



MEDIDAS LABORALES

1.- Fomento e instauración del Teletrabajo.

Entendiendo la instrucción y conveniencia de permanecer en casa y evitar espacios públicos y centros de trabajo dentro de lo posible, la primera medida a adoptar es facilitar y flexibilizar el teletrabajo a toda aquella persona que por sus funciones y responsabilidad en la empresa lo permitan, manteniéndose, en este caso, las condiciones laborales de retribución, alta y trabajo efectivo, así como la obligación de registro de jornada.

Si bien el Artículo 13 del ET establece las formalidades y condiciones para su aplicación y se exige el contrato escrito para teletrabajo y adaptación del puesto de trabajo, teniendo en cuenta las actuales circunstancias y la urgencia de la medida, a nuestro juicio no se considera necesaria formalización expresa por escrito.

En todo caso y para mayor diligencia, de considerarse necesario, para regularizar la situación excepcional de Teletrabajo en sede de un determinado trabajador/a, sería suficiente el envío de un correo electrónico haciendo constar la excepcionalidad y temporalidad de la medida, con base en las circunstancias expuestas.

2.- Expedientes Regulación Temporal de Empleo (ERTE).

Dada las actuales circunstancias, se plantea la opción de ERTE por fuerza mayor, al considerar que debe ser el trámite adecuado si bien es la Autoridad Laboral la que resolverá sobre la adecuación y estimación del Procedimiento y la causa.

Y ello se entiende siempre que por causa de la pandemia se produzca la paralización o cese de la actividad productiva o bien situaciones de desabastecimiento de componentes, suministros o materias primas, pudiendo el empresario acogerse a las medidas de suspensión de los contratos de trabajo o reducción de jornada por la referida causa de fuerza mayor previstas en el art. 47.3 y 51.7 del Estatuto de los Trabajadores (ET) y desarrolladas en el Título II del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre.

ATENCIÓN AL ASOCIADO

SECRETARÍA GENERAL (600944673/ 959208317/ secretariageneral@foe.es); **DEPARTAMENTO DE COMUNICACIÓN** (678572214 puri@foe.es); **DEPARTAMENTO JURÍDICO** (959208300) (joaquin@foe.es) (jalbea@foe.es) (campos@foe.es) (martin@foe.es); **COMERCIO** (653220762/daniel@foe.es); **INDUSTRIA/METAL** (959208306/marialuisa@foe.es); **TRANSPORTE** (959208300/lorenzo@foe.es); **HOSTELERÍA** (600944671/francisco@foe.es); **HOTELES** (600909863/alojahuelva@foe.es); **AGENCIAS DE VIAJES** (653220762/daniel@foe.es); **COMPLEMENTARIOS DEL TURISMO** (615013445/jalbea@foe.es); **CONSTRUCCIÓN** (959208300/martin@foe.es); **NUEVAS TECNOLOGÍAS** (600944586/mercedes@foe.es); **OTROS SECTORES** (959208300/info@foe.es).

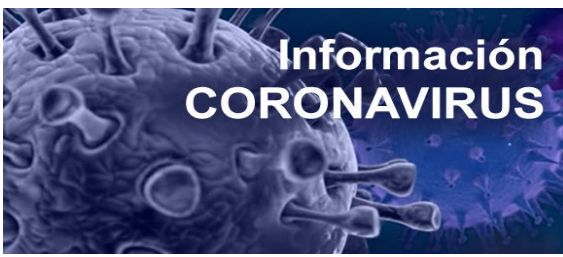


Del procedimiento ERTE por FUERZA MAYOR, destacamos lo siguiente:

- El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa dirigida a la autoridad laboral competente (para el caso de Huelva y Provincia, la Delegación Territorial de que se trate de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía) acompañada de los medios de prueba que estime necesarios, y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores, en aquellas empresas en que ésta exista.
- La autoridad laboral competente recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y realizará o solicitará cuantas otras actuaciones o informes considere indispensables, dictando resolución en el plazo máximo de cinco días a contar desde la fecha de entrada de la solicitud en el registro del órgano competente para su tramitación.
- La resolución de la autoridad laboral deberá limitarse, en su caso, a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa (algo que en las circunstancias actuales nos parece claro), correspondiendo a esta la decisión sobre la extinción de los contratos o la aplicación de medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada, que surtirán efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor (en este sentido, la efectividad de la medida impulsada podrá tener efectos retroactivos a la aprobación de las medidas en que se ha instrumentado el estado de alarma, esto es, 14/03/2020). La empresa deberá dar traslado de dicha decisión a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral.
- En el supuesto de que, instruido el procedimiento, no se haya constatado la existencia de la fuerza mayor alegada, se podrá iniciar el oportuno procedimiento de despido colectivo o de suspensión de contratos o reducción de jornada por su conducto ordinario (Título I del R.D. antes indicado), si bien este procedimiento requiere otros requisitos, plazos y burocracia que prolongan excesivamente el proceso, por lo que no parece adecuado en las circunstancias actuales, si bien podrá ser iniciado si fuera necesario.
- La suspensión supone la exoneración recíproca de prestar el trabajo por el trabajador y de remunerarlo por la empresa, por lo que no se devengan salario durante la suspensión del contrato.
- Los trabajadores pueden solicitar las prestaciones por desempleo a que tuvieren derecho.

ATENCIÓN AL ASOCIADO

SECRETARÍA GENERAL (600944673/ 959208317/ secretariageneral@foe.es); **DEPARTAMENTO DE COMUNICACIÓN** (678572214 puri@foe.es); **DEPARTAMENTO JURÍDICO** (959208300) (joaquin@foe.es) (jalbea@foe.es) (campos@foe.es) (martin@foe.es); **COMERCIO** (653220762/daniel@foe.es); **INDUSTRIA/METAL** (959208306/marialuisa@foe.es); **TRANSPORTE** (959208300/lorenzo@foe.es); **HOSTELERÍA** (600944671/francisco@foe.es); **HOTELES** (600909863/alojahuelva@foe.es); **AGENCIAS DE VIAJES** (653220762/daniel@foe.es); **COMPLEMENTARIOS DEL TURISMO** (615013445/jalbea@foe.es); **CONSTRUCCIÓN** (959208300/martin@foe.es); **NUEVAS TECNOLOGÍAS** (600944586/mercedes@foe.es); **OTROS SECTORES** (959208300/info@foe.es).



- La empresa mantiene la obligación de la empresa de cotizar a la Seguridad Social si bien se podrá solicitar a la Tesorería General de la Seguridad Social una exoneración de hasta el 100 por cien del pago de la aportación empresarial durante la situación de desempleo, siempre y cuando concurren las circunstancias determinadas en la Disposición Adicional Cuarta del Real Decreto Ley 16/ 2014, de 19 de diciembre (BOE 20 diciembre 2014):

"Disposición adicional cuarta Exoneración del pago de cuotas en supuestos de fuerza mayor para favorecer el mantenimiento del empleo"

1. *Las empresas que, previa resolución de la autoridad laboral, acuerden la suspensión de contratos de trabajo o la reducción de jornada por causa de fuerza mayor podrán solicitar a la Tesorería General de la Seguridad Social una exoneración de hasta el 100 por cien del pago de la aportación empresarial prevista en el artículo 214.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, siempre y cuando concurren las siguientes circunstancias:*
 - **a)** *Que la causa de fuerza mayor derive de acontecimientos catastróficos naturales, imprevisibles o que habiendo sido previstos fueran inevitables, como terremotos, maremotos, incendios, inundaciones, plagas, explosiones, tormentas de viento y mar, siempre que supongan la destrucción total o parcial de las instalaciones de la empresa o centro de trabajo, impidiendo la continuidad de la actividad laboral para los trabajadores afectados.*
 - **b)** *Que resulte acreditado, mediante informe preceptivo de la Dirección Especial de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social solicitado por la Tesorería General de la Seguridad Social, que la fuerza mayor reúne las características mencionadas en la letra anterior. Este informe se entiende sin perjuicio del exigido de conformidad con lo previsto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores y su normativa de desarrollo.*
 - **c)** *Que las empresas se hallen al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social y justifiquen los daños sufridos, la imposibilidad de continuar la actividad laboral y las pérdidas de actividad derivadas directamente del supuesto de fuerza mayor.*
 - **d)** *Que las empresas, al tiempo de producirse el acontecimiento de carácter catastrófico, hubieran tenido asegurados los bienes indispensables para realizar la actividad productiva afectada por la fuerza mayor.*

