
GUÍA Y RECOMENDACIONES PARA EMPRESAS ANTE
LA DECLARACIÓN DEL ESTADO DE ALARMA PARA
AFRONTAR LA SITUACIÓN DE EMERGENCIA
SANITARIA PROVOCADA POR EL CORONAVIRUS
COVID-19

16 MARZO 2020

andimac

ASOCIACIÓN NACIONAL DE DISTRIBUIDORES DE CERÁMICA Y MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN



CAAMAÑO, CONCHEIRO & SEOANE
ABOGADOS Y ASESORES DE EMPRESA



I.- INTRODUCCIÓN.

La inédita situación del estado de alarma declarado para hacer frente a la epidemia sanitaria provocada por el coronavirus, nos ha hecho elaborar una guía básica para orientar a nuestros clientes en las posibles situaciones y contingencias derivadas del coronavirus. Los escenarios en que pueden verse tanto las personas trabajadoras como sus empresas, no encuentran respuesta adecuada en la actual normativa laboral y de seguridad social. Todos estamos igualmente afectados por esta situación derivada del coronavirus que ha generado un problema de SALUD PÚBLICA.

II.- LIMITACIONES DERIVADAS DE LA DECLARACIÓN DEL ESTADO DE ALARMA.

1.- Declaración del estado de alarma.-

Se ha declarado el estado de alarma (Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo) con el fin de afrontar la situación de emergencia sanitaria provocada por el coronavirus COVID-19, el cual afecta a todo el territorio nacional durante quince días naturales (14 de marzo al 29 de marzo de 2020), que se podrán prorrogar (seguramente se prorrogarán).

[Consulta aquí el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo](#)

2.- Circulación.-

Hay una **limitación de la libertad de circulación por las vías de uso público**; así, sólo podrán circular por las vías de uso:

2.1.- **Personas**: Las personas para la realización de las siguientes actividades:

- a) Adquisición de alimentos, productos farmacéuticos y de primera necesidad.
- b) Asistencia a centros, servicios y establecimientos sanitarios.

-
- c) Desplazamiento al lugar de trabajo para efectuar su prestación laboral, profesional o empresarial.
 - d) Retorno al lugar de residencia habitual.
 - e) Asistencia y cuidado a mayores, menores, dependientes, personas con discapacidad o personas especialmente vulnerables.
 - f) Desplazamiento a entidades financieras y de seguros.
 - g) Por causa de fuerza mayor o situación de necesidad.
 - h) Cualquier otra actividad de análoga naturaleza que habrá de hacerse individualmente, salvo que se acompañe a personas con discapacidad o por otra causa justificada.

2.2.- Vehículos particulares: Los vehículos particulares para la realización de las actividades anteriores o para el repostaje en gasolineras o estaciones de servicio.

2.3.- Transporte público:

2.3.1.- Se reduce en un 50%:

- a) Los servicios de transporte público de viajeros por carretera, ferroviarios, aéreo y marítimo que no están sometidos a contrato público u obligaciones de servicio público (OSP)
- b) Los servicios de transporte público de viajeros por carretera, ferroviarios, aéreo y marítimo de competencia estatal que están sometidos a contrato público u OSP.

2.3.2.- Se mantiene:

- a) Los servicios ferroviarios de cercanías mantendrán su oferta de servicios.
- b) Los servicios de transporte público de viajeros por carretera, ferroviarios y marítimo de competencia autonómica o local que están sometidos a contrato público u OSP, o sean de titularidad pública, mantendrán su oferta de transporte.

2.3.3.- Se imponen a los operadores de transporte público obligaciones adicionales:

- a) Realizar una limpieza diaria de los vehículos de transporte, de acuerdo con las recomendaciones que establezca el Ministerio de Sanidad.

-
- b) Los sistemas de venta de billetes online deberán incluir durante el proceso de venta de los billetes un mensaje suficientemente visible en el que se desaconseje viajar salvo por razones inaplazables.
 - c) En aquellos servicios en los que el billete otorga una plaza sentada o camarote, los operadores de transporte tomarán las medidas necesarias para procurar la máxima separación posible entre los pasajeros.

2.3.4.- Por resolución del Ministro de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana se establecerán las condiciones necesarias para facilitar el transporte de mercancías en todo el territorio nacional, con objeto de garantizar el abastecimiento.

4.- Limitación de la actividad comercial.-

Se suspenden una serie de actividades comerciales.

4.1.- Se suspende la apertura al público de los locales y establecimientos minoristas. Esto afecta al comercio minorista (CNAE 47), no al mayorista (CNAE 46). Se exceptúa de esta suspensión del comercio minorista, los establecimientos comerciales minoristas de:

- a) alimentación, bebidas, productos y bienes de primera necesidad;
- b) establecimientos farmacéuticos, médicos, ópticas y productos ortopédicos;
- c) productos higiénicos;
- d) peluquerías;
- e) prensa y papelería;
- f) combustible para la automoción;
- g) estancos;
- h) equipos tecnológicos y de telecomunicaciones;
- i) alimentos para animales de compañía;
- j) comercio por internet, telefónico o correspondencia;
- k) tintorerías y lavanderías.

4.2.- Se suspenden las actividades de hostelería y restauración, pudiendo prestarse exclusivamente servicios de entrega a domicilio.

