

NOTA INFORMATIVA ERTES

Esta nota informativa tiene como finalidad exponer sucintamente la normativa sobre ERTE,s que se han ido aprobando en los últimos días, como consecuencia de la excepcional situación tras la aprobación y las prórrogas del estado de alarma, y el posible impacto en las entidades sociales de esta medida.

Las consideraciones que se efectúan es necesario valorarlas con la prudencia necesaria motivada por la imprecisión de la normativa, entendible en esta situación excepcional, pero que puede generar inseguridad jurídica. Por lo tanto, el carácter de esta nota es meramente informativo.

1. ASPECTOS GENERALES

EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO.

La normativa laboral regula una serie de medidas que las empresas pueden adoptar con carácter temporal cuando existan causas debidamente justificadas. Así, en los supuestos tasados en el artículo 47 del 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 (en adelante, “ET”), el empresario puede suspender los contratos de trabajo o reducir la jornada laboral mediante el mecanismo del Expediente de regulación de empleo temporal (“ERTE”).

Para conocer la regulación de los ERTES debe atenderse a los artículos 45, 47 y 51 del ET.

El empresario puede suspender los contratos de trabajo: (i) por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o (ii) por causa derivada de fuerza mayor (artículo 47.1 y 3 ET)

RDL 8/2020

El Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo (en adelante, RDL -convalidado por Resolución de 25 de marzo, BOE de 30 de marzo de 2020-), **adopta medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del Covid-19**, que entrando en vigor **el 18 de marzo de 2020**.

El artículo 5 del RDL se establece **el carácter preferente del trabajo a distancia o teletrabajo**, debiendo la empresa facilitar, en la medida que sea posible, los cambios en la organización que sean necesarios para implementar este tipo de trabajo, debiendo procederse a solicitar a los trabajadores que hagan una autoevaluación voluntaria de los riesgos para entender cumplidas las obligaciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Entre las medidas contempladas en este RDL se encuentran las relacionadas con los procedimientos de **suspensión de contratos y reducción de jornada por fuerza mayor y por causa económica, técnica, organizativa y de producción** (arts. 22, 23, 24, 28 y disposición transitoria primera RDL)

En primer lugar, ha de indicarse que estas medidas estarán vigentes mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19 (art. 28).

a) **ERTE por causa de fuerza mayor (arts. 22 y 24 y disposición transitoria primera RDL)**

Destacan 3 aspectos: en primer lugar, la definición concreta de lo que supone la causa de fuerza mayor en estas circunstancias de emergencia; en segundo lugar, el establecimiento de particularidades procedimentales que redundarán en una simplificación de los requisitos y, en tercer lugar, el establecimiento de exoneración de cuotas a las empresas.

a. **Definición de causa de fuerza mayor.** Tendrán esta consideración, con las consecuencias que se derivan del artículo 47 del ET, las suspensiones de contrato y reducciones de jornada que tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma, que impliquen:

- suspensión o cancelación de actividades,
- cierre temporal de locales de afluencia pública,
- restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas y/ o las mercancías,
- falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad,
- el contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria,

Ha de tenerse en cuenta que las situaciones anteriormente descritas deben quedar debidamente acreditadas.

Señalar aquí algunas aclaraciones contenidas en la **Guía del Ministerio de Trabajo y Economía Social** sobre el RDL 8/2020:

De concepto: La fuerza mayor temporal debe ser un acontecimiento ajeno al círculo de decisión empresarial. En este sentido, una decisión de la empresa de suspensión de actividades que no esté fundada en causas ajenas a su exclusiva voluntad no será suficiente, en sí misma, para justificar dicha vis mayor.

Temporales: En principio, la fuerza mayor temporal, dada la situación de excepción actual, se entenderá acreditada para el periodo temporal que dure el

Estado de Alarma, según las disposiciones de la autoridad gubernativa. Ello sin perjuicio de los medios de prueba que, en un sucesivo expediente, pueda la empresa presentar y que permitan acreditar la continuación de la causa de fuerza mayor temporal.

