



**ANTRÀS**  
ABOGADOS ASOCIADOS

*Desde 1940*

---



*MARZO 2020*

***NOTA INFORMATIVA***

**INFORMACIONES LABORALES**

Marzo 2020



---

**NOTA INFORMATIVA  
CON RELACIÓN AL CORONAVIRUS COVID-19 (2)**  
**14 de marzo de 2020**

---

En la presente Nota ofrecemos una recopilación de preguntas y respuestas que creemos que pueden ser de utilidad para hacer frente al impacto laboral del coronavirus COVID-19. Se han agrupado en torno a cuatro ejes:

- **[Novedades 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](#)**

- **Medidas reorganizativas.**
- **Medidas de prevención y protección**
- **Conciliación de la vida personal y familiar**

Es muy importante tener en cuenta que el conjunto de respuestas y medidas propuestas están condicionadas y son dependientes de las medidas normativas que las distintas autoridades gubernativas y administrativas van a adoptar en los próximos días.

Antràs Abogados Asociados ha creado un equipo especializado en la gestión de las incidencias derivadas de esta situación que, en apoyo de sus abogados de referencia, les mantendrán informados y estará a su disposición para cualquier aclaración. Pueden utilizar sus canales de comunicación habituales o la dirección [newsletter@antras.net](mailto:newsletter@antras.net).

Esta Nota informativa se ha actualizado en fecha de 14 de marzo tras la publicación 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.



---

## Novedades del RDL por el que se declara el estado de alarma.

---

Las **medidas de carácter laboral** que se contienen en 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](#) son:

- Declaración del estado de alarma, durante 15 días naturales, con el fin de afrontar la situación de emergencia sanitaria provocada por el coronavirus COVID-19.
  - Se **limita la libertad de circulación de los ciudadanos por las vías públicas pero se exceptúa, entre otras, el desplazamiento al lugar de trabajo** para efectuar su prestación laboral, profesional o empresarial y la circulación de vehículos particulares para la realización de esas actividades.
  - Por su afectación a la conciliación de la vida familiar y laboral indicar que se acuerda, aunque ello ya se había hecho en varias Comunidades Autónomas, que queda suspendida la actividad educativa presencial en todos los centros y etapas, ciclos, grados, cursos y niveles de enseñanza.
  - Se establece la **suspensión de la apertura al público** de
    - locales y establecimientos minoristas, a excepción de los establecimientos comerciales minoristas de alimentación, bebidas, productos y bienes de primera necesidad, establecimientos farmacéuticos, médicos, ópticas y productos ortopédicos, productos higiénicos, peluquerías, prensa y papelería, combustible para la automoción, estancos, equipos tecnológicos y de telecomunicaciones, alimentos para animales de compañía, comercio por internet, telefónico o correspondencia, tintorerías y lavanderías;
    - museos, archivos, bibliotecas, monumentos, así como de los locales y establecimientos en los que se desarrollen espectáculos públicos, las actividades deportivas y de ocio indicados en el anexo del Real Decreto (al final de esta Nota encontrarán el Anexo del Real Decreto)
    - actividades de hostelería y restauración, pudiendo prestarse exclusivamente servicios de entrega a domicilio
- Debe advertirse, no obstante, que algunas Comunidades Autónomas han dictado normas específicas en esta materia que son convalidadas por esta norma.

- Todas las autoridades civiles sanitarias de las administraciones públicas del territorio nacional, así como los demás funcionarios y trabajadores al servicio de las mismas, quedarán bajo las órdenes directas del Ministro de Sanidad en cuanto sea necesario para la protección de personas, bienes y lugares, pudiendo imponerles servicios extraordinarios por su duración o por su naturaleza. Sin perjuicio de lo anterior, las administraciones públicas autonómicas y locales mantendrán la gestión, dentro de su ámbito de competencia, de los correspondientes servicios sanitarios, asegurando en todo momento su adecuado funcionamiento.
- Con relación a los establecimientos comerciales cuya apertura esté permitida se advierte de que se evitarán aglomeraciones y se controlará que consumidores y empleados mantengan la distancia de seguridad de



al menos un metro a fin de evitar posibles contagios.