4.3.- Se suspende cualquier otra actividad o establecimiento que a juicio de la autoridad competente pueda suponer un riesgo de contagio.

4.4.- La permanencia en los establecimientos comerciales cuya apertura esté permitida deberá ser la estrictamente necesaria para que los consumidores puedan realizar la adquisición de alimentos y productos de primera necesidad, quedando suspendida la posibilidad de consumo de productos en los propios establecimientos. En todo caso, 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.

5.- Suspensión de actividades lúdicas.-

Se suspende:

- a) La apertura al público de los 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 presente real decreto.
- b) Las verbenas, desfiles y fiestas populares.

II.- PAUTAS DE ACTUACIÓN PARA LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES FRENTE A LA EXPOSICIÓN AL NUEVO CORONAVIRUS (SARS-COV-2).-

1.- Elaboración de Guía de Prevención.-

Conforme con lo establecido en la LPRL, la empresa tiene la obligación de velar por la salud de las personas trabajadoras y adoptar todas las medidas que resulten necesarias para preservar la salud de éstas. Los servicios de prevención de las

empresas están obligados a «proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo» (art. 31 LPRL y art. 19 RSP). Por tanto, debe solicitarse de la empresa que lleva “prevención de riesgos laborales” que elabore una Guía de prevención y actuación en relación con el COVID-19.

Esa Guía debe ser comunicada a todo el personal, de acuerdo con las instrucciones que las autoridades sanitarias vayan indicando (Procedimiento de actuación de los Servicios de Prevención).

2.- Pautas para elaborar la Guía de Prevención.-

Las empresas tienen varias vías de información y ejecución de planes de prevención: (i) las recomendaciones adoptadas por sus servicios de prevención; (ii) la información proporcionada por el Ministerio de Sanidad; (iii) el procedimiento de actuación determinado para los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales emitido por el Ministerio de Trabajo y Economía Social frente a la exposición al Coronavirus; (iv) cualquier otra recomendación publicada por los organismos estatales, internacionales y/ o regionales.

Guía de Prevención del Ministerio de Sanidad

Guía de actuación del Ministerio de Trabajo

2.1.- En el entorno laboral las medidas preventivas se enmarcan en el Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo.

2.2.- Dado que el contacto con el virus puede afectar a entornos sanitarios y no sanitarios, corresponde a las empresas evaluar el riesgo de exposición y seguir las recomendaciones que sobre el particular emita el servicio de prevención, siguiendo las pautas y recomendaciones formuladas por las autoridades sanitarias. Así:

2.3.- Se limitará el número de personas y el tiempo de exposición al mínimo posible y se establecerá un listado de trabajadores expuestos, el tipo de trabajo efectuado, así como un registro de las correspondientes exposiciones, accidentes e incidentes.

2.4.- Debe evitarse la exposición de los trabajadores sanitarios y no sanitarios que, en función de sus características personales o estado biológico conocido, debido

a patologías previas, medicación, trastornos inmunitarios o embarazo, sean considerados especialmente sensibles a este riesgo.

2.5.- Es imprescindible reforzar las medidas de higiene personal en todos los ámbitos de trabajo y frente a cualquier escenario de exposición. Se recomienda:

- a) la higiene de manos es la medida principal de prevención y control de la infección. si las manos están visiblemente limpias la higiene de manos se hará con productos de base alcohólica; si estuvieran sucias o manchadas con fluidos se hará con agua y jabón antiséptico.
- b) las uñas deben llevarse cortas y cuidadas, evitando el uso de anillos, pulseras, relojes de muñeca u otros adornos.
- c) recoger el cabello largo en una coleta o moño bajo
- d) evitar el uso de lentillas
- e) si tiene síntomas respiratorios debe cubrirse la boca y nariz al toser o estornudar con un pañuelo desechable y tirarlo en un contenedor de basura. Si no se tiene pañuelo de papel debe toser o estornudar sobre su brazo en el ángulo interno del codo, con el propósito de no contaminar las manos
- f) Si sufre un acceso de tos inesperado y se cubre accidentalmente con la mano, debe evitar tocarse los ojos, la nariz o la boca.

2.6.- Las medidas de protección individual (incluyendo el equipo de protección individual (EPI)), deben ser adecuadas y proporcionales al riesgo o riesgos frente a los que debe ofrecerse protección acorde con la actividad laboral o profesional (guantes y mascarillas).

El uso de ese material de prevención (guantes y mascarilla) debiera recomendarse e, incluso, imponerse cuanto se realicen transportes en zonas de especial riesgo o en las que se haya decretado el aislamiento.

2.7.- 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 con el paciente.

2.8.- El uso apropiado de elementos de protección estructurales, los controles y medidas organizativas de personal, las políticas de limpieza y desinfección de lugares y equipos de trabajo reutilizables, son igualmente importantes medidas preventivas.

2.9 Debe advertirse específicamente que ningún trabajador continúe en su puesto si considera que tiene fiebre o cualquier otro síntoma vinculado a la enfermedad. A tal efecto, debe articularse el pertinente mecanismo de sustitución.

2.10.- Utilizar y combinar turnos de trabajo con fórmulas de teletrabajo en aquellas áreas que, por la naturaleza de sus funciones, sean posibles.. Se trataría de una medida de carácter excepcional y temporal.

3.- Contingencias.