Personales: La proporcionalidad exigible en todos los expedientes de regulación de empleo supone que sólo se vean afectadas por la causa aquellas personas trabajadoras cuya jornada resulta imprescindible reducir o cuyo contrato resulta ineludible suspender. En este sentido, si la actividad empresarial puede mantenerse en ciertos ámbitos o actividades, la empresa deberá solicitar una medida proporcional a la actividad suspendida por las medidas de excepcionalidad o la afectación de la plantilla, y no superior a esta.

Además, resulta conveniente tener en cuenta **las pautas generales de interpretación y actuación del OEITSS** (Organismo Estatal de Inspección de Trabajo y Seguridad Social) dirigidas a las Inspecciones Provinciales:

- Se considera necesaria la motivación, la justificación y la acreditación de las circunstancias invocadas por la empresa, tanto más cuanto la apreciación de la fuerza mayor dependa de conceptos jurídicos indeterminados.
- Se entiende preciso valorar la proporcionalidad de la medida y el equilibrio en el reparto de cargas. No puede olvidarse que el ERTE por fuerza mayor persigue liberar al empresario de la carga de abonar el salario, cuando la prestación laboral deviene imposible como consecuencia de un hecho externo al círculo de la empresa, imprevisible o, en todo caso, inevitable. Por tanto, cuando el empresario no tiene una merma de ingresos como consecuencia del hecho externo, no procede la apreciación de fuerza mayor.
- Debe tenerse siempre en consideración, a efectos de la existencia de una imposibilidad de mantenimiento del trabajo, la previsión del artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, según el cual, “se establecerán sistemas de organización que permitan mantener la actividad por mecanismos alternativos, particularmente por medio del trabajo a distancia, debiendo para ello la empresa adoptar las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario es proporcionado”.
- Resulta necesario que la actuación no sólo se centre en la apreciación de la fuerza mayor, sino en la constatación de que no existe fraude, bien porque no se haya producido un cese real de la actividad, bien porque se incluyen trabajadores que no deberían estarlo, o bien por cualquier otra causa.

- b. **Especialidades del procedimiento.** Teniendo muy en cuenta que (conforme a la disposición transitoria primera apartado 1 RDL) estas no se aplicarán a los ERTE iniciados o comunicados antes del 18 de marzo de 2020 (fecha de entrada en vigor del RDL) y basados en las causas previstas en el RDL que nos ocupa:
- Se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañada de un informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19, y, en su caso, de la correspondiente documentación acreditativa.
 - La empresa deberá comunicar su solicitud a las personas trabajadoras y trasladar el informe y la documentación acreditativa, en caso de existir, a la representación de estas.
 - La existencia de fuerza mayor deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas.
 - En el caso de que la autoridad laboral solicite informe (es potestativo) a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), esta lo emitirá en el plazo improrrogable de 5 días.
 - La resolución de la autoridad laboral se dictará en el plazo de 5 días desde la solicitud y se limitará a constatar la existencia, cuando proceda, de la fuerza mayor alegada por la empresa. Será la empresa a quien corresponderá decidir si aplica medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada, que surtirán efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor. Se debe tener en cuenta que varias comunidades autónomas han publicado resoluciones ampliando el plazo de respuesta en 5 días adicionales.
- c. **Exoneración de cuotas a la empresa.** Antes de indicar en qué consiste esta medida, es destacable señalar que, a diferencia de lo que se ha expuesto respecto a las especialidades procedimentales de los ERTE por fuerza mayor, aquí sí se establece su extensión a los afectados por ERTE autorizados o iniciados antes del 18 de marzo de 2020, eso sí, siempre que deriven directamente del COVID-19 (disposición transitoria primera punto 2 RDL), que fue modificado por la Disposición final primera del RDL 9/2020.