- Se suspenden términos y se interrumpen los plazos para la tramitación de los procedimientos de las entidades del sector público. El cómputo de los plazos se reanudará en el momento en que pierda vigencia el presente real decreto o, en su caso, sus prórrogas. No obstante, el órgano competente podrá acordar, mediante resolución motivada, las medidas de ordenación e instrucción estrictamente necesarias para evitar perjuicios graves en los derechos e intereses del interesado en el procedimiento y siempre que éste manifieste su conformidad, o cuando el interesado manifieste su conformidad con que no se suspenda el plazo.
- Aunque con excepciones también se suspenden interrumpen los plazos previstos en las leyes procesales para todos los órdenes jurisdiccionales.
- La norma entró en vigor en el momento de su publicación en el BOE (14 de marzo).

**En la anunciada y esperada norma no se hace referencia a algunas de las medidas que patronal y sindicatos habían solicitado al Gobierno (flexibilización de**

**la suspensión por causas de fuerza mayor; reposición de las cotizaciones consumidas por las prestaciones de desempleo generadas durante los periodos de suspensión del contrato y complemento de mejora de la incapacidad temporal hasta alcanzar el 100% de las retribuciones de las personas trabajadoras con cargo a un fondo público). El Presidente del Gobierno, en la rueda de prensa posterior al Consejo de Ministros extraordinario ha anunciado, sin concretar, que las medidas laborales y de ayuda a las empresas serán adoptadas el martes.**

Otras propuestas (como la consideración, a efectos económicos, como IT derivada de accidente de trabajo del aislamiento y del cualquier contagio o medidas de apoyo a la prolongación del periodo de actividad de los trabajadores con contratos fijos discontinuos en los sectores de turismo y comercio y hostelería vinculados a la actividad turística) ya se habían incorporado, respectivamente, en el art. 5 del [Real Decreto-ley 6/2020, de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública](#) y en el art. 13 del [Real Decreto-ley 7/2020, de 12 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes para responder al impacto económico del COVID-19](#).

---

## Medidas reorganizativas a adoptar por la empresa.

---

### **1. ¿Qué puede hacer una empresa afectada por un orden de cierre decidida por la autoridad gubernativa o administrativa? Una suspensión temporal del contrato de trabajo por fuerza mayor.**

Si se trata de una de las actividades que se han visto afectadas por las ordenes de cierre o de suspensión de la apertura al público decretadas por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo,

por el que se declara el estado de alarma o por algunas de las Comunidades Autónomas (véanse al respecto, las distintas Ordenes dictadas. por ejemplo, en Cataluña [Resolució SLT/737/2020, de 13 de març, per la qual s'adopten mesures complementàries per a la prevenció i el control de la infecció pel SARS-CoV-2](#); en Madrid, [Orden 367/2020, de 13 de marzo, de la Consejería de Sanidad, por la que se adoptan medidas preventivas de salud pública en la Comunidad](#)



de Madrid como consecuencia de la situación y evolución del coronavirus (COVID-19)) la medida más adecuada, dada la naturaleza de la situación y los efectos para las partes, en términos de costes económicos y sociales, **es la suspensión de la jornada (ERTE, expediente de regulación temporal de empleo) por fuerza mayor**. Nos encontramos ante una vía de actuación que, en principio, debiera ser rápida por cuanto lo único que requiere es la solicitud a la autoridad laboral competente y que esta la decreta y producirá efectos desde la producción de la fuerza mayor. Algunas características:

- La decisión administrativa supondrá que la empresa quede exonerada del pago de los salarios, no de las cotizaciones de la Seguridad Social (salvo que el Gobierno, tal y como se le ha reclamado, adopte alguna decisión en sentido contrario respecto a esta última cuestión)
- Los trabajadores pasan a percibir la prestación o el subsidio por desempleo si cumplen los demás [requisitos exigidos](#).
- Los efectos se retrotraen al momento en que se ha producido la fuerza mayor.