3.1.- Los periodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras provocado por el virus COVID-19 se considerarán, con carácter excepcional, situación asimilada a accidente de trabajo, exclusivamente para la prestación económica de incapacidad temporal del sistema de Seguridad Social (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). Según el RDL, “la fecha del hecho causante será la fecha en la que se acuerde el aislamiento o enfermedad del trabajador, sin perjuicio de que el parte de baja se expida con posterioridad a esa fecha”. Por lo tanto, la duración de la prestación vendrá fijada por el parte de baja por aislamiento y la correspondiente alta, si bien la fecha del hecho de inicio será en la que se acuerde el aislamiento o la enfermedad del trabajador, sin perjuicio de que el parte de baja se expida con posterioridad.

Se excluyen de esta consideración todos aquellos casos de aislamiento preventivo sin venir acordados por los servicios de salud.

3.2.- En cuanto a la tramitación de los partes de alta y baja por IT para los casos de contagio por coronavirus:

- a) Los partes de baja/alta solo podrán ser emitidos por los médicos de los Servicios Públicos de Salud, tanto en las situaciones de aislamiento como de enfermedad y a todos los trabajadores que lo necesiten, por lo que no

podrán ser expedidos por los facultativos de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social (MCSS), del Instituto Social de la Marina o de las Empresas Colaboradoras.

- b) la contingencia a cumplimentar por parte de dichos facultativos del Sistema Público de Salud siempre será por Enfermedad Común (aunque a efectos reales sean considerados como accidente de trabajo).
- c) el periodo de estos procesos de IT se fija entre 5 y 30 días naturales tal como recoge el RD 625/2014, la emisión del primer parte de confirmación no excederá en más de siete días naturales a la fecha de baja inicial. Los sucesivos partes, en caso de ser necesarios, no podrán emitirse con una diferencia de más de catorce días naturales entre sí.
- d) Abono de la prestación: en tanto no se emita el parte médico de baja no se iniciarán las actuaciones tendentes a la suspensión de la relación laboral y al reconocimiento del derecho a la citada prestación económica por IT. Por tanto, hay que tener en cuenta lo siguiente:
- e) Con anterioridad a su emisión, el parte de baja médico por aislamiento requerirá la confirmación de la procedencia de ese aislamiento por parte de la autoridad sanitaria competente de cada Comunidad Autónoma o a quien ésta autorice.
- f) No es necesaria la presencia física del trabajador para confirmación del parte de baja, siempre que exista indicación de la autoridad en caso de aislamiento y constatación de la enfermedad por los medios disponibles en el Servicio de Salud (Historias clínicas).
- g) Cuando se tenga conocimiento del periodo de aislamiento/contagio o de enfermedad con posterioridad al inicio de este, se emitirán los partes con carácter retroactivo.
- h) El INSS acaba de informar a través de AMAT sobre la gestión de Liquidación Directa de los procesos de CORONAVIRUS, en el sentido que:
 - i. Comunicará a la TGSS los periodos de baja por aislamiento o

coronavirus como derivados de AT, en lugar de ITCC.

- ii. Por tanto, el Sistema de Liquidación Directa permitirá compensar el subsidio por ITCC desde el día siguiente a la baja médica y al 75%, ya que habrá cambiado a contingencia
- iii. Hay que recordar que, ante esta situación excepcional, se están tomando medidas por parte del INSS o TGSS que pueden ir cambiando, en ese caso, desde el INSS comunican que irán informando de los cambios que se vayan produciendo.

3.2.- Los periodos de aislamiento preventivo a que se vean sometidos los trabajadores como consecuencia del virus SARS-CoV-2, serán considerados como situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común (Criterio 2/2020, Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social).

3.3.- En el caso de los funcionarios públicos, excepcionalmente se considerará como situación asimilada a accidente de trabajo los periodos de aislamiento o contagio como consecuencia del virus COVID-19 (art. 11 Real Decreto-ley 7/2020, de 12 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes para responder al impacto económico del COVID-19).

4.- Consecuencias de no adoptar medidas preventivas.

Si se produce un contagio en el centro de trabajo porque la empresa no ha adoptado ninguna medida de prevención, este contagio es considerado accidente de trabajo y se producirá un recargo por falta de medidas de seguridad de las prestaciones que la Seguridad Social abone por la enfermedad, a más de ser sancionada por infracción grave, de acuerdo con lo establecido en el art. 12 LISOS con multas de hasta 40.985 euros (art. 40.2.b LISOS).

5.- Otras situaciones.-

5.1.- ¿Quiénes son personas de riesgo?

Se consideran personas con riesgo, las que cumplan alguno de estos criterios:

-
- a) Cualquier persona con historia de viaje a las zonas afectadas.
 - b) Cualquier persona que esté en contacto estrecho con un caso confirmado en los 14 días previos a la aparición de síntomas.

5.2.- ¿Cómo debe actuar con un trabajador contagiado o que ha estado en contacto con una persona contagiada?

Según la información de la que disponemos, las autoridades sanitarias establecerán protocolos para averiguar la gravedad de cada supuesto. En todo caso, el trabajador deberá hacer cuarentena domiciliaria durante un período de 14 días naturales. Aquí hay que diferenciar dos supuestos en caso de que el trabajador esté contagiado diagnosticado o que esté sin diagnosticar.

