

GUÍA PARA LA GESTIÓN DE ERTES Y REANUDACIÓN DE LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL

CUESTIONES LABORALES Y PREVENTIVAS
A CONSIDERAR POR LAS EMPRESAS

6 julio 2020



CUATRECASAS

CONTENIDO

- I. **GESTIÓN DEL ERTE Y REANUDACIÓN DE LA ACTIVIDAD**
- II. **CONDICIONES PARA REANUDAR LA ACTIVIDAD**
- III. **DIFICULTADES QUE PUEDEN SURGIR TRAS REANUDAR LA ACTIVIDAD**
- IV. **INSTRUMENTOS LEGALES PARA AFRONTAR LA CRISIS**
- V. **RESPONSABILIDADES A LAS QUE SE ENFRENTA LA EMPRESA**



CUATRECASAS



GESTIÓN DEL ERTE Y REANUDACIÓN DE LA ACTIVIDAD



CUATRECASAS





FIN DEL ESTADO DE ALARMA: NUEVA NORMALIDAD

- El **21 de junio de 2020** finalizó el estado de alarma en España (tres 98 días de vigencia).
- El Gobierno ha regulado la vuelta a la nueva normalidad a través del **Real Decreto-ley 21/2020**, de 9 de junio, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria (acceder a [Legal Flash](#)):
 - Se potencia el **teletrabajo** como deber preventivo cuando sea posible y la vuelta al trabajo presencial de forma progresiva.
 - Se reduce a **1,5 metros la distancia** de seguridad interpersonal mínima entre trabajadores
 - Se mantienen las obligaciones de **prevención de riesgos laborales** de la empresa frente al riesgo de contagio
- Las **Comunidades Autónomas**, por su parte, han concretado las normas de aforo, desinfección, prevención y acondicionamiento generales y, en especial, en relación con establecimientos comerciales, hoteles y alojamientos turísticos, actividades de hostelería y restauración (acceder a Legal Flash [aquí](#) con detalle de la regulación autonómica).

FIN DEL ESTADO DE ALARMA: GESTIÓN DEL ERTE (1/3)

POSIBLES ESCENARIOS TRAS EL REAL DECRETO-LEY 24/2020:

- **ERTE de transición.** Empresas en ERTE de fuerza mayor total a 30.06.2020 que no hayan reanudado su actividad por sus características geográficas o sectoriales. Nuevos porcentajes de exoneración de cuotas hasta 30.09.2020:

PORCENTAJE DE CUOTA EMPRESARIAL EXONERADA				
N.º trabajadores alta a 29.02.2020	Cuota empresarial de qué trabajadores	Julio 2020	Agosto 2020	Septiembre 2020
Menos de 50	Todos los afectados por el ERTE	70%	60%	35%
Más de 50		50%	40%	25%

- **ERTE de empresas que han reanudado su actividad.** Prórroga hasta 30.09.2020 de los ERTE por FM solicitados al amparo del art. 22 RDL 8/2020, debiendo reincorporar a trabajadores en la medida necesaria para el desarrollo de la actividad. Obligaciones de comunicación en caso de renuncia total/parcial.

PORCENTAJE DE CUOTA EMPRESARIAL EXONERADA		
N.º trabajadores alta a 29.02.2020	Cuota empresarial de qué trabajadores	Julio, agosto y septiembre 2020
Menos de 50	Activados	60%
	No activados	35%
Más de 50	Activados	40%
	No activados	25%

FIN DEL ESTADO DE ALARMA: GESTIÓN DEL ERTE (2/3)

POSIBLES ESCENARIOS TRAS EL **REAL DECRETO-LEY 24/2020**:

- **ERTE FM en caso de rebrote.** En caso de no poder desarrollar la actividad como consecuencia de nuevas restricciones o medidas de contención, la empresa deberá presentar un nuevo ERTE por fuerza mayor al amparo del artículo 47.3 ET. Porcentajes de exoneración de cuotas:

PORCENTAJE DE CUOTA EMPRESARIAL EXONERADA		
N.º trabajadores alta a 29.02.2020	Cuota empresarial de qué trabajadores	Julio, agosto y septiembre 2020
Menos de 50	Activos	60%
	Inactivos	80%
Más de 50	Activos	40%
	Inactivos	60%

