



SUMARIO

1. **ACLARACIONES DE LA TGSS A LAS MEDIDAS APROBADAS EN EL REAL DECRETO-LEY 18/2020.**
2. **NUEVAS MEDIDAS COMPLEMENTARIAS EN MATERIA DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL.**
3. **CONVENIOS PARA EL PAGO ANTICIPADO DE PRESTACIONES DE DESEMPLEO.**
4. **FASE II DE LA DESESCALADA: ASPECTOS LABORALES.**

1. ACLARACIONES DE LA TGSS A LAS MEDIDAS APROBADAS EN EL REAL DECRETO-LEY 18/2020.

Tras la publicación de las instrucciones para la presentación de las declaraciones responsables e identificación de los trabajadores, en relación a la aplicación de las exenciones en la cotización establecidas en el [artículo 4 del Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo](#), de medidas sociales en defensa, la TGSS ha vuelto a publicar, en su Boletín de Noticias, un complemento de las misma con la finalidad de aclarar algunas dudas que hubiesen podido plantearse respecto de las comunicaciones que deben realizarse para la aplicación de las exenciones de que se trata.

Es importante tener en consideración los siguientes aspectos:

1. La aplicación de las exenciones en la cotización se efectuará en función de las declaraciones responsables a las que se refiere el apartado 3 del [artículo 4 del Real Decreto-ley 18/2020](#).

Esta comunicación se realizará mediante una declaración responsable en la que concurren las siguientes circunstancias:

- a) Debe presentarse a través del Sistema RED.
- b) Debe presentarse respecto de cada código de cuenta de cotización en el que figuren de alta, a 13-05-2020, personas trabajadoras con suspensión de su contrato de trabajo o con reducción de jornada conforme a lo establecido en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020.
- c) Debe presentarse antes de solicitar el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente.

Fecha: 01/06/2020	DEPARTAMENTO: RRHH	REALIZADO POR: RRHH	REVISADO POR: MII	Página: 1/11
----------------------	-----------------------	------------------------	----------------------	-----------------

Cód. Documento: 10-RRHH-20	NOVEDADES LABORALES JUNIO 2020	 GLEZCO [®] asesores y consultores
-------------------------------	---------------------------------------	---

2. Por lo que respecta al plazo de presentación de las citadas declaraciones responsables se recuerda que, tal y como establece el [Real Decreto-ley 18/2020](#), dicha declaración debe presentarse, a través del Sistema RED, antes de solicitar la liquidación de cuotas.

En relación a esta cuestión hay que tener en cuenta lo siguiente:

- a) Con el fin de evitar incidencias en el cálculo de la liquidación de cuotas, es aconsejable que la declaración responsable, respecto del mes de mayo, se presente una vez se conozca con precisión por parte de la empresa si se encuentra en la situación de fuerza mayor total, o en la situación de fuerza mayor parcial, derivada del COVID-19.
Por lo tanto, es aconsejable que se presente en los primeros días del próximo mes de junio.
Se aconseja, asimismo, que la declaración responsable, respecto del mes de junio, se presente, en el caso de ser necesaria, en los primeros días del próximo mes de julio.
- b) Una vez presentada la correspondiente declaración responsable sobre la situación de fuerza mayor parcial derivada del COVID-19, se deberá proceder a identificar los trabajadores que hayan reiniciado su actividad laboral total o parcialmente.
Con el fin de evitar incidencias en el cálculo de la liquidación de cuotas, es aconsejable que la comunicación de estas variaciones de datos se efectúe inmediatamente después de presentar la declaración responsable a la que se ha hecho mención en el punto anterior.
El próximo día 22 de junio se procederá al cierre del cargo en cuenta, por lo que aquellas empresas a las que resulten de aplicación la exención de cotización y que deseen acogerse a tal modalidad de pago, deberán haber presentado la declaración responsable y, en su caso, la variación de datos de los trabajadores afectados, antes de dicho día.
3. Por las personas trabajadoras que se han reactivado entre el 1 y el 12 de mayo de 2020, en empresas que se encuentren en situación de fuerza mayor parcial el 13 de mayo de 2020, resultarán de aplicación las exenciones de la cotización previstas en la letra a) del apartado 2 del artículo 4 del Real Decreto-ley 18/2020, a partir del día en que se hayan reactivado.
En estas mismas empresas, por las personas trabajadoras que se hayan mantenido en situación de suspensión entre el 1 y el 12 de mayo de 2020, resultarán de aplicación, durante ese período, las exenciones de la cotización previstas en el apartado 1 del artículo 4 de este Real Decreto-ley hasta el día 12 de mayo de 2020. A partir de ese momento resultarán de aplicación las exenciones en la cotización previstas en la letra b) del apartado 2 del artículo 4 hasta el momento en que se reactiven.