ATENCIÓN AL ASOCIADO

SECRETARÍA GENERAL (600944673/ 959208317/ secretariageneral@foe.es); DEPARTAMENTO DE COMUNICACIÓN (678572214 puri@foe.es); DEPARTAMENTO JURÍDICO (959208300) (joaquin@foe.es) (jalbea@foe.es) (campos@foe.es) (martin@foe.es); COMERCIO (653220762/daniel@foe.es); INDUSTRIA/METAL (959208306/marialuisa@foe.es); TRANSPORTE (959208300/lorenzo@foe.es); HOSTELERÍA (600944671/francisco@foe.es); HOTELES (600909863/alohahuelva@foe.es); AGENCIAS DE VIAJES (653220762/daniel@foe.es); COMPLEMENTARIOS DEL TURISMO (615013445/jalbea@foe.es); CONSTRUCCIÓN (959208300/martin@foe.es); NUEVAS TECNOLOGÍAS (600944586/mercedes@foe.es); OTROS SECTORES (959208300/info@foe.es).



- **e)** Que las empresas se comprometan a realizar, mientras dure la exoneración, la reinversión necesaria para el restablecimiento de las actividades afectadas por la causa de fuerza mayor. Para verificar el cumplimiento de este compromiso, la Tesorería General de la Seguridad Social podrá requerir el asesoramiento e informes técnicos que correspondan.
- **f)** Que las empresas se comprometan a mantener en el empleo, durante el año posterior a la finalización de la suspensión o reducción, al 100 por cien de los trabajadores afectados por la suspensión de contrato o la reducción de jornada, excluidos los trabajadores recolocados en otros centros de trabajo.

2. La resolución de la Tesorería General de la Seguridad Social deberá indicar el porcentaje de exoneración que se reconozca. Las circunstancias a tener en cuenta para fijar dicho porcentaje serán, entre otras, la situación económica de la empresa, el impacto económico de la fuerza mayor sobre otras empresas auxiliares de la afectada, las perspectivas de mantenimiento y creación de empleo a medio y largo plazo, así como el porcentaje de trabajadores indefinidos de su plantilla.

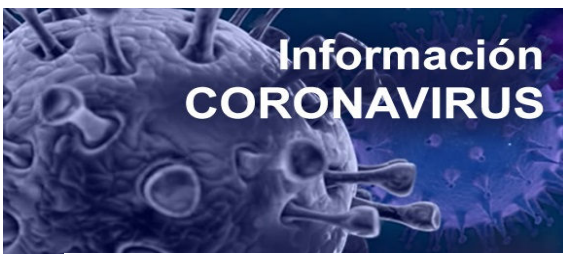
3. La exoneración a las empresas del pago de las cuotas empresariales de la Seguridad Social a que se refiere esta disposición tendrá una duración máxima de 12 meses a partir de la resolución de reconocimiento que dicte la Tesorería General de la Seguridad Social.

Cuando dentro del plazo de 12 meses señalado en el párrafo anterior se extinguiera algún contrato temporal por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, las empresas podrán seguir beneficiándose de la exoneración para dichos contratos por el tiempo que reste hasta los 12 meses siempre que suscriba con el trabajador afectado por la extinción un contrato por tiempo indefinido.

La Tesorería General de la Seguridad Social, previa solicitud de la empresa, podrá prorrogar la exoneración reconocida a las empresas por otros 12 meses siempre que resulte acreditado tanto que la empresa sigue cumpliendo los requisitos que determinaron el reconocimiento inicial de la exoneración, como que ha puesto en marcha los compromisos adquiridos en cuanto a la necesaria reinversión en la empresa y el mantenimiento en el empleo de los trabajadores afectados por la suspensión o reducción.