- **ERTE por causas ETOP.** Se aprueban las siguientes especialidades:
 - Los vigentes a 27.06.20 seguirán siendo aplicables hasta la fecha prevista en la comunicación empresarial.
 - Los iniciados antes y tras la entrada en vigor del RDL 24/2020, siempre y cuando, en este último caso, sean inmediatamente consecutivos a un ERTE de fuerza mayor, y hasta el 30 de septiembre de 2020, podrán acogerse a las especialidades procedimentales del art. 23 RDL 8/2020 y a las exoneraciones de cuota para los ERTE de FM de empresas que han reanudado su actividad.
 - Es posible negociar un ERTE ETOP durante la vigencia de un ERTE FM.
 - Efectos retroactivos en caso de negociarse tras un ERTE FM.

FIN DEL ESTADO DE ALARMA: GESTIÓN DEL ERTE (3/3)

LIMITACIONES A LAS EMPRESAS QUE REALICEN UN ERTE:

- **Prohibición de realizar horas extraordinarias, externalizar la actividad o concertar nuevas contrataciones**, sean directas o a través de ETT, salvo para realizar funciones para las que los trabajadores propios no estén capacitados, previa información a la RLT (sanción LISOS).
- Las empresas que se acojan a la **exoneración de cuotas de la Seguridad Social** durante la vigencia de un ERTE por COVID-19:
 - Deberán **mantener el empleo en la empresa** en los términos regulados en la D.A. 6ª del RDL 8/2020, durante los **6 meses posteriores a la reincorporación** total o parcial de los trabajadores afectados por el ERTE al trabajo efectivo. El plazo de 6 meses empezará a computarse desde el **27.06.2020** para las empresas que se beneficien por primera vez de las medidas extraordinarias previstas en materia de cotizaciones a partir de la entrada en vigor del RDL 24/2020.
 - Si tienen más de 50 trabajadores a 20.02.2020, **no podrán repartir dividendos** entre sus socios correspondientes al ejercicio en el que se aplique el ERTE, salvo que devuelvan previamente el importe de las cuotas exoneradas

CONDICIONES PARA REANUDAR LA ACTIVIDAD



CUATRECASAS



CONDICIONES PARA REANUDAR LA ACTIVIDAD (1/5)



TELETRABAJO VS. TRABAJO PRESENCIAL

- **Hasta 21 de septiembre 2020:** teletrabajo preferente como deber preventivo (si es técnicamente viable y el esfuerzo proporcionado)
- **Desde 21 de septiembre y hasta que finalice la crisis sanitaria:** el teletrabajo debe seguir potenciándose como medida preventiva
- **Desde que finalice la crisis sanitaria ocasionada por COVID-19:** modalidad de trabajo alternativa a la presencial (acuerdo individual)
- El teletrabajo se puede seguir pautando como **medida preventiva idónea** en caso de **trabajadores especialmente vulnerables** o ante necesidades de **conciliación** familiar y laboral (art. 6 RDL 8/2020)
- **Concepto legal de trabajador a distancia:** aquel que trabaje desde su domicilio (o lugar designado) de manera preponderante (art. 13 ET)
- **PRL y teletrabajo:** consejos del Ministerio Sanidad sobre bienestar emocional ([aquí](#)) y gestión de riesgos psicosociales ([aquí](#)) en el teletrabajo.
- **Anteproyecto de Ley** para regular el Trabajo a distancia ([aquí](#)).



CONDICIONES PARA REANUDAR LA ACTIVIDAD (2/5)

RECOMENDACIONES DEL MINISTERIO DE SANIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL



¿DÓNDE ESTÁN RECOGIDAS LAS MEDIDAS DE HIGIENE Y PREVENCIÓN?

Acceder a resumen de **obligaciones legales y directrices de buenas prácticas** para prevenir el riesgo de exposición laboral al coronavirus SARS-CoV-2 por **actividades/sectores** ([aquí](#))

- **Real Decreto-ley 21/2020, de 9 de junio**, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 ([Legal Flash](#))
- **Según la CCAA y el sector de actividad**: acceder a [Legal Flash](#) de regulación autonómica.
- Procedimiento de actuación para los **servicios de prevención de riesgos laborales** frente a la exposición al nuevo coronavirus (SARS-CoV-2). Ministerio de Sanidad, de 19.06.2020 ([aquí](#))
- Procedimiento de **actuación frente a casos de infección** por el nuevo coronavirus (SARS-CoV-2). Ministerio de Sanidad ([aquí](#))
- **Prevención de riesgos laborales vs. COVID-19** - Compendio no exhaustivo de fuentes de información - INSST ([aquí](#))



CONDICIONES PARA REANUDAR LA ACTIVIDAD (3/5)

RECOMENDACIONES DEL MINISTERIO DE SANIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL



¿CUÁLES SON LAS PRINCIPALES RECOMENDACIONES GENERALES APLICABLES A TODOS LOS SECTORES DE ACTIVIDAD?