Fecha: 01/06/2020	DEPARTAMENTO: RRHH	REALIZADO POR: RRHH	REVISADO POR: MII	Página: 2/11
----------------------	-----------------------	------------------------	----------------------	-----------------

Cód. Documento: 10-RRHH-20	NOVEDADES LABORALES JUNIO 2020	 GLEZCO [®] asesores y consultores
-------------------------------	---------------------------------------	---

Por último, se informa que la posibilidad de presentación de las declaraciones responsables a través del Sistema RED estará disponible a partir del día 1 de junio de 2020.

Recordemos que las exoneraciones de las cuotas empresariales a la Seguridad Social para los supuestos de prórroga del ERTE distinguiendo entre los supuestos de fuerza mayor total y parcial.

Situación de la empresa a 29 de febrero de 2020	FUERZA MAYOR TOTAL	
	MAYO	JUNIO
Plantilla de menos de 50 trabajadores	100%	100%
Plantilla de 50 o más trabajadores	75%	75%

Situación de la empresa a 29 de febrero de 2020	FUERZA MAYOR PARCIAL			
	MAYO		JUNIO	
	Trabajadores reincorporados	Trabajadores no reincorporados	Trabajadores reincorporados	Trabajadores no reincorporados
Plantilla de menos de 50 trabajadores	85%	60%	70%	45%
Plantilla de 50 o más trabajadores	60%	45%	45%	30%

2. NUEVAS MEDIDAS COMPLEMENTARIAS EN MATERIA DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL.

En el B.O.E. de 27 de mayo se ha publicado el Real Decreto-ley 19/2020, de 26 de mayo, por el que se adoptan medidas complementarias, entre otras, en materia de empleo y Seguridad Social para paliar los efectos del COVID-19. Detallamos las nuevas medidas que han entrado en vigor el día siguiente a su publicación.

MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN DEL EMPLEO AGRARIO

Quedan prorrogadas hasta el 30 de septiembre de 2020 las medidas extraordinarias para promover el empleo temporal agrario, contempladas en el Real Decreto-ley del pasado 7 de abril, que establecía su vigencia hasta el 30 de junio.

Fecha: 01/06/2020	DEPARTAMENTO: RRHH	REALIZADO POR: RRHH	REVISADO POR: MII	Página: 3/11
----------------------	-----------------------	------------------------	----------------------	-----------------

En relación a los jóvenes extranjeros en situación regular con autorización de residencia no lucrativa que se acogieron al Real Decreto-ley 13/2020, se establece que tras la finalización de la vigencia de su permiso de trabajo actual, se les permita acceder a una autorización de residencia y trabajo que tendrá una vigencia de dos años, renovable por otros dos, y será válida en todo el territorio nacional y sin límites sectoriales o de actividad, todo ello sin perjuicio de que, para el acceso a la residencia de larga duración, se tendrán en cuenta todos los periodos de residencia, legal y continuada, con ésta u otras autorizaciones de las que haya sido titular.

RECONOCIMIENTO DE ACCIDENTE LABORAL

Las prestaciones de Seguridad Social que cause el personal que presta servicios en centros sanitarios o socio-sanitarios, cuando haya contraído la COVID-19 se considerarán derivas de accidente de trabajo. Esta medida se aplicará a los contagios por COVID-19 producidos hasta el mes posterior a la finalización del estado de alarma. En los casos de fallecimiento, se entenderá también que la causa es accidente de trabajo, siempre que se produzca en los cinco años siguientes al contagio.

La asistencia sanitaria prestada a los trabajadores sanitarios, antes de la entrada de en vigor de este RDL, que se haya venido considerando como derivada de contingencia común, mantendrá dicha calificación. Sin embargo, una vez reconocida la contingencia profesional de la prestación la asistencia sanitaria, derivada de la recaída como consecuencia del contagio de la COVID-19 durante el estado de alarma, tendrá la naturaleza de contingencia profesional.

PRESTACIONES POR DESEMPLEO EN EL SECTOR CULTURAL

Con la entrada en vigor de este Real Decreto-ley ya no será necesario que los artistas acrediten su situación de falta de actividad derivada del COVID-19. Para calcular los días de actividad que genera el derecho a la prestación, se computará del 14 de marzo de 2019 al 14 de marzo de 2020, considerando esta fecha como la de situación legal de desempleo y sin necesidad de aportar documentación.