La medida consiste en que la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), mientras dure el período de suspensión de contratos o reducción de jornada autorizado por fuerza mayor temporal relacionado con el COVID-19, exonerará a la empresa del abono de la aportación empresarial prevista en el artículo 273.2 de la LGSS, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta, en un:

- 100% si, a 29 de febrero de 2020, tuviera menos de 50 trabajadores en situación de alta en la Seguridad Social.
- 75% cuando en la referida fecha tuviera 50 o más trabajadores en alta.

Será la empresa la que solicite esta exoneración de cuotas a la TGSS, comunicando la identificación de los trabajadores y el período de la suspensión o reducción de jornada.

Las personas trabajadoras no se verán afectadas por esta exoneración, manteniéndose la consideración de dicho período como efectivamente cotizado a todos los efectos, sin que resulte de aplicación lo establecido en el artículo 20 de la LGSS.

- b) **ERTE** por causa económica, técnica, organizativa y de producción (art. 23 y disposición transitoria primera apartado 1

Las causas justificativas están recogidas en el artículo 47.1 ET: (i) Las causas económicas se dan "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"; (ii) las causas técnicas hacen referencia a cambios "en el ámbito de los medios o instrumentos de producción"; (iii) las organizativas a cambios "en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción" y, (iv) las de producción "cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado".

En el RDL 8/2020 se adoptan las siguientes medidas de flexibilidad respecto al procedimiento general del ET.

En los supuestos que se decida por la empresa la suspensión de contrato o reducción temporal de la jornada por estas causas, lo destacable son las siguientes especialidades del procedimiento que, conforme a la disposición transitoria primera apartado 1 del RDL, no se aplicarán a los ERTE iniciados o comunicados antes del 18 de marzo de 2020 (fecha de entrada en vigor del RDL) y basados en las causas previstas en el RDL:

- a. Previsiones para los casos en que no exista representación legal de las personas trabajadoras: la comisión representativa de las mismas para la negociación del periodo de consultas estará integrada por:
- Los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. La comisión estará formada por 1 persona por cada uno de los sindicatos que

cumplan dichos requisitos, tomándose las decisiones por las mayorías representativas correspondientes.

- En su defecto, por 3 trabajadores de la propia empresa, elegidos conforme a lo recogido en el artículo 41.4 del ET.
 - El plazo del que se dispondrá, en cualquiera de los casos anteriores, para la constitución de la comisión representativa será de 5 días improrrogables.
- b. El periodo de consultas con los representantes de los trabajadores o la comisión representativa vista en el punto anterior no deberá exceder de 7 días como máximo.
- c. El informe de la ITSS, en el caso de que se solicite por la autoridad laboral, se emitirá en el plazo improrrogable de 7 días.

En el supuesto de ERTES por causas económica, técnica, organizativa y de producción no hay exoneración de cuotas de seguridad social.

Disposición común. (D.A. Sexta RDL)

Las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el presente real decreto-ley estarán sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad.

El RDL 11/2020 desarrolla esta previsión en su Disposición adicional decimocuarta. *“Aplicación de la Disposición adicional sexta 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, a las empresas de los sectores de las artes escénicas, musicales y del cinematográfico y audiovisual.”*

Según esta disposición, el compromiso del mantenimiento del empleo establecido en la disposición adicional sexta del Real Decreto-ley 8/2020, se valorará en atención a las características específicas de los distintos sectores y la normativa laboral aplicable, teniendo en cuenta, en particular, las especificidades de aquellas empresas que presentan una alta variabilidad o estacionalidad del empleo o una relación directa con eventos o espectáculos concretos, como sucede, entre otros, en el ámbito de las artes escénicas, musicales, cinematográfico y audiovisual.

En particular, en el caso de contratos temporales el compromiso de mantenimiento del empleo no se entenderá incumplido cuando el contrato se extinga por expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio que constituye su objeto o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación.