- Ante cualquier **sintomatología** o si se ha mantenido contacto con **persona afectada**: no acudir al trabajo y contactar con el SP
- **Distancia de seguridad interpersonal** mínima de 1,5 m
- **Desplazamientos al trabajo:**
 - Opciones de movilidad que garanticen la distancia de seguridad
 - Reglas especiales para el uso de turismo propio, taxi o VTC
 - Uso obligatorio de mascarilla en transporte público
 - Necesidad de contar con certificado o declaración empresarial
- **Gestión de residuos y desinfección de centros de trabajo:**
 - Higienización dos veces al día en comercios abiertos al público
- **Medidas de higiene personal:**
 - Lavado de manos frecuente o después de toser o estornudar, así como antes de comer o fumar
 - Evitar tocarse la cara, nariz y ojos
 - Cubrirse la boca al toser y utilizar pañuelos desechables



CONDICIONES PARA REANUDAR LA ACTIVIDAD (4/5)

CONSIDERACIONES CLAVE EN MATERIA PREVENTIVA



¿CUÁLES SON LAS PRINCIPALES CUESTIONES ORGANIZATIVAS A TENER EN CUENTA?

- ✓ **Liderazgo de la vuelta al trabajo:** Servicio de Prevención propio y/o ajeno (“SPP/A”)
- ✓ **Adaptación del centro de trabajo:** distanciamiento social (1,5m), sistema de turnos para evitar aglomeraciones, medidas de higiene, desinfección y ventilación, gestión de residuos, equipos de protección individual, etc.
- ✓ **Protocolo de realización de test y control de temperatura de los empleados,** de acuerdo con las instrucciones del Ministerio de Sanidad y de los criterios de la AEPD
- ✓ **Trabajadores especialmente sensibles:** identificación en cada empresa y adaptación de su puesto de trabajo
- ✓ **Teletrabajo y medidas preventivas específicas:** gestión del bienestar emocional y gestión de riesgos psicosociales
- ✓ **Plan de contingencia** en caso de que las medidas preventivas no puedan implementarse o hay un nuevo caso de rebrote



CONDICIONES PARA REANUDAR LA ACTIVIDAD (5/5)

CONSEJOS PRÁCTICOS



CONSEJOS PRÁCTICOS

Ser proactivos en la gestión preventiva de la empresa

Diseñar un plan de formación e información a la plantilla

Elaborar Protocolos actualizados y adaptados a la organización para evitar responsabilidades:

- ✓ Protocolo de reincorporación presencial a la actividad laboral
- ✓ Protocolo de vigilancia de la salud, reconocimientos médicos (control de temperatura, *test*) y protección de datos
- ✓ Protocolo de gestión del contagio o rebrote
- ✓ Revisión contratos Servicio de Prevención Ajeno y pólizas de responsabilidad civil

DIFICULTADES QUE PUEDEN SURGIR TRAS REANUDAR LA ACTIVIDAD



CUATRECASAS





DIFICULTADES QUE PUEDEN SURGIR TRAS REANUDAR LA ACTIVIDAD

GESTIÓN DE LA VUELTA AL TRABAJO



- ✓ **Un trabajador da positivo en el test, se contagia o presenta síntomas de contagio**
 - Comunicación a SPP/A y activación Protocolo de actuación
 - No debe acudir a centro de trabajo
- ✓ **Los trabajadores no quieren ir a trabajar por miedo o falta de medidas de seguridad o los representantes legales de los trabajadores solicitan paralizar la actividad productiva**
 - Certificación del SPP/A y valoración del caso concreto
 - Valoración posible ERTE por fuerza mayor
- ✓ **Los trabajadores solicitan una reducción o adaptación de jornada y/o pasar a prestar servicios en régimen de teletrabajo o trabajo flexible**
 - Gestión rápida y sensible de la solicitud conforme a política de teletrabajo y atendiendo a necesidades de conciliación
- ✓ **La empresa recibe la visita de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social**
 - Gestión inmediata con abogados y SPP/A



