y materiales necesarios para el correcto desarrollo de las actividades esenciales recogidas en este anexo.
6. Las que realizan los servicios de transporte, tanto de personas como de mercancías, que se continúen desarrollando desde la declaración del estado de alarma, así como de aquellas que deban asegurar el mantenimiento de los medios empleados para ello, al amparo de la normativa aprobada por la autoridad competente y las autoridades competentes delegadas desde la declaración del estado de alarma.
7. Las que prestan servicios en Instituciones Penitenciarias, de protección civil, salvamento marítimo, salvamento y prevención y extinción de incendios, seguridad de las minas, y de tráfico y seguridad vial. Asimismo, las que trabajan en las empresas de seguridad privada que prestan servicios de transporte de seguridad, de respuesta ante alarmas, de ronda o vigilancia discontinua, y aquellos que resulte preciso utilizar para el desempeño de servicios de seguridad en garantía de los servicios esenciales y el abastecimiento a la población.

GUÍA BÁSICA DEL TRABAJADOR ANTE EL COVID-19

8. Las indispensables que apoyan el mantenimiento del material y equipos de las Fuerzas Armadas.
9. Las de los centros, servicios y establecimientos sanitarios, así como a las personas que (i) atiendan mayores, menores, personas dependientes o personas con discapacidad, y las personas que trabajen en empresas, centros de I+D+I y biotecnológicos vinculados al COVID19, (ii) los animalarios a ellos asociados, (iii) el mantenimiento de los servicios mínimos de las instalaciones a ellos asociados y las empresas suministradoras de productos necesarios para dicha investigación, y (iv) las personas que trabajan en servicios funerarios y otras actividades conexas.
10. Las de los centros, servicios y establecimientos de atención sanitaria a animales.
11. Las que prestan servicios en puntos de venta de prensa y en medios de comunicación o agencias de noticias de titularidad pública y privada, así como en su impresión o distribución.
12. Las de empresas de servicios financieros, incluidos los bancarios, de seguros y de inversión, para la prestación de los servicios que sean indispensables, y las actividades propias de las infraestructuras de pagos y de los mercados financieros.
13. Las de empresas de telecomunicaciones y audiovisuales y de servicios informáticos esenciales, así como aquellas redes e instalaciones que los soportan y los sectores o subsectores necesarios para su correcto funcionamiento, especialmente aquéllos que resulten imprescindibles para la adecuada prestación de los servicios públicos, así como el funcionamiento del trabajo no presencial de los empleados públicos.
14. Las que prestan servicios relacionados con la protección y atención de víctimas de violencia de género.
15. Las que trabajan como abogados, procuradores, graduados sociales, traductores, intérpretes y psicólogos y que asistan a las actuaciones procesales no suspendidas 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 y, de esta manera, cumplan con los servicios esenciales fijados consensuadamente por el Ministerio de Justicia, Consejo General del Poder Judicial, la Fiscalía General del Estado y las Comunidades Autónomas con competencias en la materia y plasmados en la Resolución del Secretario de Estado de Justicia de fecha 14 de marzo de 2020, y las adaptaciones que en su caos puedan acordarse.
16. Las que prestan servicios en despachos y asesorías legales, gestorías administrativas y de graduados sociales, y servicios ajenos y propios de prevención de riesgos laborales, en cuestiones urgentes.
17. Las que prestan servicios en las notarías y registros para el cumplimiento de los servicios esenciales fijados por la Dirección General de Seguridad Jurídica y Fe Pública.
18. Las que presten servicios de limpieza, mantenimiento, reparación de averías urgentes y vigilancia, así como que presten servicios en materia de recogida, gestión y tratamiento de residuos

GUÍA BÁSICA DEL TRABAJADOR ANTE EL COVID-19

peligrosos, así como de residuos sólidos urbanos, peligrosos y no peligrosos, recogida y tratamiento de aguas residuales, actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos y transporte y retirada de subproductos o en cualquiera de las entidades pertenecientes al Sector Público, de conformidad con lo establecido en el artículo 3 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.

19. Las que trabajen en los Centros de Acogida a Refugiados y en los Centros de Estancia Temporal de Inmigrantes y a las entidades públicas de gestión privada subvencionadas por la Secretaría de Estado de Migraciones y que operan en el marco de la Protección Internacional y de la Atención Humanitaria.

20. Las que trabajan en actividades de abastecimiento, depuración, conducción, potabilización y saneamiento de agua.

21. Las que sean indispensables para la provisión de servicios meteorológicos de predicción y observación y los procesos asociados de mantenimiento, vigilancia y control de procesos operativos.

22. Las del operador designado por el Estado para prestar el servicio postal universal, con el fin de prestar los servicios de recogida, admisión, transporte, clasificación, distribución y entrega a los exclusivos efectos de garantizar dicho servicio postal universal.

23. Las que prestan servicios en aquellos sectores o subsectores que participan en la importación y suministro de material sanitario, como las empresas de logística, transporte, almacenaje, tránsito aduanero (transitarios) y, en general, todas aquellas que participan en los corredores sanitarios.

24. Las que trabajan en la distribución y entrega de productos adquiridos en el comercio por internet, telefónico o correspondencia.

25. Cualesquiera otras que presten servicios que hayan sido considerados esenciales.

Fuente: <https://www.boe.es/boe/dias/2020/03/29/pdfs/BOE-A-2020-4166.pdf>