En todo caso, las medidas previstas en los artículos 22 a 28 de Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, resultarán de aplicación a todas las personas trabajadoras, con independencia de la duración determinada o indefinida de sus contratos.

RDL 9/2020

LAS MEDIDAS ADOPTADAS EN ESTE RDL

- 1. Se consideran servicios esenciales y, por tanto, se mantiene durante el estado de alarma la actividad de los centros sanitarios y centros sociales de mayores, personas dependientes o personas con discapacidad (art. 1)**

Durante la vigencia del estado de alarma y sus prórrogas:

- Se consideran servicios esenciales los centros, servicios y establecimientos sanitarios, que determine el Ministerio de Sanidad, así como los centros sociales de mayores, personas dependientes o personas con discapacidad, en los términos especificados por el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, cualquiera que sea la titularidad, pública o privada, o el régimen de gestión.
 - No podrán tramitar ERTE,s, debiendo mantener su actividad, pudiendo únicamente proceder a reducir o suspender la misma parcialmente en los términos en que así lo permitan las autoridades competentes.
 - El incumplimiento o la resistencia a las órdenes de las autoridades competentes en aras al cumplimiento de lo previsto en este artículo será sancionado con arreglo a las leyes, en los términos establecidos en el artículo diez de la Ley Orgánica 4/1981, de 1 de junio, de los estados de alarma, excepción y sitio.
- 2. No se considerará justificada la extinción del contrato ni el despido por causas relacionadas con el COVID-19 (art. 2)**

Como se apunta en la exposición de motivos del RDL, el objetivo de las medidas extraordinarias y excepcionales establecidas por el Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo para hacer frente a la crisis en la que estamos inmersos, es garantizar el restablecimiento de la actividad empresarial y la salvaguarda del empleo, la agilización y flexibilización de los ERTE (arts. 22 y 23 RDL 8/2020) están previstas para responder a una situación

excepcional y limitada en el tiempo que evite la destrucción de empleo, no pudiendo justificar la extinción de contratos ni los despidos.

En este sentido, se adopta una medida extraordinaria para la protección del empleo consistente en que:

- No se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido, la fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada previstas en los artículos 22 y 23 del RDL 8/2020.

Esta medida no significa que se prohíba despedir durante o a causa de la crisis sanitaria del Covid-19. Lo que se ha prohibido es que la crisis sanitaria del Covid-19 pueda ser utilizada para justificar válidamente un despido objetivo procedente.

Po lo tanto, esta medida tendrá traducción en la indemnización a satisfacer puesto que de concurrir una extinción de estas características la calificación de improcedencia supondrá pasar de 20 días y máximo 12 mensualidades de indemnización a 33 días y máximo 24 mensualidades.

Además, con esta previsión, deberá tenerse en cuenta cómo repercute esta medida, sin la adecuada precisión, en la disposición adicional sexta del RDL 8/2020 donde se supeditan las «medidas extraordinarias» en el ámbito laboral adoptadas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante los 6 meses siguientes a la fecha de reanudación de la actividad.

3. Se concreta el procedimiento para la tramitación y abono de prestaciones por desempleo como consecuencia de ERTE por fuerza mayor o por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción derivados del COVID-19 (art. 3)

Esta medida persigue ofrecer una solución a las distintas eventualidades que, a nivel de tramitación, se están suscitando tanto para la entidad gestora de las prestaciones de desempleo, como para las autoridades laborales, con motivo del incremento de los ERTE solicitados y comunicados por las empresas.

El Servicio Público de Empleo Estatal está haciendo indicaciones al respecto, facilitando la realización de los trámites para el reconocimiento de

la prestación contributiva por desempleo de los afectados por ERTE basados en las causas de los artículos 22 y 23 del RDL 8/2020 (art. 25 RDL 8/2020), cuyo procedimiento será el que se establece en el artículo 3 del RDL 9/2020.