- a) Si está diagnosticado y cuarentena fijada por los Servicios Públicos de salud, nos remitimos a lo explicado en el punto 7.
- b) Si el caso está sin diagnosticar y se adopta la cuarentena como medida preventiva, no se considerará al trabajador en situación de baja temporal y la empresa, en la medida de lo posible, deberá facilitar la adopción de medidas para trabajar en remoto (teletrabajo).

Al tratarse de datos muy sensibles, las empresas deben asegurarse de guardar el anonimato y secreto sobre el trabajador en ambas situaciones.

5.3. ¿Cuál es el protocolo de actuación de una empresa cuando un trabajador ha sido contagiado?

Si existe un caso confirmado de contagio en el centro de trabajo, la empresa

- a) Deberá enviar un comunicado a toda la plantilla informando de la existencia del riesgo de contagio y de las medidas que se deben adoptar.
- b) Asimismo, hay que dar instrucciones claras por si en caso de peligro grave, inminente e inevitable, se pueda interrumpir la actividad y, en su caso, abandonar el lugar de trabajo.

c) Adicionalmente a estas medidas, la empresa debe informar rápidamente a los Servicios Públicos de Salud de la Com. Autónoma y seguir sus instrucciones. La primera de ellas será aislar inmediatamente a las personas que hubiesen podido tener contacto estrecho con el trabajador contagiado. En esta situación, es probable que la empresa tenga que paralizar su actividad o adoptar medidas de suspensión temporal de la actividad, sin perjuicio de que se puedan adoptar alternativas que permitan continuar con la actividad (por ej. teletrabajo).

5.3. ¿La empresa puede adoptar cualquier medida como prohibir a su personal que viaje, a nivel personal, a zonas de riesgo?

La empresa no puede adoptar medidas que supongan una intromisión en la vida privada del trabajador, ello ocurriría si por ejemplo la empresa obligase al trabajador a tomarse la temperatura en el lugar del trabajo o prohibirle acudir a ciertos sitios a los que viaja en su tiempo de ocio. En cualquier caso, estas medidas solo pueden ser permitidas si existe consentimiento previo del trabajador y siempre que exista un informe favorable de la representación legal de los trabajadores.

La empresa no puede impedir, ni tampoco sancionar, a personas de su plantilla que viajen a zonas de riesgos (la vulneración de las limitaciones a la circulación serán sancionadas por la autoridad competente) pero sí les puede realizar una evaluación del estado de salud, a través de los servicios de prevención de salud, cuando vuelvan. La vulneración de las limitaciones a la circulación serán sancionadas por la autoridad competente.

No obstante, la empresa puede recordar a su plantilla las obligaciones que tienen en materia de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con el art. 29 LPRL, como es la de «velar (...) por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario de los trabajadores en materia de prevención de riesgos». Por lo tanto, si pese a las indicaciones realizadas por la empresa, la persona trabajadora viaja a zonas de riesgo, puede ser sancionada disciplinariamente.

5.4.- ¿Puede el trabajador negarse a ir a trabajar por miedo a contagiarse?

En este caso, el trabajador no se puede negar a acudir al centro de trabajo. Si se niega por miedo a poder ser contagiado, podría suponer una falta disciplinaria según lo establecido en el Convenio colectivo de aplicación.

5.5. ¿Pueden las personas trabajadoras negarse a viajar por trabajo a zonas de riesgo?

El personal laboral tiene el derecho de protección frente a los riesgos laborales (art. 14 LPRL) pudiendo interrumpir su actividad ante cualquier riesgo grave e inminente para su salud (art. 21 LPRL). Si el empresario impide el ejercicio de este derecho, cometería una infracción muy grave (art. 13.9 LISOS).

5.5. ¿El Servicio de Prevención de la empresa puede comunicar a la misma el nombre de las personas contagiadas?

En 2009, la AEPD ya contestó al respecto en referencia a la Gripe A. En el Informe 0608/2009, negó tal posibilidad. Si no hay consentimiento de las personas afectadas, los Servicios de Prevención no deben otorgar más información que las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva (art.22.4 LPRL).

5.6. ¿En qué supuestos se puede paralizar la actividad de la empresa?

En el art. 21 LPRL se prevé la posibilidad de paralizar la actividad laboral si existiera un riesgo grave e inminente para la salud de los trabajadores, como es el posible contagio entre la plantilla.

La decisión de paralización de la actividad la puede adoptar directamente la empresa, los órganos de seguridad y salud o incluso la propia persona trabajadora que puede decidir abandonar la actividad si se produce tal riesgo.

Si la empresa no paraliza la actividad por riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, la Inspección de Trabajo puede ordenarlo (art. 44 LPRL y arts. 11 y 26 RD 928/1998).