**2. ¿Y si se trata de empresas a las que les resulta imposible mantener su nivel ordinario de producción y/o facturación a raíz de situaciones como la insuficiencia de materia prima, productos, reducción de demanda o la imposibilidad de acceso de los trabajadores? También debe solicitar una suspensión temporal del contrato de trabajo por fuerza mayor, pero en paralelo iniciar tramitación de un ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas**

Ante el riesgo de que en estos supuestos la Autoridad laboral no autorice el ERTE por fuerza mayor, de forma paralela a la solicitud de ese tipo de medida, se deberá iniciar el procedimiento

de **suspensión por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas (ETOP)**. Características de este tipo de ERTE

Esta vía requiere que se abra un **periodo de consultas con los representantes** de los trabajadores de duración no superior a 15 días (que, no obstante, puede reducirse si hay acuerdo), concluido, aunque sea sin acuerdo, la empresa puede adoptar la decisión suspensiva/reductiva.

El expediente puede contemplar medidas de suspensión del contrato o de reducción de la jornada (entre un 10 y un 70% de la jornada) y no tiene porque producirse de manera inmediata y total (admisible ejecución gradual y fraccionada).

Durante el periodo de ejecución de la suspensión/reducción, la empresa deja de abonar los salarios (o la parte proporcional en el caso de la reducción), pero sigue cotizando e ingresando íntegramente la cuota empresarial. Las personas trabajadoras no tendrán derecho a ninguna indemnización, pero, si cumplen los requisitos, tendrán derecho a la prestación por desempleo.

Teniendo en consideración que la situación producida por el COVID-19 puede verse agravada, en términos de eventuales confinamientos obligatorios, podría ser aconsejable la conveniencia de ir preparando un ERTE por causas ETOP a los efectos de una eventual necesidad.

El Gobierno se ha comprometido a facilitar la gestión de este tipo de expedientes (ampliando los supuestos de fuerza mayor) y a modificar la prestación de desempleo a fin y efecto de que el periodo consumido, con ocasión de las suspensiones que tengan su origen en el COVID-19, no suponga la consumición del periodo de carencia de futuras prestaciones

**3. ¿Puede la empresa adoptar otras**



**medidas reorganizativas que tengan su causa en la situación creada por la expansión del COVID-19 y las medidas de protección adoptadas por las autoridades gubernativas y administrativas? Con carácter general sí.**

Sería conveniente que las medidas que se adopten se justifiquen adicionalmente en la necesidad de adoptar medidas de prevención y protección de la seguridad y salud de los trabajadores y, en general, la salud pública.

#### **4. ¿Puede/debe la empresa adoptar el “teletrabajo” u otras fórmulas de trabajo a distancia? Sí**

Aunque existen sentencias que exigen que el teletrabajo o el trabajo a distancia sea acordado voluntariamente con el trabajador, hay que entender que, en este caso, si la medida se adopta de forma transitoria, temporal y condicionada a la existencia de riesgo de contagio, no estaríamos ante una novación contractual que exija el acuerdo, pudiendo, en su defecto, imponerlo unilateralmente la empresa. En el borrador del Real Decreto por el que se declara el estado de alarma confirmaba esta opción al establecer como medida de contención en el ámbito laboral que:

*Los empleadores, tanto públicos como privados, estarán obligados a facilitar medidas que permitan la prestación laboral o funcionarial de los empleados por medios no presenciales siempre que ello sea posible.*

Aunque la disposición finalmente no se ha incorporado, es posible pensar que se haga en la futura norma con contenidos laborales que el Gobierno prevé dictar. En cualquier caso, aunque constituye un indicio de que es una medida que las empresas pueden adoptar sin acuerdo, éste será siempre preferible.