4. El tiempo de suspensión de los contratos temporales por ERTE debido a fuerza mayor o a causas económicas, técnicas, organizativas y de producción derivados del COVID-19 interrumpirá el cómputo de su duración máxima (art. 5).

La excepcionalidad de la situación de paralización de la actividad económica por la declaración del estado de alarma para hacer frente al COVID-19 se considera que lo es a todos los efectos, también para la contratación temporal, estableciéndose la siguiente medida:

- La suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, por ERTE debido a fuerza mayor o a causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (arts. 22 y 23 RDL 8/2020) supondrá la interrupción del cómputo de su duración y de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido respecto de las personas trabajadoras afectadas.

5. Se limita la duración de los ERTE por fuerza mayor al estado de alarma y sus posibles prórrogas (disp. adicional primera)

Se aclara que el límite temporal de las resoluciones tácitas recaídas en los ERTE por fuerza mayor –silencio positivo–, no puede suponer una duración máxima distinta a la que es aplicable a las resoluciones expresas, por tanto, en ambos casos y con independencia del contenido de la solicitud empresarial concreta, su duración máxima será la del estado de alarma y posibles prórrogas.

6. Se establece un régimen sancionador para conductas fraudulentas y la obligación de reintegrar las prestaciones reconocidas indebidamente (disp. adicional segunda)

Con el fin de evitar el uso fraudulento de los recursos públicos para fines distintos a aquellos para los que se han establecido, se prevé, en aplicación de la LISOS, que serán sancionadas:

- Las solicitudes presentadas por la empresa que contuvieran falsedades o incorrecciones en los datos facilitados darán lugar a las sanciones correspondientes.
- La conducta de la empresa consistente en solicitar medidas, en relación al empleo que no resultaran necesarias o no tuvieran conexión suficiente con la causa que las origina, siempre que den lugar a la generación o percepción de prestaciones indebidas.

Si como consecuencia de alguno de los incumplimientos anteriores se reconocieran indebidamente prestaciones a las personas trabajadoras, se procederá a su revisión de oficio, estando obligada la empresa, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa o penal correspondiente, a ingresar a la entidad gestora las cantidades percibidas por la persona trabajadora, deduciéndolas de los salarios dejados de percibir que hubieran correspondido, con el límite de la suma de tales salarios.

Esta obligación de devolver las prestaciones (considerada sanción accesoria a efectos de la LISOS), será exigible hasta la prescripción de las infracciones referidas en la LISOS que resulten aplicables, de conformidad con las reglas específicas y de vigencia expresa previstos en este real-decreto ley.

7. Se determina la fecha de los efectos de las prestaciones por desempleo derivadas de los ERTE por fuerza mayor y por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (disp. adicional tercera)

La fecha de efectos de la situación legal de desempleo será:

- En los supuestos de fuerza mayor, la fecha del hecho causante de la misma.
- En los supuestos de causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, fecha de efectos de la situación legal de desempleo habrá de ser, en todo caso, coincidente o posterior a la fecha en que la empresa comunique a la autoridad laboral la decisión adoptada.

Tanto la causa como la fecha de efectos de la situación legal de desempleo deberán figurar, en todo caso, en el certificado de empresa, que se considerará documento válido para su acreditación.

8. **Desaparece para los ERTES por COVID-19 anteriores a 18 de marzo de 2020 la limitación de las medidas extraordinarias en materia de cotizaciones y protección por desempleo (disp. final primera)**

Con la modificación del apartado segundo de la disposición transitoria primera del RDL 8/2020, desaparecen las previsiones que extendían a los afectados por ERTE derivados directamente del COVID-19 pero comunicados, autorizados o iniciados antes del 18 de marzo, la aplicación de las excepciones temporales de los efectos de presentar fuera de plazo las solicitudes de prestaciones por desempleo (art. 26 RDL 8/2020) y de la obligación de solicitar la prórroga del subsidio y de presentar en plazo la declaración anual de rentas (art. 27 RDL 8/2020), esto es, queda sin efecto para estos supuestos la suspensión de la aplicación de los artículos 268.2 y 276.1, por un lado, y de los artículos 276.2 y 276.3, párrafo tercero, de la Ley General de la Seguridad Social, por otro.

