

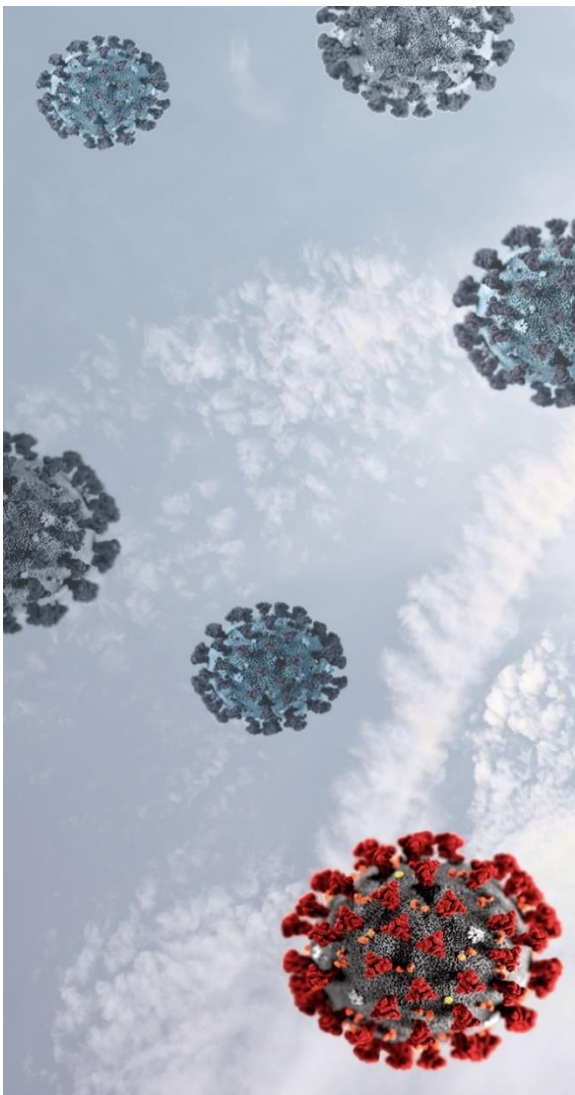


COVID-19: Las claves laborales para la empresa en 10 preguntas

Desde que el 14 de marzo pasado se declarase el estado de alarma con el objetivo de contener la propagación de la enfermedad COVID-19, se han ido adoptando medidas de diversa naturaleza en el ámbito laboral, de Seguridad Social y Prevención de Riesgos Laborales que afectan de pleno a las relaciones laborales.

Este documento analiza y resume las cuestiones más relevantes de manera breve y sintética, en función de si la empresa está o no afectada por la suspensión de actividades decretada por el Real Decreto 463/2020.

Fecha de actualización: 22 de abril de 2020



Contenido

1. Empresa cuya actividad se encuentra operativa por no estar afectada por el RD 463/2020 del estado de alarma y sus prórrogas
 1. Teletrabajo
 2. Prevención de Riesgos Laborales
 3. Adaptación y reducción de jornada
 4. Recuperación del permiso retribuido recuperable
 5. ERTE por causas objetivas
2. Empresa que se encuentra afectada por la suspensión de actividades del RD 463/2020 de estado de alarma y sus prórrogas o derivada del riesgo de contagio de su plantilla
 6. ERTE por fuerza mayor
 7. Contratistas del sector público
3. Medidas aplicables a toda empresa
 8. Prohibición de despedir por COVID-19
 9. Suspensión de contratos temporales
 10. Moratoria y aplazamiento de deudas de Seguridad Social



I. EMPRESA CUYA ACTIVIDAD SE ENCUENTRA OPERATIVA POR NO ESTAR AFECTADA POR EL RD 463/2020 DE ESTADO DE ALARMA

Las empresas cuya actividad no se vea afectada por la suspensión o limitación impuesta por la declaración del estado de alarma pueden seguir operando (ver detalle de las actividades afectadas en el [Legal Flash RD 463/2020](#)), si bien teniendo en consideración lo siguiente:

1. ¿Es necesario recurrir al trabajo a distancia o teletrabajo cuando sea posible?