Igualmente, y con el fin de garantizar y facilitar el acceso inmediato a la prestación, se elimina el requisito de encontrarse en el periodo de inactividad voluntaria, suprimiendo el coste que ello supondría para el trabajador.

Además, se establece el reconocimiento en una única vez de esta prestación y su posible suspensión en el caso que se realice un trabajo por cuenta propia o ajena, suspensión que se reanudará por el tiempo que reste, una vez finalizado dicho trabajo.

En el caso de que las solicitudes ya hubieran sido denegadas a 28 de mayo, los interesados podrán volver a presentarlas.

Fecha: 01/06/2020	DEPARTAMENTO: RRHH	REALIZADO POR: RRHH	REVISADO POR: MII	Página: 4/11
----------------------	-----------------------	------------------------	----------------------	-----------------

LEVANTAMIENTO DE LA SUSPENSIÓN DE PLAZOS EN LA ACTUACIÓN DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (ITSS).

Con la derogación de la disposición adicional 2ª RDL 15/2020, a partir del 1 de junio, vuelven a contar los plazos en las actuaciones de la ITSS.

FONDO DE GARANTÍA SALARIAL (FOGASA)

En los expedientes en que se compruebe la procedencia de los salarios e indemnizaciones reclamados, FOGASA deberá dictar resolución en el plazo de tres meses desde la presentación de la solicitud y en los posteriores 10 días se deberán notificar al interesado.

Transcurrido dicho plazo sin que haya recaído resolución expresa, el solicitante podrá entender estimada por silencio administrativo la solicitud de reconocimiento de las obligaciones con cargo al FOGASA. Además, podrá solicitar un certificado acreditativo del silencio producido, en el que se incluirán las obligaciones con cargo al Fondo que deben entenderse reconocidas.

PRESTACIÓN EXTRAORDINARIA POR CESE DE ACTIVIDAD

Se modifica el art. 17.4 RDL 8/2020, añadiendo el siguiente párrafo: «Las cotizaciones por las que no exista obligación de cotizar serán a cargo de los presupuestos de la Seguridad Social en el caso de la aportación por contingencias comunes, de las mutuas colaboradoras o, en su caso, entidad gestora correspondiente, en el caso de la aportación por contingencias profesionales y cese de la actividad, y con cargo a los presupuestos de las entidades correspondientes en el caso del resto de aportaciones» (disp. final 8ª.1).

Las Mutuas seguirán pagando la prestación de cese de actividad hasta el último día del mes en el que finalice el estado de alarma, es decir, hasta el 30 de junio, salvo que se realicen posteriores prórrogas.

COTIZACIÓN EN LOS ERTES POR FUERZA MAYOR

Se precisa que no es posible aplicar las exoneraciones de cuotas a la Seguridad Social aplicables a los ERTES por fuerza mayor, si no se cumple el requisito de suministrar por medios electrónicos los datos relativos a inscripción de empresas, afiliación, altas, bajas y variaciones de datos, así como los referidos a la cotización y recaudación.

Fecha: 01/06/2020	DEPARTAMENTO: RRHH	REALIZADO POR: RRHH	REVISADO POR: MII	Página: 5/11
----------------------	-----------------------	------------------------	----------------------	-----------------

Cód. Documento: 10-RRHH-20	NOVEDADES LABORALES JUNIO 2020	 GLEZCO [®] asesores y consultores
-------------------------------	---------------------------------------	---

3. CONVENIOS PARA EL PAGO ANTICIPADO DE PRESTACIONES DE DESEMPLEO.

En el BOE del pasado 21 de mayo de 2020, se publicaron tres convenios celebrados entre el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Servicio Público de Empleo Estatal, de una parte, y de otra, respectivamente, la Confederación Española de Cajas de Ahorro (CECA), la Asociación Española de Banca y la Unión Nacional de Cooperativas de Crédito.