#### **5. ¿Puede la empresa utilizar los mecanismos de distribución de la jornada para trasvasar jornada a un**

**momento posterior en el que se haya superado la fase de protección contra el COVID-19 o transitoriamente, mientras no se acuerda o decide una suspensión temporal de empleo? Sí, pero con límites y condicionantes.**

Es posible utilizar los mecanismos de distribución irregular previstos en convenio y en el Estatuto de los Trabajadores para hacer frente a situaciones de menor carga de trabajo o imposibilidad de prestación de servicio. Se trata de una medida que supone desplazar, a un momento posterior, la efectividad de la jornada de trabajo y por ello **puede ser adecuado para hacer frente a situaciones transitorias.**

Si su convenio prevé mecanismos de distribución irregular de la jornada puede usted hacerlo en los términos que allí se prevean. Aunque el convenio no establezca nada al respecto, la empresa puede unilateralmente hacer uso de la capacidad de distribuir irregularmente un 10% de la jornada ordinaria.

Aunque la ley establece la necesidad de preavisar al trabajador con 5 días de preaviso, ello no será necesario en aquellos casos, en lo que lo que se pretende la no realización de la prestación de servicios por cuanto la ley lo refiere al día y la hora de la prestación de trabajo. En cualquier caso, no sería exigible si la distribución irregular se produce por acuerdo.

La recuperación de la jornada no realizada será exigible según lo acordado en convenio colectivo o, a falta de previsión al respecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En defecto de pacto, las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan.

Asimismo, tenga en consideración que, cuando tenga que recuperar la jornada que desplace a un momento posterior, deberá respetar los



límites de distribución de la jornada (descansos diarios y semanales, vacaciones, jornada máxima diaria...).

**6. ¿Puede la empresa, ante una insuficiencia de materia prima, productos o reducción de demanda, enviar a sus trabajadores a casa y descontarle este periodo de no trabajo de las vacaciones? No, salvo que haya un acuerdo con la representación de los trabajadores o el trabajador**

Unilateralmente la empresa no podrá imponer el disfrute anticipado de las vacaciones.

Sí que podría acordar con los representantes una planificación de las vacaciones en las que se produjese un adelanto de estas. En ese caso, la planificación se impondría a los trabajadores. La ley establece que el trabajador deberá conocer con 2 meses, como mínimo, de anticipación la fecha de inicio. El incumplimiento de este preaviso supone una infracción leve y la eventualidad de tener que indemnizar a los trabajadores afectados si acreditan un perjuicio.

La anticipación de las vacaciones también podría ser acordada de mutuo acuerdo con el trabajador, pero de conformidad con lo establecido en los convenios colectivos sobre planificación anual de

las vacaciones. Si es por mutuo acuerdo no será exigible el preaviso.

Puede ser importante tener en cuenta, a la hora de negociar esta posibilidad, que cabe fraccionar el disfrute de las vacaciones (por ejemplo, asegurar disfrute de 15 días en el periodo estival y anticipar los demás días).

**7. ¿Puede la empresa despedir a los trabajadores cuando la disminución de su actividad, derivada de la falta de materia prima o de demanda, le provoca una situación económica negativa o una disminución de sus ingresos ordinarios o ventas? Por el momento y, en principio, no.**

La alegación tanto de la causa económica como la productiva es compleja por cuanto falla la nota de la persistencia que requiere la ley y dado el carácter temporal de la situación, al menos por el momento. La situación debe analizarse caso por caso.

Distinto es el caso de contratos temporales de obra o servicio vinculados a contratos que se hayan extinguido como consecuencia de la situación generada por el COVID-19 en las que, a priori, sí cabría la extinción del contrato.