- Siempre y cuando sea técnicamente posible, razonable y proporcionado para la empresa, se prioriza el teletrabajo como alternativa a cualquier otra medida organizativa para evitar la propagación del coronavirus ([Legal Flash RDL 8/2020](#)).
- Esta medida prioritaria continuará en vigor durante dos meses posteriores a la vigencia del RDL 8/2020, es decir, dos meses tras el mes posterior a la finalización del estado de alarma ([Legal Flash 15/2020](#)).
- En estos casos, excepcionalmente se entenderá cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos, a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora.

2. ¿Cuáles son las principales medidas de prevención de riesgos laborales que debe garantizar la empresa?

- El servicio de prevención debe liderar la gestión de la reanudación de la actividad.
- Las empresas deben disponer de un plan de contingencia o protocolo de actuación ante supuestos de contagio por COVID-19, tanto relativo a su personal como a empresas contratistas y trabajadores autónomos.
- Las personas trabajadoras deben ser formadas e informadas sobre las medidas de

seguridad y salud adecuadas para su puesto de trabajo.

- Deben proporcionarse los equipos de protección individual, como mascarillas, guantes y uniformes adecuados en cada caso.
- Debe garantizarse el mantenimiento de una distancia de seguridad de 2 metros en el centro de trabajo.
- Deben identificarse y garantizar una prevención reforzada respecto de los trabajadores especialmente sensibles (“TES”). En caso de que no fuera posible adaptar su puesto de trabajo o dotarle de protección adecuada, se situará al trabajador en situación de incapacidad temporal.
- Deben observarse medidas de higiene específicas en el centro de trabajo como ventilación de las instalaciones, limpieza de estancias, de filtros de aire y sistemas de climatización, puestos de trabajo, superficies que se tocan con frecuencia y lavado de uniformes.
- En caso de incumplir las medidas de seguridad, tanto los trabajadores como sus representantes legales o la ITSS podrían paralizar la actividad productiva por riesgo grave e inminente contra la salud.
- En caso de “contacto estrecho” con un caso posible, probable o confirmado de COVID-19, el servicio de prevención habrá de actuar llevando a cabo un aislamiento preventivo para proteger la salud del resto de trabajadores.
- Es posible que las empresas- a través de sus servicios de salud y por personal sanitario autorizado- realicen reconocimientos médicos *ad hoc* (control de temperatura) a las personas trabajadoras como medida preventiva, previa comunicación a la RLT.

3. ¿Tiene la empresa que aceptar la adaptación o reducción de jornada de personas trabajadoras



para satisfacer necesidades de conciliación derivadas de la COVID-19?

- Sí, negociando de buena fe para alcanzar un acuerdo.
- Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar la adaptación y/o reducción de su jornada para atender las necesidades de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de familiares por consanguinidad hasta el segundo grado, cuando concurren circunstancias excepcionales como consecuencia de la crisis sanitaria y siempre que la petición sea justificada, razonable y proporcionada en relación con la situación de la empresa ([Legal Flash RDL 8/2020](#)).
- Cuando, con base en las circunstancias excepcionales expuestas, se ejercite la reducción de jornada en situaciones de guarda legal (cuidado directo de algún menor de doce años o una persona con discapacidad), se podrá reducir la jornada hasta el 100% de la misma (con reducción proporcional del salario).
- Estas medidas estarán en vigor durante dos meses posteriores a la vigencia del RDL 8/2020, es decir, dos meses tras el mes posterior a la finalización del estado de alarma ([Legal Flash RD 15/2020](#)).

4. ¿Pueden las empresas recuperar las horas del permiso retribuido recuperable?

- Sí. Entre el 30 de marzo y el 9 de abril de 2020 todas aquellas empresas que no prestaban servicios esenciales tuvieron que cerrar sus instalaciones y centros de trabajo y otorgar un permiso retribuido recuperable a las personas trabajadoras que no pudieran desarrollar su trabajo a distancia y no tuviesen el contrato de trabajo suspendido por un ERTE o por cualquier otra causa (ver [Legal Flash RDL 10/2020](#)).
- Las horas de trabajo comprendidas en este permiso retribuido se pueden recuperar una

vez finalizado el estado de alarma y hasta 31 de diciembre de 2020, en los términos que se negocie entre la empresa y la representación legal de los trabajadores (o una comisión *ad hoc* formada por los propios trabajadores), respetando los límites en materia de jornada, preaviso mínimo y conciliación, previstos en la legislación vigente.