ATENCIÓN AL ASOCIADO

SECRETARÍA GENERAL (600944673/ 959208317/ secretariageneral@foe.es); **DEPARTAMENTO DE COMUNICACIÓN** (678572214 puri@foe.es); **DEPARTAMENTO JURÍDICO** (959208300) (joaquin@foe.es) (jalbea@foe.es) (campos@foe.es) (martin@foe.es); **COMERCIO** (653220762/daniel@foe.es); **INDUSTRIA/METAL** (959208306/marialuisa@foe.es); **TRANSPORTE** (959208300/lorenzo@foe.es); **HOSTELERÍA** (600944671/francisco@foe.es); **HOTELES** (600909863/alohahuelva@foe.es); **AGENCIAS DE VIAJES** (653220762/daniel@foe.es); **COMPLEMENTARIOS DEL TURISMO** (615013445/jalbea@foe.es); **CONSTRUCCIÓN** (959208300/martin@foe.es); **NUEVAS TECNOLOGÍAS** (600944586/mercedes@foe.es); **OTROS SECTORES** (959208300/info@foe.es).



4. Las empresas que incumplan los compromisos exigidos por las letras e) y f) del apartado 1 deberán reintegrar el importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas con el recargo y los intereses de demora correspondientes, según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social, y ello sin perjuicio de la aplicación de lo establecido en el [texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social](#), aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

No se considerará incumplida la obligación de mantenimiento en el empleo cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador. En el caso de que se trate de contratos temporales, no se considerará incumplida la obligación de mantenimiento en el empleo cuando el contrato de trabajo se extinga por expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio objeto del contrato.

5. Lo dispuesto en este real decreto-ley será aplicable a las solicitudes de exoneración que se presenten a partir de su entrada en vigor. En ningún caso se reconocerá la exoneración cuando haya transcurrido más de 3 meses entre la fecha en que haya tenido lugar el acontecimiento extraordinario de fuerza mayor y la solicitud.”

- La resolución de la TGSS indicará el porcentaje de exoneración que se reconozca.

3.- Expediente Regulación Extintivo (ERE).

La aplicación de esta medida se debe de adoptar en caso en que se prevea que será imposible la continuidad de la actividad de la empresa o centro de trabajo pasando de una situación coyuntural a una crisis estructural por lo que se aconseja, inicialmente, la suspensión de los contratos más que la extinción.

ATENCIÓN AL ASOCIADO

SECRETARÍA GENERAL (600944673/ 959208317/ secretariageneral@foe.es); **DEPARTAMENTO DE COMUNICACIÓN** (678572214 puri@foe.es); **DEPARTAMENTO JURÍDICO** (959208300) (joaquin@foe.es) (jalbea@foe.es) (campos@foe.es) (martin@foe.es); **COMERCIO** (653220762/daniel@foe.es); **INDUSTRIA/METAL** (959208306/marialuisa@foe.es); **TRANSPORTE** (959208300/lorenzo@foe.es); **HOSTELERÍA** (600944671/francisco@foe.es); **HOTELES** (600909863/alojahuelva@foe.es); **AGENCIAS DE VIAJES** (653220762/daniel@foe.es); **COMPLEMENTARIOS DEL TURISMO** (615013445/jalbea@foe.es); **CONSTRUCCIÓN** (959208300/martin@foe.es); **NUEVAS TECNOLOGÍAS** (600944586/mercedes@foe.es); **OTROS SECTORES** (959208300/info@foe.es).



De verse obligado a plantear una extinción contractual, consideramos, en las actuales circunstancias, que el ERE debe ser igualmente por fuerza mayor si bien ha de probarse con la mayor diligencia y rigor la situación estructural de la empresa e imposibilidad de la continuidad de la misma. No obstante, iniciadas las medidas vía ERTE (para mayor seguridad), nada obsta a que posteriormente y según las circunstancias, (a medio plazo, el descenso de ingresos, la aparición de pérdidas o la necesidad de acometer cambios en la organización de la empresa o en la producción de servicios etc.) se pudiera activar un ERE extintivo o llevar a cabo extinciones individuales por razones económicas, productivas, técnicas u organizativas, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 51 y 52 del ET. o modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo (artículo 41 ET).

La tramitación del ERE por fuerza mayor es similar a la expuesta para ERTE.