---

## Coronavirus y prevención de riesgos laborales.

---

**8. ¿Tiene la empresa que adoptar alguna medida preventiva con relación al COVID-19? Sí**

El servicio de prevención tiene que diseñar un plan de choque con medidas preventivas y de protección. Al respecto, debe recordarse que el Ministerio de Trabajo ha publicado una [Guía para la actuación en el ámbito laboral en relación al coronavirus COVID-19](#) en la que se establecen algunas de las medidas a adoptar por las empresas y el [Ministerio de Sanidad el](#)

[Procedimiento de actuación para los servicios de prevención de riesgos laborales frente a la exposición al nuevo coronavirus \(SARS-COV-2\).](#)

**9. ¿Puede la empresa realizar reconocimientos médicos obligatorios a los trabajadores? Sí, pero con condicionantes y límites.**

Nos encontramos ante un supuesto de vigilancia de la salud que debe cumplir con las exigencias contenidas en el [art. 22 de la Ley de Prevención](#)



de Riesgos Laborales. Esto supone que el reconocimiento podrá ser obligatorio cuando sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores (por ejemplo, personal sanitario) o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa (demás trabajadores). Unas circunstancias que concurren en este supuesto.

En cualquier caso, será preciso un informe previo de los representantes de los trabajadores, se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo, respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona trabajadora y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Los reconocimientos sólo podrán ser realizados por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

**10. ¿Puede la empresa requerir a un trabajador que no preste servicios en la empresa si existen sospechas de que puede estar contagiado? Sí, pero con intervención del servicio de prevención.**

Las Guía del Ministerio de Trabajo para la actuación en el ámbito laboral en relación al coronavirus COVID-19 establece que las medidas de aislamiento del caso en investigación constituyen la primera barrera de protección tanto del trabajador como de las restantes

personas susceptibles de contacto. La medida deberá ser acordada por el servicio de prevención con asistencia de los servicios de vigilancia de la salud. Al considerarse una contingencia común los partes de baja y alta corresponderán a los servicios públicos de salud.

**11. ¿Y en que situación quedará el trabajador que no puede trabajar por estar contagiado o estar en fase de aislamiento preventivo? El trabajador se considerará en situación de incapacidad temporal.**

Por aplicación del art. 5 del Real Decreto- Ley 6/2020, de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública con el “objeto de proteger la salud pública, se considerarán, con carácter excepcional, situación asimilada a accidente de trabajo, exclusivamente para la prestación económica de incapacidad temporal del sistema de Seguridad Social, aquellos periodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras provocado por el virus COVID-19”. La asimilación a un accidente de trabajo (AT) es a los solos efectos de la prestación económica de incapacidad temporal del sistema de Seguridad Social. Ello supone que tendrá derecho a la prestación económica por incapacidad temporal desde el día siguiente al de la baja, estando a cargo del empresario el salario íntegro correspondiente al día de la baja y, si se trata de trabajadores del régimen general de la SS, en la cuantía del 75% de la base reguladora de la prestación por incapacidad temporal. Que se considere AT supone que no es necesaria cotización previa a la seguridad social.





---

## Coronavirus y conciliación de la vida personal y familiar.

---

El cierre de los centros educativos acordados por algunas CCAA y el incremento de personas dependientes (hijos, ascendientes...) que pueden verse necesitados de cuidados en el ámbito doméstico familiar pueden determinar un incremento de la necesidad de adoptar medidas en esta línea. Les ofrecemos algunas indicaciones:

### **12. ¿Pueden utilizar los trabajadores alguno de los permisos retribuidos en el TRLET? NO ¿Y los empleados públicos? SÍ**

El Estatuto de los Trabajadores, no prevé en el art. 37 ningún permiso vinculado a la conciliación de la vida personal y familiar ni por asuntos propios. No obstante, es posible que el convenio de aplicación sí lo establezca. En el caso de los empleados públicos, el Estatuto Básico del Empleado Público sí prevé un permiso por razón de esta causa. El art. 48 j) EBEP, contempla un permiso “por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral”. En este sentido, el Secretario de Estado de política territorial y función pública ha dictado una [resolución](#) de medidas a adoptar en los centros de trabajo dependientes de la Administración General del Estado con motivo del COVID-19

### **13. ¿Tienen las personas trabajadoras derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada? NO, pero pueden solicitarlo y la empresa deberá negociar.**