La finalidad de estos Convenios es establecer la forma y condiciones para la instrumentación de anticipos de prestaciones por desempleo previamente reconocidas por el Servicio Público de Empleo Estatal, en cumplimiento de lo dispuesto en el [artículo 39.2 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo](#), de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

OBJETO

Los Convenios suscritos tienen por objeto establecer la forma y condiciones en las que se desarrollará la colaboración entre el MTESS, el SEPE y las entidades asociadas a CECA, a la Asociación Española de la Banca o a la Unión Nacional de Cooperativas de Crédito que se adhieran a ellos para la instrumentación de anticipos a favor de las personas que tuvieran una prestación reconocida por el SEPE, a los efectos de que puedan disfrutar del importe de dicha prestación con anterioridad a su fecha de pago efectivo por el SEPE.

Se acuerda por tanto el anticipo por parte de la entidad adherida del importe total o parcial de la prestación por desempleo devengada en los términos y condiciones que se establecen con anterioridad a recibir los fondos procedentes del SEPE a través de los acuerdos realizados con la TGSS para esta finalidad.

La finalidad de los Convenios es facilitar la instrumentación de posibles anticipos de acuerdo a los criterios y requisitos que establece, sin que en ningún caso se pueda generar un derecho frente al SEPE para reclamar dichos anticipos, sin perjuicio de la obligación del SEPE de abonar las cantidades que correspondan a la entidad adherida a través del circuito financiero de la TGSS correspondientes al pago ordinario de la nómina de desempleo en los términos descritos en el apartado cuarto de la exposición de este Convenio. Además, no suponen la prestación del consentimiento o la toma de conocimiento a posibles cesiones futuras de derechos de cobro.

BENEFICIARIOS

Podrán ser beneficiarios de los anticipos considerados en el presente Convenio las personas a las que se les reconozca una prestación o subsidio por desempleo desde el 1 de mayo (inclusive), con efectos económicos entre del 14 de marzo de 2020 y la fecha de fin de vigencia de este Convenio, siempre que la gestión de la prestación o subsidio sea competencia del SEPE.

Fecha: 01/06/2020	DEPARTAMENTO: RRHH	REALIZADO POR: RRHH	REVISADO POR: MII	Página: 6/11
----------------------	-----------------------	------------------------	----------------------	-----------------

Cada persona beneficiaria solo podrá acceder al anticipo regulado en el presente Convenio una sola vez, coincidiendo con el abono de la primera mensualidad de prestación por desempleo o subsidio a la que tuviera derecho tras la solicitud del anticipo.

Las personas beneficiarias de estos anticipos no podrán modificar la cuenta bancaria de abono de la prestación por parte del SEPE, hasta que se produzca la compensación del anticipo recibido.

ANTICIPO

El importe máximo del anticipo será equivalente a la cuantía diaria que se recoge en la resolución de aprobación de la respectiva prestación o subsidio por desempleo multiplicada por el número de días existente desde la fecha de inicio de devengo que consta en la citada resolución hasta el último día del mes anterior al mes en que se aprueba dicha resolución. A estos efectos, se debe tener en cuenta que las mensualidades se consideran de treinta días en todo caso.

La entidad adherida compensará el importe anticipado del abono una vez que se haya producido el pago de las prestaciones o subsidios a través del circuito financiero por la TGSS, aplicando en su caso las condiciones específicas que se pudieran haber acordado.

OBLIGACIONES DE LAS PARTES

Las entidades financieras se obligan a:

- a) Realizar el estudio de la posible concesión del anticipo de todos los solicitantes, supeditado a su aprobación conforme a sus criterios internos aplicables, pudiendo concederse o denegarse libremente las operaciones por la entidad adherida aplicando dichos criterios internos, y sin que sean revisables por la Administración.
- b) Notificar al SEPE, en el ámbito de los acuerdos de la Comisión de seguimiento, los anticipos realizados al amparo del presente Convenio, a efectos meramente estadísticos.

El SEPE, por su parte, se obliga a poner a disposición de la entidad adherida, la información relativa a las prestaciones y subsidios reconocidos con fecha de inicio del pago posterior al 14 de marzo de 2020, de personas que tuvieran el cobro domiciliado en la respectiva entidad financiera. La información remitida incluirá las variaciones que la empresa haya podido comunicar antes de la fecha del envío de la información, a los efectos de garantizar la correcta concesión de los respectivos anticipos.

Dicha información se facilitará especificando: NIF, nombre y apellidos, importe, n.º de días, código de cuenta corriente IBAN.