5. ¿En qué casos puede una empresa, no afectada directamente por el estado de alarma, llevar a cabo un ERTE por causas objetivas?

- Aunque la actividad no se encuentre suspendida o afectada por el estado de alarma, las empresas pueden ajustar su plantilla a la disminución de su demanda o necesidades de producción real por causas económicas, organizativas o productivas (por ejemplo, como consecuencia del descenso en el consumo).
- Para ello, podrán llevar a cabo un ERTE por causas objetivas, bien sea total o parcial, mediante la suspensión o reducción de la jornada diaria.
- La modalidad de ERTE por causas objetivas no requiere autorización de la autoridad laboral pero sí negociación previa con la representación legal de los trabajadores (o con los sindicatos o comisión *ad hoc* de trabajadores, en su caso) y dada su relación con la COVID-19, generará a favor de los trabajadores afectados el derecho a la prestación excepcional por desempleo regulada en el RDL 8/2020, sin carencia previa ni consumo de prestaciones ([Legal Flash RDL 8/2020](#)).
- Asimismo, cabe interpretar que las medidas excepcionales previstas en el RDL 8/2020 (procedimiento simplificado, exoneración de cuotas de Seguridad Social y prestación excepcional de desempleo) únicamente estarán vigentes durante el mes posterior a la finalización del estado de alarma ([Legal Flash RDL 11/2020](#)).



II. EMPRESA QUE SE ENCUENTRA AFECTADA POR LA SUSPENSIÓN DE ACTIVIDADES DEL RD 463/2020 DE ESTADO DE ALARMA Y SUS PRÓRROGAS O DERIVADA DEL RIESGO DE CONTAGIO DE SU PLANTILLA

6. ¿En qué casos puede una empresa tramitar un ERTE por fuerza mayor y cuáles con sus ventajas?

- Mientras dure el estado de alarma, las empresas del sector privado que tengan la necesidad de suspender contratos de trabajo o reducir jornada pueden solicitar un ERTE por fuerza mayor siempre que puedan acreditar que su pérdida de actividad derivada directamente del COVID-19, por ejemplo:
 - suspensión o cancelación de actividades
 - cierre temporal de locales de afluencia pública
 - restricciones en el transporte público y de la movilidad de las personas y/o las mercancías
 - falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad.
 - situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o a la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria. También la falta de medidas de seguridad puede conducir a la paralización de la actividad.
- Asimismo, podrán tramitar un ERTE por fuerza mayor parcial respecto de la actividad o parte de la plantilla afectada por el estado de alarma que no se considere esencial ([Legal Flash RD 15/2020](#)).
- La empresa deberá solicitar la autorización previa del ERTE por fuerza mayor ante la autoridad laboral, que dispone de 5 días hábiles para resolver ([Legal Flash RDL 8/2020](#)), si bien algunas CCAA han ampliado a 10 días dicho plazo.

- Durante la vigencia del ERTE, las personas trabajadoras tienen derecho a una prestación excepcional por desempleo (sin carencia previa ni consumo de prestaciones).
- Las empresas están obligadas a tramitar estas prestaciones en nombre de los trabajadores ante el Servicio Público de Empleo Estatal ([Legal Flash RDL 9/2020](#)). Téngase en cuenta que se ha reforzado el régimen sancionador para evitar fraudes en la percepción de las prestaciones por desempleo (ver [Legal Flash RDL 15/2020](#)).
- Las empresas podrán solicitar la exoneración en el pago de contribuciones a la Seguridad Social, si asumen el compromiso de mantenimiento del empleo durante seis meses desde la reanudación de la actividad.
- Alternativamente a los ERTE, las empresas pueden adoptar otras medidas de flexibilidad interna, como el teletrabajo, vacaciones o distribución irregular de la jornada.

7. ¿Qué pueden hacer las empresas contratistas del sector público si se paraliza la ejecución del contrato?

- Las empresas contratistas del sector público deben instar la suspensión del contrato cuya actividad se haya paralizado (total o parcialmente) debiendo seguir un procedimiento específico ante el ente contratante regulado en la Ley ([Legal Flash RDL 8/2020](#)).
- En particular, pueden solicitar de la entidad pública una compensación económica vinculada a la duración de la suspensión, que comprende, entre otras partidas, los costes salariales efectivamente abonados por el contratista a los trabajadores afectados, incluyendo los costes de Seguridad Social.
- En principio, tanto la autoridad laboral como algunas administraciones públicas están interpretando que este régimen de compensación público resulta incompatible con llevar a cabo un ERTE.