Las personas trabajadoras pueden solicitar a la empresa adaptaciones de la duración y distribución en base al art 34.8 del TRLET pero no tienen un derecho. La empresa tendrá que

aplicar lo previsto en su convenio colectivo de referencia, pero si éste no indica nada, lo más habitual, debe estudiar la solicitud del empleado y motivarle si se lo acepta o no y los motivos. La ley prevé un plazo de 30 días para negociar esta circunstancia, por lo que no parece lo más operativo en estas circunstancias, en las que la medida urge (la suspensión de los centros educativos se inicia hoy y algunos centros de dependientes también han restringido sus actividades). No obstante, si hay acuerdo de las partes, no es necesario agotar los 15 días.

### **14. ¿Pueden los trabajadores solicitar el teletrabajo en base a la conciliación familiar el teletrabajo? SÍ**

Con el mismo marco del artículo 38.4 del Estatuto de los Trabajadores, el empleado podrá solicitar a su empresa “la adaptación de la forma de prestación del trabajo, incluido el teletrabajo”. De nuevo la empresa tendrá que aplicar lo previsto en su convenio colectivo de referencia, pero si no lo precisara, que es lo habitual, debe estudiar la solicitud del empleado y motivarle si se lo acepta o no y los motivos (véase también la pregunta 4).

### **15. ¿Pueden las personas trabajadoras solicitar una reducción de jornada por cuidado de hijo menor de 12 años? SÍ**

El artículo 37.6 y el 7 del Estatuto de los Trabajadores recogen el derecho de los padres a reducirse la jornada por cuidado de hijos. Es cierto que para ejercerlo la norma exige 15 días de preaviso o el tiempo que figure en el convenio de referencia, pero la ley recoge una excepción “por fuerza mayor” que podría aplicarse en este caso. La reducción de la jornada puede oscilar entre un octavo y la mitad, según estime el



empleado, y el salario quedará reducido en la misma proporción que la jornada. La concreción horaria y su duración la determina el trabajador.

Para evitar el perjuicio económico que se deriva para el trabajador el Ministerio de Seguridad Social estudia una nueva prestación para compensar a los padres que pierdan horas de trabajo (y sueldo) por cuidado de hijos, si bien habrá que esperar a conocer su diseño definitivo.

#### **16. ¿Y una excedencia por cuidado de hijo, sin salario ni prestación? SÍ**

Los padres y madres pueden solicitar una excedencia para no acudir a su trabajo, con suspensión de su sueldo, para cuidar de sus hijos menores de 3 años, amparándose en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores. La empresa estaría obligada a guardar el puesto y el salario del trabajador a su vuelta; y no hace falta tiempo de preaviso. Más discutible es que puedan ejercitar este derecho con relación a los niños mayores de 3 años. No obstante, creemos que es posible que el trabajador se ampare en ese

mismo artículo y solicite una excedencia para el cuidado de familiares.

Obviamente si empresa y trabajador están de acuerdo podrán acogerse a la excedencia en cualquiera de los dos supuestos.

#### **17. ¿Existe el derecho a un permiso no retribuido? NO en la ley.**

En algunos convenios colectivos existen permisos o bolsas de horas no retribuidas para el cuidado de hijos que se podrían utilizar en esta ocasión. Si bien, el trabajador no cobraría su salario en este tiempo. Aunque el convenio no lo prevea, cabría el acuerdo individual en este sentido, siempre que no entrañe un fraude de ley o abuso de derecho.

Tal vez puedan ampararse en la ayuda compensatoria que está diseñando el Gobierno.

#### **18. ¿Puede el trabajador solicitar anticipar las vacaciones? En determinadas condiciones (véase pregunta 4).**

Como anticipábamos, la inestabilidad de la situación aconseja estar muy atento a las novedades normativas y administrativas que se van a adoptar en los próximos días y de las que serán oportunamente informados. Además, y en cualquier caso, tenemos a su disposición nuestro equipo de letrados para cualquier aclaración. Pueden para ello utilizar sus canales de comunicación habituales o la dirección [newsletter@antras.net](mailto:newsletter@antras.net).