III.- PARALIZACIÓN O DESCENSO DE LA PRODUCCIÓN. MEDIDAS LABORALES PALIATIVAS O PROCEDIMIENTOS DE REGULACIÓN DE EMPLEO (ERTEs/EREs).-

En el supuesto de epidemia del coronavirus, pueden adoptarse medidas paliativas o de regulación de empleo por parte de las empresas, ya sean de reducción de jornada, suspensión temporal del contrato o de extinción de las relaciones laborales. El Gobierno ha anunciado medidas de flexibilización y agilización de estos procedimientos, pero en tanto no se aprueben esas modificaciones anunciadas, la adopción de alguna de esas medidas exige el seguimiento de un determinado procedimiento en el que interviene la autoridad laboral como garante del cumplimiento de todos los requisitos establecidos legal y reglamentariamente. Así, de menos a más gravosas, se prevén:

- a) Posibles acuerdos para que los trabajadores tomen vacaciones a fin de evitar las medidas antes mencionadas.
- b) Aplicación de jornadas irregulares.
- c) Posibilidad de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo individuales.
- d) Despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ERE)

-
- e) Suspensión de la relación laboral o reducción de jornada fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ERTE); su objetivo es suspender las relaciones laborales tanto de empleo como de sueldo o reducir la jornada de trabajo con carácter temporal entre un 10% y un 70%, sin posibilidad de realizar horas extraordinarias salvo fuerza mayor.
- (i) Será de aplicación independientemente el número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por la suspensión.
- (ii) En cuanto a su duración, se deberán adecuar a la situación coyuntural que se pretende superar.
- (iii) No generan derecho a indemnización ninguna a favor del trabajador, si bien el trabajador tendrá derecho a la prestación por desempleo.
- (iv) Se iniciará con la comunicación a los trabajadores o a la representación legal de los trabajadores (RLT) de su intención de iniciar el procedimiento. Posteriormente se comunica a la autoridad laboral competente y apertura simultánea de un período de consultas con la RLT. Esta comunicación y apertura se debe realizar en los siguientes plazos:
- Si hay RLT: Plazo máximo de 7 días desde la comunicación inicial para la constitución de la comisión negociadora, atendiendo a los centros de trabajo existentes.
 - Si no hay RLT: Plazo máximo de 15 días desde la comunicación inicial, puesto que los trabajadores deberán elegir a los interlocutores que negociarán con la empresa.
- Esta comunicación inicial deberá ir acompañada de diferentes documentos, concretando las causas; número y clasificación de trabajadores afectados y empleados en el último año; medidas a adoptar; criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores; memoria explicativa; documentación económica y contable en su caso; informes técnicos.
- (v) Negociación no superior a quince días de buena fe. Salvo pacto en contrario, se deberá celebrar, al menos, dos reuniones, separadas por un intervalo no superior a siete días ni inferior a tres.

(vi) Tras la finalización del período de consultas, el empresario notificará su decisión final a los trabajadores y a la autoridad laboral en un plazo no superior a 15 días.

- f) Extinción y suspensión de la relación laboral y reducción de jornada por **fuerza mayor**. La fuerza mayor se da cuando se produce un evento inevitable que imposibilita a todos los efectos la continuidad de una relación laboral, así como por decisiones de la autoridad que impidan el mantenimiento de la relación laboral.
- (i) Debe ser constatada por la autoridad laboral.
 - (ii) Será de aplicación independientemente el número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por la suspensión.
 - (iii) Se inicia mediante solicitud de la empresa a la autoridad laboral, junto con los medios de prueba que estime necesarios y comunicación a la RLT.
 - (iv) La resolución de la autoridad laboral deberá dictarse en el plazo de 5 días desde la solicitud y debe limitarse a constatar la existencia de fuerza mayor.
 - (v) Una vez notificada y constatada la causa, la empresa debe comunicar la decisión final tanto a la RLT como a la autoridad laboral.

CONSULTE AQUÍ LOS PROCEDIMIENTOS DE REGULACIÓN DE EMPLEO

El Gobierno ha anunciado medidas flexibilizadoras en los próximos días para la tramitación de ERTes ante la dificultad y plazos en la tramitación de los EREs y ERTes convencionales), que parece que van a consistir en la posibilidad de suspender los contratos por la vía derivada de fuerza mayor, o se establezcan medidas de carácter extraordinarias, si bien habrá que estar atentos al respecto. Existe un documento de propuestas conjuntas de las organizaciones sindicales CCOO y UGT y empresariales CEOE y CEPYME para abordar, mediante medidas extraordinarias, la problemática laboral generada por la incidencia del nuevo tipo de coronavirus.

PROPUESTA CONJUNTA CCOO y UGT / CEOE y CEPYME

Asimismo, el MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL ha elaborado una **NOTA INTERNA SOBRE EXPEDIENTES SUSPENSIVOS Y DE REDUCCIÓN DE JORNADA POR**

COVID-19. En esta Nota interna interpretativa permite la reducción de jornada y la suspensión de los contratos (no los despidos) basados en la “fuerza mayor”, y reconduce al concepto de fuerza mayor aquellas situaciones de pérdida de actividad debidas a las siguientes circunstancias:

a) Las derivadas de las distintas medidas gubernativas o sanitarias de contención adoptadas como consecuencia del Covid-19, incluida la declaración del estado de alarma por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, que impliquen o puedan implicar, entre otras, 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. A estos efectos todas las actividades incluidas en el anexo del real decreto antes citado se consideran afectadas por fuerza mayor temporal.

b) Las debidas a situaciones urgentes y extraordinarias provocadas por el contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo, que queden debidamente acreditadas.

c) Falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad o impongan la suspensión de ciertas actividades laborales, siempre que traiga su causa en las medidas excepcionales decretadas por la autoridad gubernativa o recomendadas por las autoridades sanitarias, en ambos casos en relación al Covid-19.

g) Teletrabajo.- La posibilidad de la realización del teletrabajo se antoja como una de las medidas claves recomendadas por los órganos gubernamentales y que permiten conciliar las medidas de prevención con la continuación del negocio en términos similares, tal y como señaló el Ministro de Sanidad. A día de hoy, se ha fijado como una recomendación y no como una obligación, si bien debemos ser conscientes de la idoneidad de la medida ante las circunstancias excepcionales. A dichos efectos:

(i) La Compañía deberá facilitar, en la medida de lo posible, el material y las herramientas necesarias para que los trabajadores puedan seguir realizando sus

funciones desde sus domicilios en términos similares a cómo lo venían haciendo desde los centros de trabajo.