DIFICULTADES QUE PUEDEN SURGIR TRAS REANUDAR LA ACTIVIDAD

CONSEJOS PRÁCTICOS



CONSEJOS PRÁCTICOS

- ✓ **Asegurar que cumplimos con todas las obligaciones estatales y autonómicas en materia preventiva: tanto generales como aplicables a la actividad o sector de la empresa**
- ✓ **Ser proactivos en la gestión de la actividad preventiva**
- ✓ **Gestionar con rapidez y sensibilidad las solicitudes de medidas de conciliación de la vida familiar y laboral**
- ✓ **Tener una política de teletrabajo adecuada al nuevo contexto**
- ✓ **Revisar el código de conducta telemático**
- ✓ **Adaptar el sistema de registro de jornada (no huella digital)**
- ✓ **Diseñar un plan de formación e información continua a los trabajadores**

INSTRUMENTOS LEGALES PARA AFRONTAR LA CRISIS



CUATRECASAS





INSTRUMENTOS LEGALES PARA AFRONTAR LA CRISIS

MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD LABORAL



SI LA SITUACIÓN NEGATIVA DE LA EMPRESA ES COYUNTURAL:

- ✓ **ERTE de fuerza mayor y ERTE por causas objetivas (ETOP)**
 - Suspensión o reducción de jornada, en función de las circunstancias durante o después del plan de desescalada
 - Régimen especial hasta 30.09.2020

- ✓ **Revisión de políticas retributivas, jornada, horario, funciones... a través de diferentes vías legales, en función de:**
 - Condiciones previstas o no en convenio colectivo
 - Medida temporal o definitiva
 - Vigencia del convenio colectivo
 - Gravedad y contexto de la situación de la empresa

SI LA SITUACIÓN NEGATIVA DE LA EMPRESA ES ESTRUCTURAL:

- ✓ **Extinciones, despidos y prejubilaciones, a valorar estratégicamente, en función de:**
 - Prohibición de despedir por COVID-19 hasta 30.09.2020
 - Compromiso de mantenimiento del empleo durante 6 meses desde la reanudación de la actividad o desde 27.06.2020
 - Afectación en ERTE a trabajadores mayores de 50 años



MEDIDAS LABORALES PARA AFRONTAR LA CRISIS

MEDIDAS DE SEGURIDAD SOCIAL



- ✓ **Nuevas exoneraciones de la cuota empresarial** mientras dure el ERTE por fuerza mayor o ERTE ETOP.
- ✓ **Moratoria de las cuotas de la Seguridad Social** de abril, mayo y junio 2020, para determinadas actividades tasadas en la Orden ISM/371/2020, de 24 de abril.
- ✓ **Aplazamiento de las deudas de Seguridad Social** cuyo ingreso reglamentario tenga lugar entre abril y junio de 2020.

RESPONSABILIDADES A LAS QUE SE ENFRENTA LA EMPRESA



CUATRECASAS





RESPONSA- BILIDAD EMPRESARIAL

EN CASO DE INCUMPLIMIENTO



PENAL. Por no adoptar las medidas preventivas razonables para evitar el contagio de la plantilla (incluso sin daño).

ADMINISTRATIVA. Por no adoptar las medidas preventivas razonables en el trabajo para evitar el contagio de la plantilla (incluso sin daño).

RECARGO DE PRESTACIONES. Por no adoptar las medidas preventivas razonables en el trabajo para evitar el contagio de la plantilla (si se produce daño).

CIVIL. Por no adoptar las medidas preventivas razonables para evitar el contagio de la plantilla (si se produce daño), extensible al patrimonio personal de los administradores de la sociedad.

LABORAL. Nulidad o improcedencia de las medidas en caso de incumplir normativa laboral.

PROTECCIÓN DE DATOS. Por incumplir la normativa en el tratamiento de datos personales y especialmente sensibles (como es la salud) de los trabajadores, por ejemplo, en el ámbito de los reconocimientos médicos.

© 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 prohibido 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



**El equipo Laboral de Cuatrecasas
está a su entera disposición para
acompañarle en este proceso.**



CUATRECASAS