III. MEDIDAS APLICABLES A TODA EMPRESA

8. ¿Pueden las empresas despedir a trabajadores con causa en la crisis de la COVID-19?

- No precedentemente. La fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción derivadas de la COVID-19 no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido ([Legal Flash RDL 9/2020](#)).
- Cabe interpretar que la ausencia de otras causas suficientes de la extinción ajenas a la COVID-19 provocarían que el despido pueda ser declarado contrario a derecho.
- Además, las empresas que hayan llevado a cabo un ERTE por fuerza mayor y se hayan beneficiado de la exoneración del pago de las cuotas de Seguridad Social deberán mantener el nivel de empleo durante los 6 meses posteriores a la reanudación de la actividad. Algunas extinciones no resultan computables a efectos de entender incumplida la garantía de mantenimiento del empleo y las consecuencias de su incumplimiento variarán en función del caso.

9. ¿Pueden finalizar los contratos temporales durante el estado de alarma?

- Sí, siempre y cuando el trabajador temporal no esté afectado por un ERTE y la causa de extinción del contrato temporal no sea fraudulenta o con causa en la COVID-19 (en cuyo caso aplicaría la prohibición de despedir).
- En el caso de los trabajadores temporales afectados por un ERTE, se interrumpe por Ley el cómputo de la duración de los contratos temporales (de obra o servicio de terminado, eventuales o por circunstancias de la producción, formativos, de relevo y de interinidad) y sus períodos de referencia, por el tiempo equivalente al periodo suspendido ([Legal Flash RDL 9/2020](#)).

10. ¿En qué términos pueden las empresas solicitar una moratoria de las cotizaciones o el aplazamiento de deudas de Seguridad Social?

- Por un lado, se habilita a la Tesorería General de la Seguridad Social para otorgar moratorias de 6 meses, sin intereses, a las empresas que cumplan los requisitos que establecerá una Orden del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (pendiente de publicación). Esta moratoria afectará al pago de cotizaciones de Seguridad Social cuyo período de devengo esté comprendido entre los meses de abril y junio para las empresas, siempre que las actividades que realicen no se hayan suspendido con ocasión del estado de alarma.
- Por otro lado, las empresas que no tengan en vigor aplazamientos podrán solicitar, en el plazo de los 10 días naturales del plazo reglamentario de ingreso, aplazamientos en el pago de las deudas de Seguridad Social con plazo de ingreso entre los meses de abril y junio de 2020, con un interés del 0,5%.
- La solicitud del aplazamiento suspende el procedimiento recaudatorio de las deudas afectadas por el mismo y se considera que el deudor está al corriente de sus obligaciones con la Seguridad Social, hasta que se dicte la correspondiente resolución.
- Ambas medidas son incompatibles ([Legal Flash RDL 11/2020](#) y [Legal Flash RD 15/2020](#)).



CUATRECASAS TASK FORCE

Desde Cuatrecasas estamos trabajando intensamente para nuestros clientes en el asesoramiento legal de todo lo relacionado con la crisis del COVID-19, y estamos a su disposición para dar una respuesta inmediata en todos los ámbitos del derecho.

Nuestro Equipo de Conocimiento e Innovación continúa gestionando nuestro conocimiento colectivo de la forma más eficiente posible durante estos tiempos inciertos para proveer un innovador asesoramiento legal de la más alta calidad a nuestros clientes en todos los asuntos relacionados con la crisis.

Para más detalles, por favor contacte con Cuatrecasas o visite nuestro [sitio web](#).

©2020 CUATRECASAS

Todos los derechos reservados.

Este documento es una recopilación de información jurídica elaborado por Cuatrecasas. La información o comentarios que se incluyen en él no constituyen asesoramiento jurídico alguno.

Los derechos de propiedad intelectual sobre este documento son titularidad de Cuatrecasas. Queda prohibida la reproducción en cualquier medio, la distribución, la cesión y cualquier otro tipo de utilización de este documento, ya sea en su totalidad, ya sea en forma extractada, sin la previa autorización de Cuatrecasas.



IS 713573