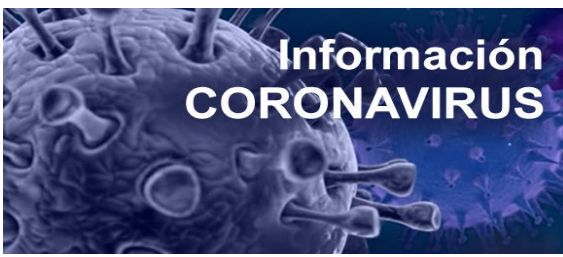
4.- Situación legal del trabajador a efectos de Incapacidad Temporal.

- Trabajadores no afectados: la ausencia al trabajo no está amparada por la situación de Incapacidad Temporal (IT).
- Trabajadores en aislamiento o contagio por coronavirus: se considera en Incapacidad Temporal asimilada a accidente de trabajo exclusivamente a efectos de la prestación económica de Incapacidad Temporal según Real Decreto Ley 6/2020, de 10 de marzo.
- Por tanto, un trabajador asintomático en situación de aislamiento, no puede exigírsele la prestación de servicios desde su domicilio, pues su contrato se encuentra suspendido al haberse asimilado esta circunstancia a la IT.

5.- Infección confirmada de trabajadores en un Centro de Trabajo: Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL). Comunicar tal circunstancia de manera inmediata a las autoridades sanitarias a través del Servicio Público de Salud de la Comunidad Autónoma correspondiente (Andalucía: 900.400.061).

ATENCIÓN AL ASOCIADO

SECRETARÍA GENERAL (600944673/ 959208317/ secretariageneral@foe.es); **DEPARTAMENTO DE COMUNICACIÓN** (678572214 puri@foe.es); **DEPARTAMENTO JURÍDICO** (959208300) (joaquin@foe.es) (jalbea@foe.es) (campos@foe.es) (martin@foe.es); **COMERCIO** (653220762/daniel@foe.es); **INDUSTRIA/METAL** (959208306/marialuisa@foe.es); **TRANSPORTE** (959208300/lorenzo@foe.es); **HOSTELERÍA** (600944671/francisco@foe.es); **HOTELES** (600909863/alojahuelva@foe.es); **AGENCIAS DE VIAJES** (653220762/daniel@foe.es); **COMPLEMENTARIOS DEL TURISMO** (615013445/jalbea@foe.es); **CONSTRUCCIÓN** (959208300/martin@foe.es); **NUEVAS TECNOLOGÍAS** (600944586/mercedes@foe.es); **OTROS SECTORES** (959208300/info@foe.es).



El art 21 LPRL ante una situación de riesgo grave e inminente obliga a una actuación inmediata para reducir o eliminar el riesgo, o caso de no ser posible, detener la actividad que pueda verse afectada.

Son obligaciones del empresario:

- a) Informar lo antes posible a todos los trabajadores afectados acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse en materia de protección.
- b) Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, los trabajadores puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo.
- c) En este supuesto no podrá exigirse a los trabajadores que reanuden su actividad mientras persista el peligro, salvo excepción debidamente justificada por razones de seguridad y determinada reglamentariamente.
- d) En caso de no adoptar o permitir la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, los representantes legales de éstos podrán acordar, por mayoría de sus miembros, la paralización de la actividad de los trabajadores afectados por dicho riesgo.

Tal acuerdo:

- Será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en el plazo de veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.
- Podrá ser adoptado por decisión mayoritaria de los Delegados de Prevención cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal.
- La paralización se levantará por la Inspección de Trabajo, previa comprobación de la subsanación de las deficiencias observadas, o por empresario tan pronto subsane las causas que la motivaron, debiendo comunicarlo inmediatamente al Inspector actuante.

ATENCIÓN AL ASOCIADO

SECRETARÍA GENERAL (600944673/ 959208317/ secretariageneral@foe.es); **DEPARTAMENTO DE COMUNICACIÓN** (678572214 puri@foe.es); **DEPARTAMENTO JURÍDICO** (959208300) (joaquin@foe.es) (jalbea@foe.es) (campos@foe.es) (martin@foe.es); **COMERCIO** (653220762/daniel@foe.es); **INDUSTRIA/METAL** (959208306/marialuisa@foe.es); **TRANSPORTE** (959208300/lorenzo@foe.es); **HOSTELERÍA** (600944671/francisco@foe.es); **HOTELES** (600909863/alojahuelva@foe.es); **AGENCIAS DE VIAJES** (653220762/daniel@foe.es); **COMPLEMENTARIOS DEL TURISMO** (615013445/jalbea@foe.es); **CONSTRUCCIÓN** (959208300/martin@foe.es); **NUEVAS TECNOLOGÍAS** (600944586/mercedes@foe.es); **OTROS SECTORES** (959208300/info@foe.es).