**ANEXO****Relación de equipamientos y actividades cuya apertura al público queda suspendida con arreglo a lo dispuesto en el artículo 10.3****Museos.****Archivos.****Bibliotecas.****Monumentos.****Espectáculos públicos. Esparcimiento y diversión:**

- Café-espectáculo.
- Circos.
- Locales de exhibiciones.
- Salas de fiestas.
- Restaurante-espectáculo.
- Otros locales o instalaciones asimilables a los mencionados.

**Culturales y artísticos:**

- Auditorios.
- Cines.
- Plazas, recintos e instalaciones taurinas.

**Otros recintos e instalaciones:****Pabellones de Congresos.****Salas de conciertos.****Salas de conferencias.****Salas de exposiciones.****Salas multiuso.****Teatros.****Deportivos:**

- Locales o recintos cerrados.
- Campos de fútbol, rugby, béisbol y asimilables.
- Campos de baloncesto, balonmano, balonvolea y asimilables.
- Campos de tiro al plato, de pichón y asimilables.
- Galerías de tiro.
- Pistas de tenis y asimilables.
- Pistas de patinaje, hockey sobre hielo, sobre patines y asimilables.
- Piscinas.
- Locales de boxeo, lucha, judo y asimilables.
- Circuitos permanentes de motocicletas, automóviles y asimilables.

- Velódromos.
- Hipódromos, canódromos y asimilables.
- Frontones, trinquetes, pistas de squash y asimilables.
- Polideportivos.
- Bolerías y asimilables.
- Salones de billar y asimilables.
- Gimnasios.
- Pistas de atletismo.
- Estadios.
- Otros locales, instalaciones o actividades asimilables a los mencionados.

**Espacios abiertos y vías públicas:**

- Recorridos de carreras pedestres.
- Recorridos de pruebas ciclistas, motociclistas, automovilísticas y asimilables. Recorridos de motocross, trial y asimilables.
- Pruebas y exhibiciones náuticas.
- Pruebas y exhibiciones aeronáuticas.
- Otros locales, instalaciones o actividades asimilables a los mencionados.

**Actividades recreativas:****De baile:**

- Discotecas y salas de baile.
- Salas de juventud.

**Deportivo-recreativas:**

- Locales o recintos, sin espectadores, destinados a la práctica deportivo-recreativa de uso público, en cualquiera de sus modalidades.

**Juegos y apuestas:**

- Casinos.
- Establecimientos de juegos colectivos de dinero y de azar.
- Salones de juego.
- Salones recreativos.
- Rifas y tómbolas.
- Otros locales e instalaciones asimilables a los de actividad recreativa de Juegos y apuestas conforme a lo que establezca la normativa sectorial en materia de juego.
- Locales específicos de apuestas.



**Culturales y de ocio:**

- Parques de atracciones, ferias y asimilables.
- Parques acuáticos.
- Casetas de feria.
- Parques zoológicos.
- Parques recreativos infantiles.

**Recintos abiertos y vías públicas:**

- Verbenas, desfiles y fiestas populares o manifestaciones folclóricas.

**De ocio y diversión:**

Bares especiales:

- Bares de copas sin actuaciones musicales en directo. Bares de copas con actuaciones musicales en directo.

**De hostelería y restauración:**

- Tabernas y bodegas.
  - Cafeterías, bares, café-bares y asimilables.
  - Chocolaterías, heladerías, salones de té, croissanteries y asimilables. Restaurantes, autoservicios de restauración y asimilables.
  - Bares-restaurante.
  - Bares y restaurantes de hoteles, excepto para dar servicio a sus huéspedes. Salones de banquetes.
- Terrazas.

La información contenida en este Boletín constituye una síntesis que no puede ser aplicada sin un asesoramiento legal previo.  
Quedamos a su disposición para cualquier comentario o aclaración sobre la información contenida en este documento en: [newsletter@antras.net](mailto:newsletter@antras.net).