- (ii) El trabajador deberá declarar y ser consciente de la necesidad de tener un lugar adecuado en su casa a fin de llevar a cabo el teletrabajo, respetando las normas de prevención, sin necesidad de tener que correr con costes adicionales.
- (iii) Nuestra recomendación es que, para todos aquellos empleados que vayan a realizar el teletrabajo, la empresa envíe un correo (no vemos necesaria la firma de anexos contractuales) señalando entre otros puntos los siguientes:
- que la medida obedece a una razón excepcional;
 - la medida tiene carácter temporal y durante el tiempo que dure la situación excepcional;
 - que en ningún caso se considerará como una condición más beneficiosa o derecho adquirido de cara a futuro;
 - que el resto de derechos y obligaciones se mantienen intactos durante el tiempo en que dure la medida;
 - se ruega la máxima colaboración por parte de todos los implicados;
 - si algún empleado careciese de un lugar adecuado para la realización de teletrabajo, lo indique a la mayor celeridad a fin de buscar una alternativa.
- (iv) A efectos del resto de obligaciones empresariales y de los trabajadores, debemos ser conscientes que las mismas se mantienen intactas, por lo que sigue vigente la obligatoriedad de registrar la jornada, pago de salarios, aplicación de regímenes disciplinarios, etc. Dicho esto, ante una situación excepcional como en la que nos encontramos, entendemos que son factibles soluciones excepcionales. A modo de ejemplo, aquellas empresas que tengan registro de jornada físico en los centros de trabajo y no puedan facilitar el mismo telemáticamente, se aconseja la posibilidad de que al menos, los trabajadores, vía correo electrónico, envíen la jornada efectivamente trabajada o se realicen registros automáticos por la jornada completa salvo que el trabajador señale lo contrario.
- (v) En caso de que un trabajador se niegue a la realización del teletrabajo y siempre y cuando el centro de trabajo permanezca abierto, no vendrá obligado a

realizarlo.

IV.- MEDIDAS DE APOYO FINANCIERO. APLAZAMIENTO Y FRACCIONAMIENTO DE DEUDAS TRIBUTARIAS EN EL ÁMBITO DE LA AEAT.-

Se concede el aplazamiento del ingreso de algunas deudas tributarias:

a) Se refieren a las deudas tributarias en el ámbito de las competencias de la Administración tributaria del Estado (no CCAA ni entidades locales), correspondientes a:

(i) declaraciones-liquidaciones y autoliquidaciones cuyo plazo de presentación e ingreso finalice desde la fecha de entrada en vigor del presente real decreto-ley (14 de marzo de 2020) y hasta el día 30 de mayo de 2020

(ii) obligaciones tributarias: (a) que deban cumplir el retenedor o el obligado a realizar ingresos a cuenta; (b) las derivadas de tributos que deban ser legalmente repercutidos; (c) las que deba cumplir el obligado a realizar pagos fraccionados del Impuesto sobre Sociedades.

b) Es requisito necesario para la concesión del aplazamiento que el deudor sea persona o entidad con volumen de operaciones no superior a 6.010.121,04 euros en el año 2019.

c) Las condiciones del aplazamiento serán las siguientes:

(i) El plazo será de seis meses.

(ii) No se devengarán intereses de demora durante los primeros tres meses del aplazamiento.

[CONSULTE AQUÍ EL AVISO DE LA AEAT SOBRE AMPLIACIÓN DE PLAZOS](#)

[CONSULTE AQUÍ LAS INSTRUCCIONES PROVISIONALES PARA SOLICITAR APLAZAMIENTOS CONFORME AL REAL DECRETO-LEY 7/2020, DE 12 DE MARZO](#)

V.- PROCEDIMIENTOS JUDICIALES Y ADMINISTRATIVOS.-

El RD que declara el estado de alarma, establece una suspensión de plazos procesales, administrativos y de los plazos de prescripción y caducidad. Así:

1.- Plazos judiciales o procesales.-

Se acuerda la suspensión de términos y se suspenden e interrumpen los plazos previstos en las leyes procesales para todos los órdenes jurisdiccionales. El cómputo de los plazos se reanudará en el momento en que pierda vigencia el presente real decreto o, en su caso, las prórrogas del mismo. Se exceptúan los siguientes:

1.1.- En el orden jurisdiccional penal:

a) La suspensión e interrupción no se aplicará a:

- (i) los procedimientos de *habeas corpus*,
- (ii) las actuaciones encomendadas a los servicios de guardia
- (iii) las actuaciones con detenido
- (iv) las órdenes de protección
- (v) las actuaciones urgentes en materia de vigilancia penitenciaria
- (vi) cualquier medida cautelar en materia de violencia sobre la mujer o menores.

b) Asimismo, en fase de instrucción, el juez o tribunal competente podrá acordar la práctica de aquellas actuaciones que, por su carácter urgente, sean inaplazables.