2. **ERTE,S Y LOS CENTROS DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

CONSIDERACIÓN DE LOS SERVICIOS SOCIALES COMO SERVICIOS ESENCIALES

a) Medida recogida en la Orden SND/275/2020, de 23 de marzo (publicada y en vigor el 24 de marzo), de aplicación a todos los **centros de servicios sociales de carácter residencial** (centros residenciales de personas mayores, personas con discapacidad u otros centros de servicios sociales de análoga naturaleza), públicos o privados (estos últimos considerados, a estos efectos, servicios esenciales):

1. La obligación de mantener su actividad, no pudiendo adoptar medidas que supongan el cierre, reducción o suspensión de sus actividades o de contratos laborales, salvo que la autoridad competente de la comunidad autónoma determine que el mantenimiento de la actividad del centro no es imprescindible.

b) La Orden SND/295/2020, de 26 de marzo, de aplicación a todos los **centros y entidades que presten cualquiera de los servicios contenidos en el Catálogo de Referencia** aprobado por Acuerdo del Consejo Territorial de Servicios Sociales y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia el 16 de enero de 2013, con independencia de su titularidad, así como a sus trabajadores y trabajadoras cualquiera que sea la naturaleza de su relación contractual o administrativa.

A los efectos de lo previsto en la presente orden, los centros y entidades de titularidad privada a los que se refiere el párrafo anterior tendrán la consideración de operadores de servicios esenciales con los efectos previstos en el artículo 18.2 del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo. Este artículo establece que:

1. Los operadores críticos de servicios esenciales previstos en la Ley 8/2011, de 28 de abril, por la que se establecen medidas para la protección de infraestructuras críticas, adoptarán las medidas necesarias para asegurar la prestación de los servicios esenciales que les son propios.

2. Dicha exigencia será igualmente adoptada por aquellas empresas y proveedores que, no teniendo la consideración de críticos, son esenciales para asegurar el abastecimiento de la población y los propios servicios esenciales.

El artículo 3.4 del esta Orden, establece asimismo que: todo el personal de servicios sociales, independientemente de que ya esté prestando sus servicios en la modalidad de teletrabajo u otras, deberá estar disponible para ser requerido en cualquier momento para la prestación de tareas presenciales, con excepción de aquellas personas que se encuentren en situación de aislamiento domiciliario por COVID-19. Lo anterior afecta también al personal administrativo mínimo imprescindible para el desarrollo de los servicios.

- c) El RDL 9/2020, de 27 de marzo, como hemos señalado anteriormente considera servicios esenciales y, por tanto, se **mantiene durante el estado de alarma la actividad los centros sociales de mayores, personas dependientes o personas con discapacidad.**

Durante la vigencia del estado de alarma y sus prórrogas:

- Se consideran servicios esenciales los **centros, servicios y establecimientos sanitarios**, que determine el Ministerio de Sanidad, así como los **centros sociales** de mayores, personas dependientes o **personas con discapacidad**, en los términos especificados por el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, cualquiera que sea la titularidad, pública o privada, o el régimen de gestión.
- **No podrán tramitar ERTE,s, debiendo mantener su actividad, pudiendo únicamente proceder a reducir o suspender la misma**

parcialmente en los términos en que así lo permitan las autoridades competentes.

- El incumplimiento o la resistencia a las órdenes de las autoridades competentes en aras al cumplimiento de lo previsto en este artículo será sancionado con arreglo a las leyes, en los términos establecidos en el artículo diez de la Ley Orgánica 4/1981, de 1 de junio, de los estados de alarma, excepción y sitio.