Fecha: 01/06/2020	DEPARTAMENTO: RRHH	REALIZADO POR: RRHH	REVISADO POR: MII	Página: 7/11
----------------------	-----------------------	------------------------	----------------------	-----------------

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Se crea una Comisión Mixta de Seguimiento, instrumento paritario acordado por las partes para el seguimiento, vigilancia y control del Convenio y de los compromisos adquiridos por los firmantes, el cual ejercerá sus funciones de acuerdo con lo establecido en los [artículos 51.2.c\)](#) y

PROTECCIÓN DE DATOS Y CONFIDENCIALIDAD

Las partes se comprometen a no difundir, sin autorización de la otra parte, informaciones a las que hayan tenido acceso en el desarrollo de estos Convenios, debiendo extender esta obligación a todas las personas que intervengan o colaboren en la realización y el desarrollo de lo que establecen.

Además, se someten a la [Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales](#), y al resto de normativa vigente en materia de protección de datos personales en todos los supuestos en los que pueda darse tratamiento, cesión o comunicación de datos, entre las partes o a un tercero, en ejecución de lo dispuesto en este Convenio.

VIGENCIA Y MODIFICACIÓN DE LOS CONVENIOS

Los Convenios suscritos extenderán su vigencia durante el plazo de tres meses desde su fecha prorrogables por un idéntico periodo tras acuerdo de la Comisión de Seguimiento del Convenio.

Estos convenios podrán ser modificados por acuerdo unánime de las partes, el cual se formalizará mediante adenda, conforme a los requisitos legalmente establecidos.

4. FASE II DE LA DEESCALADA: ASPECTOS LABORALES

El pasado 18 de mayo entró en vigor la Orden SND/414/2020, de 16 de mayo, para la flexibilización de determinadas restricciones de ámbito nacional establecidas tras la declaración del estado de alarma en aplicación de la fase 2 del Plan para la transición hacia una nueva normalidad.

Ante la evolución epidemiológica positiva y el oportuno cumplimiento de los criterios sanitarios establecidos, se ha procedido a extender la flexibilización de algunas medidas que corresponderían a la fase 2 para determinadas unidades territoriales. Entre las principales medidas establecidas por esta orden cabe señalar las que deben garantizar la protección de los trabajadores en su puesto de trabajo y las que deben evitar la concentración de personas en determinados momentos en el nuevo escenario proporcionado por esta fase 2.

Fecha: 01/06/2020	DEPARTAMENTO: RRHH	REALIZADO POR: RRHH	REVISADO POR: MII	Página: 8/11
----------------------	-----------------------	------------------------	----------------------	-----------------

FOMENTO DE LOS MEDIOS NO PRESENCIALES DE TRABAJO

Siempre que sea posible, se fomentará la continuidad del teletrabajo para aquellos trabajadores que puedan realizar su actividad laboral a distancia.

MEDIDAS DE HIGIENE Y PREVENCIÓN PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Las empresas deberán adoptar las acciones necesarias para cumplir las medidas de higiene y prevención, para ello se asegurará que todos los trabajadores tengan permanentemente a su disposición en el lugar de trabajo agua y jabón o geles hidroalcohólicos o desinfectantes con actividad virucida autorizados y registrados por el Ministerio de Sanidad para la limpieza de manos.

Asimismo, cuando no pueda garantizarse la distancia de seguridad interpersonal de aproximadamente dos metros, se asegurará que los trabajadores dispongan de equipos de protección adecuados al nivel de riesgo. En este caso, todo el personal deberá estar formado e informado sobre el correcto uso de los citados equipos de protección.

El fichaje con huella dactilar será sustituido por cualquier otro sistema de control horario que garantice las medidas higiénicas adecuadas para la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores, o bien se deberá desinfectar el dispositivo de fichaje antes y después de cada uso, advirtiendo a los trabajadores de esta medida.

La disposición de los puestos de trabajo, la organización de los turnos y el resto de condiciones de trabajo existentes en los centros, entidades, locales y establecimientos se modificarán, en la medida necesaria, para garantizar la posibilidad de mantener la distancia de seguridad interpersonal de dos metros entre los trabajadores. Asimismo, las medidas de distancia previstas legalmente deberán cumplirse, en su caso, en los vestuarios, taquillas y aseos de los trabajadores, así como en cualquier otra zona de uso común.

Si un trabajador empezara a tener síntomas compatibles con la enfermedad, contactará de inmediato con el teléfono habilitado para ello por la comunidad autónoma o centro de salud correspondiente y, en su caso, con el correspondiente servicio de prevención de riesgos laborales.

El trabajador se colocará una mascarilla, debiendo abandonar, en todo caso, su puesto de trabajo hasta que su situación médica sea valorada por un profesional sanitario.