1.2.- En el resto de órdenes jurisdiccionales la interrupción no será de aplicación a los siguientes supuestos:

a) El procedimiento para la protección de los derechos fundamentales de la persona previsto en los artículos 114 y siguientes de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa, ni a la tramitación de las autorizaciones o ratificaciones judiciales previstas en el artículo 8.6 de la citada ley.

b) Los procedimientos de conflicto colectivo y para la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas regulados en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

c) La autorización judicial para el internamiento no voluntario por razón de trastorno psíquico prevista en el artículo 763 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil.

d) La adopción de medidas o disposiciones de protección del menor previstas en el artículo 158 del Código Civil.

1.3.- Ahora bien, el juez o tribunal podrá acordar la práctica de cualesquiera actuaciones judiciales que sean necesarias para evitar perjuicios irreparables en los derechos e intereses legítimos de las partes en el proceso.

[CONSULTE AQUÍ LOS ACUERDOS DEL CGPJ SUSPENDIENDO LAS ACTUACIONES JUDICIALES Y DE LOS PLAZOS PROCESALES EN TODO EL TERRITORIO NACIONAL, GARANTIZANDO LOS SERVICIOS ESENCIALES.](#)

2.- Plazos y procedimientos administrativos.-

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, las prórrogas del mismo.

Ahora bien, 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.

3.- Suspensión de plazos de prescripción y caducidad.-

Los plazos de prescripción y caducidad de cualesquiera acciones y derechos quedarán suspendidos durante el plazo de vigencia del estado de alarma y, en su caso, de las prórrogas que se adoptaren.

VI.- PLANES DE CONTINGENCIA.-

La excepcionalidad de la situación de un “estado de alarma”, así como las cambiantes y atropelladas medidas que se adoptan por las diferentes autoridades competentes, obligan a realizar en cada empresa un Plan de Contingencia que contemple, además de todo lo anterior, los siguientes aspectos:

1.- Un PLAN DE COMUNICACIÓN.

El Plan de comunicación ha de ser tanto interno como externo, en el que se contemple:

a) Que se ha informado y se informa a todo el personal en sintonía con lo indicado por las autoridades sanitarias y laborales.

b) Que se ha reducido la acumulación de personal en las instalaciones de la empresa:

(i) porque de una plantilla de “X” personas se ha aprobado un ERTE que afecta a “Y” personas por lo que el número de empleados en activo se ha reducido a (x-y) personas. lo que supone un porcentaje de (z%).

(ii) porque se ha articulado un sistema de turnos y flexibilización de horarios para evitar la concentración de personas y

(iii) se ha previsto fórmulas alternativas de teletrabajo para aquellos departamentos que, por la naturaleza de sus tareas, pueden asumirlo.

(c) Que se ha facilitado todo el material de prevención que ha sido requerido por aquellas personas trabajadoras que pudiesen encontrarse en especial situación de riesgo.

Este Plan no solo es importante, como hemos visto, a efectos laborales, sino también desde una perspectiva reputacional y de marca. La empresa, ante la posible

infección de uno de sus empleados debe poder explicar, con premura y de manera transparente, tanto a las personas trabajadoras, como a terceros (proveedores, Administraciones públicas, colectivos de consumidores...) las medidas que ha adoptado y aquellas que seguirá adoptando, como cauce para reforzar la confianza.

2.- Una eventual REUBICACIÓN DE TRABAJADORES.-

La reubicación de trabajadores puede venir motivada por repatriación de empleados que trabajaban en zonas de riesgo o por la necesidad de desplazarlos hacia las áreas donde la compañía decide reorientar su cadena de valor.

Cuando las organizaciones se planteen reubicar a sus trabajadores en algún otro país distinto de su país de origen, será necesario revisar las **restricciones migratorias** que cada nación tenga en vigor. En este sentido la necesidad de tramitar un permiso de trabajo dependerá de factores como la nacionalidad del empleado, duración del desplazamiento, tareas o funciones que estará realizando, etc.

La reubicación de empleados a un país tercero también podría **acarrear implicaciones fiscales** para el mismo. La principal sería el cambio de residencia fiscal, que podría significar obligaciones de tributación en el país de destino. En este sentido, cada país establece los criterios de residencia fiscal en base a su legislación local, como por ejemplo los días de presencia física, o el hecho de si la familia se desplaza con ellos.

También para la empresa estos desplazamientos pueden generar consecuencias fiscales; el hecho de tener a un empleado realizando cierto tipo de funciones en un país extranjero, podría resultar en un riesgo de Establecimiento Permanente para su empleador. Por tanto, es indispensable que la compañía controle los factores que pueden incrementar este riesgo (ej. días de presencia física, puesto de trabajo y funciones del empleado).