- En el plano individual, el mero temor sin fundamento al contagio no autoriza a no ir a trabajar. Salvo que un servicio médico haya decretado aislamiento preventivo, es a la empresa a quien corresponde establecer las medidas preventivas. Caso contrario las ausencias serían injustificadas.
- Se considera riesgo laboral grave e inminente aquel que pueda resultar probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores.
- La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que han de darse tres requisitos de forma simultánea:
 - Certeza de que se va a producir un daño.
 - Gravedad del daño.
 - Inmediatez de la situación de riesgo.

6.- Otras posibles medidas coyunturales que se pudieran adoptar en el escenario de excepcionalidad que atañe al ámbito socio-laboral.

Cabe la posibilidad de acordar determinadas medidas paliativas, dependiendo del tamaño de la empresa y número de plantilla que la componga que pueden ser válidas puntualmente:

- Suspensiones o modificaciones de contrato y de las circunstancias laborales de mutuo acuerdo.
- Establecimiento de Permisos retribuidos o no.
- Flexibilización de vacaciones.
- Recuperación de horas o jornadas perdidas.
- Cualquier otra medida de flexibilización. Todas estas opciones es conveniente documentarlas debidamente por escrito.

ATENCIÓN AL ASOCIADO

SECRETARÍA GENERAL (600944673/ 959208317/ secretariageneral@foe.es); **DEPARTAMENTO DE COMUNICACIÓN** (678572214 puri@foe.es); **DEPARTAMENTO JURÍDICO** (959208300) (joaquin@foe.es) (jalbea@foe.es) (campos@foe.es) (martin@foe.es); **COMERCIO** (653220762/daniel@foe.es); **INDUSTRIA/METAL** (959208306/marialuisa@foe.es); **TRANSPORTE** (959208300/lorenzo@foe.es); **HOSTELERÍA** (600944671/francisco@foe.es); **HOTELES** (600909863/alohuelva@foe.es); **AGENCIAS DE VIAJES** (653220762/daniel@foe.es); **COMPLEMENTARIOS DEL TURISMO** (615013445/jalbea@foe.es); **CONSTRUCCIÓN** (959208300/martin@foe.es); **NUEVAS TECNOLOGÍAS** (600944586/mercedes@foe.es); **OTROS SECTORES** (959208300/info@foe.es).



NOTA IMPORTANTE.- Quedamos a la expectativa de las medidas que puedan ser aprobadas por el Consejo de Ministros en orden, fundamentalmente, a aplicar posibles bonificaciones o exenciones a las cotizaciones empresariales a la seguridad social de los trabajadores en suspensión temporal de empleo, así como de otras medidas complementarias para determinar no consumido el periodo de prestación por desempleo de los trabajadores afectados por estas medidas.

ATENCIÓN AL ASOCIADO

SECRETARÍA GENERAL (600944673/ 959208317/ secretariageneral@foe.es); **DEPARTAMENTO DE COMUNICACIÓN** (678572214 puri@foe.es); **DEPARTAMENTO JURÍDICO** (959208300) (joaquin@foe.es) (jalbea@foe.es) (campos@foe.es) (martin@foe.es); **COMERCIO** (653220762/daniel@foe.es); **INDUSTRIA/METAL** (959208306/marialuisa@foe.es); **TRANSPORTE** (959208300/lorenzo@foe.es); **HOSTELERÍA** (600944671/francisco@foe.es); **HOTELES** (600909863/alojahuelva@foe.es); **AGENCIAS DE VIAJES** (653220762/daniel@foe.es); **COMPLEMENTARIOS DEL TURISMO** (615013445/jalbea@foe.es); **CONSTRUCCIÓN** (959208300/martin@foe.es); **NUEVAS TECNOLOGÍAS** (600944586/mercedes@foe.es); **OTROS SECTORES** (959208300/info@foe.es).