Fecha: 01/06/2020	DEPARTAMENTO: RRHH	REALIZADO POR: RRHH	REVISADO POR: MII	Página: 9/11
----------------------	-----------------------	------------------------	----------------------	-----------------

MEDIDAS PARA PREVENIR EL RIESGO DE COINCIDENCIA MASIVA DE PERSONAS EN EL ÁMBITO LABORAL

Sin perjuicio de la adopción de las necesarias medidas de protección colectiva e individual, los centros deberán realizar los ajustes en la organización horaria que resulten necesarios para evitar el riesgo de coincidencia masiva de personas, trabajadoras o no, en espacios o centros de trabajo durante las franjas horarias de previsible máxima afluencia o concentración.

Se considerará que existe riesgo de coincidencia masiva de personas cuando no haya expectativas razonables de que se respeten las distancias mínimas de seguridad, particularmente en las entradas y salidas al trabajo, teniendo en cuenta tanto la probabilidad de coincidencia masiva de las personas trabajadoras como la afluencia de otras personas que sea previsible o periódica.

MEDIDAS DE HIGIENE EXIGIBLES

Las empresas deberán adoptar las medidas de limpieza y desinfección adecuadas a las características e intensidad de uso de los centros, entidades, locales y establecimientos.

En las tareas de limpieza se prestará especial atención a las zonas de uso común y a las superficies de contacto más frecuentes como pomos de puertas, mesas, muebles, pasamanos, suelos, teléfonos, perchas, y otros elementos de similares características, conforme a las siguientes pautas:

- a) Se utilizarán desinfectantes como diluciones de lejía (1:50) recién preparada o cualquiera de los desinfectantes con actividad virucida que se encuentran en el mercado y que han sido autorizados y registrados por el Ministerio de Sanidad.
- b) Tras cada limpieza, los materiales empleados y los equipos de protección utilizados se desecharán de forma segura, procediéndose posteriormente al lavado de manos.

Las medidas de limpieza se extenderán también, en su caso, a zonas privadas de los trabajadores, tales como vestuarios, taquillas, aseos, cocinas y áreas de descanso. Cuando existan puestos de trabajo compartidos por más de un trabajador, se realizará la limpieza y desinfección del puesto tras la finalización de cada uso, con especial atención al mobiliario y otros elementos susceptibles de manipulación.

Si se emplean uniformes o ropa de trabajo, se procederá al lavado y desinfección regular de los mismos, siguiendo el procedimiento habitual. Se deben realizar tareas de ventilación periódica en las instalaciones y, como mínimo, de forma diaria y durante el tiempo necesario para permitir la renovación del aire.

Fecha: 01/06/2020	DEPARTAMENTO: RRHH	REALIZADO POR: RRHH	REVISADO POR: MII	Página: 10/11
----------------------	-----------------------	------------------------	----------------------	------------------

Cód. Documento: 10-RRHH-20	NOVEDADES LABORALES JUNIO 2020	 GLEZCO [®] asesores y consultores
-------------------------------	---------------------------------------	---

El uso de ascensores y montacargas se limitará al mínimo imprescindible y se utilizarán preferentemente las escaleras. Cuando sea necesario utilizarlos, la ocupación máxima de los mismos será de una persona, salvo que sea posible garantizar la separación de dos metros entre ellas, o en aquellos casos de personas que puedan precisar asistencia, en cuyo caso también se permitirá la utilización por su acompañante.

Cuando el uso de los aseos esté permitido por clientes, visitantes o usuarios, su ocupación máxima será de una persona, salvo en aquellos supuestos de personas que puedan precisar asistencia, en cuyo caso también se permitirá la utilización por su acompañante. Deberá reforzarse la limpieza y desinfección de los referidos aseos garantizando siempre el estado de salubridad e higiene de los mismos.

Se fomentará el pago con tarjeta u otros medios que no supongan contacto físico entre dispositivos, evitando, en la medida de lo posible, el uso de dinero en efectivo. Se limpiará y desinfectará el datáfono tras cada uso, así como el TPV si el empleado que lo utiliza no es siempre el mismo.

Se deberá disponer de papeleras en las que poder depositar pañuelos y cualquier otro material desechable. Dichas papeleras deberán ser limpiadas de forma frecuente, y al menos una vez al día.



Fecha: 01/06/2020	DEPARTAMENTO: RRHH	REALIZADO POR: RRHH	REVISADO POR: MII	Página: 11/11
----------------------	-----------------------	------------------------	----------------------	------------------