[CONSULTE AQUÍ LAS RESTRICCIONES EXISTENTES](#)

3.- Análisis del IMPACTO DE LA EPIDEMIA SANITARIA EN LAS RELACIONES CONTRACTUALES de la empresa.-

Los efectos de la epidemia sobre los contratos comerciales de nuestros clientes ya están surgiendo en forma de suspensiones de servicios, retraso en las entregas, incumplimientos contractuales o resoluciones anticipadas. Varios asuntos nos parece que deben ser objeto de medidas preventivas:

- a) Análisis de las relaciones contractuales existentes y futuras con clientes y proveedores para diseñar una estrategia comercial y legal en función de su contenido (especial consideración a los conceptos de “fuerza mayor”, “*rebus sic stantibus*” y jurisprudencia existente).
- b) Gestión de situaciones pre contenciosas o contenciosas como consecuencia de la generación de daños y perjuicios, tanto en los clientes como en terceras partes.
- c) En nuevos contratos, atención en la selección de proveedores sin afectación por la crisis sanitaria, y a los que se les puede exigir a nivel contractual un protocolo de respuesta ante el COVID-19.
- d) En particular, análisis de las coberturas de seguro contratadas.
- e) En el ámbito de la contratación pública, atención a la influencia de la epidemia en plazos, equilibrio financiero, etc.

Todo ello, no sólo en el ámbito español sino en todas las jurisdicciones donde esté presente el grupo que pueden plantear situaciones normativas cambiantes y con matices procesales muy distintos.

4. Un Plan para atender a EVENTUALES RECLAMACIONES MASIVAS DE CONSUMIDORES Y USUARIOS.-

Los incumplimientos generados directa o indirectamente por la epidemia pueden frustrar en ocasiones las expectativas de grupos muy amplios de consumidores o usuarios, dando lugar a procesos masivos de reclamación. La prevención de estas situaciones y el soporte legal y operativo en la gestión y contestación de estas reclamaciones masivas, cuando se produzcan, son aspectos que hay que anticipar.

5.- Un plan para el ADECUADO TRATAMIENTO DE LA PROTECCIÓN DE DATOS.-

Un aspecto jurídico particular en la gestión de esta crisis puede surgir en el tratamiento de datos de salud, especialmente en relación con empleados, proveedores y visitas a instalaciones. La adopción de medidas internas contra la propagación y contagio del coronavirus puede dar lugar a la creación de bases de datos sensibles, que gozan de una especial protección por parte de la normativa de protección de datos. Será necesario un adecuado asesoramiento regulatorio en materia de protección de datos en relación con los límites y obligaciones derivados de dicho tratamiento por su especial intromisión en la privacidad de los afectados.

6.- Los PLANES DE CONTINGENCIAS FISCALES.-

La cadena de acontecimientos generada por la epidemia puede acabar teniendo una relevancia fiscal desde distintos ángulos:

6.1. Distorsiones en la cadena de valor.-

Nuestra economía y nuestras empresas están globalizadas y cuentan con cadenas de valor, más o menos integradas, muy dispersas por el mundo. A día de hoy, la epidemia, aunque se extiende rápidamente, parece estar afectando de forma especial en algunos países, por lo que muchas empresas tendrán que plantearse cambios en sus cadenas de suministro, arrastrando cuestiones como:

-
- a) Modificaciones temporales de las políticas de precios de transferencia
 - b) Cambios de líneas de producción entre empresas del grupo
 - c) Cambios de proveedores

Todo ello requiere un planteamiento inmediato en materias como fiscalidad internacional, tributación directa e indirecta, aduanas..., que habrán de abordarse con atención.

6.2. Impacto en los estados financieros-

La magnitud de esta crisis podría llegar a afectar a las previsiones financieras de multitud de grupos empresariales, tanto de gastos como de ingresos. Esta variación puede, a su vez, afectar a las valoraciones contables de determinados activos y su eventual deterioro o a los calendarios de aprovechamiento de activos diferidos de impuesto, generando impactos importantes en la contabilidad con sus correspondientes implicaciones fiscales, que hay que analizar pormenorizadamente.

6.3. Medidas fiscales.-

Los gobiernos están ya tomando medidas en el ámbito fiscal para paliar algunos de los efectos negativos de la crisis sobre las empresas. Es necesario seguir el rastro de todas estas medidas en aquellos países donde el grupo está presente o puede llegar a estarlo. Italia está planteándose reducciones de tasas fiscales e incentivos para paliar los efectos del COVID-19. China ha establecido exenciones en el IVA de determinados servicios y transportes, ha facilitado la deducibilidad a efectos del Impuesto sobre Sociedades de las inversiones realizadas en activos para incrementar la capacidad productiva... También en España se empieza a hablar de ello y habrá que estar muy atentos las iniciativas oficiales que puedan surgir, o bien proponer medidas que, con carácter general o sectorial, ayuden a capear esta situación.

VII.- UNIDAD DE APOYO.-

En CCS Abogados hemos creado una unidad de apoyo multidisciplinar para atender con carácter urgente las dudas, incidencias, trámites y procedimientos que surjan con relación al coronavirus COVID-19.

El contacto es el siguiente:

Carlos Seoane Domínguez

cseoane@ccsabogados.com

Paseo de la Castellana, 59
Planta baja
28046 **Madrid**



[\(+34\) 910 888 000](tel:+34910888000)



[\(+34\) 916 216 242](tel:+34916216242)

Linares Rivas, 18-21
Planta 2ª
15005 **La Coruña**



[\(+34\) 981 218 363](tel:+34981218363)



[\(+34\) 981 218 364](tel:+34981218364)

Colón, 36
Planta 1ª
36201 **Vigo**



[\(+34\) 886 318 970](tel:+34886318970)



[\(+34\) 886 318 971](tel:+34886318971)

Lunes, 16 de marzo de 2020.