
GUÍA DE ACTUACIÓN ANTE EL CORONAVIRUS



ÍNDICE

1.	MEDIDAS DE APOYO FINANCIERO	3
1.1	Aplazamiento y fraccionamiento de deudas tributarias para PYMES.	3
1.2	Habilitación de una línea de crédito del ICO.	4
1.3	Bonificaciones de la Seguridad Social.....	4
2.	MEDIDAS LABORALES.....	5
2.1	Períodos de aislamiento: baja por accidente de trabajo.....	5
2.2	Descenso de la producción por coronavirus.....	6
2.3	ERTE y suspensión de contratos por fuerza mayor	6
3.	RECOMENDACIONES ÁMBITO LABORAL.....	8
3.1	Protección de la salud y seguridad en el trabajo.....	8
3.2	Medidas de prevención que puede adoptar la empresa.....	8
3.3	Trabajador contagiado o que ha estado en contacto con una persona contagiada.	9
3.4	Trabajador que no quiere ir al lugar de trabajo por miedo a ser contagiado.	9
3.5	Trabajador contagiado, protocolo de actuación en la empresa.....	9
3.6	Teletrabajo.	9
3.7	Qué sucede con los becarios o estudiantes en prácticas.	10

Hacemos un resumen con toda la información publicada hasta ahora en relación con el Coronavirus, incluyendo las medidas excepcionales aprobadas por el Gobierno en el Real Decreto Ley 7/2020.

El Gobierno ha aprobado un **Plan de Choque** con una serie de medidas económicas, laborales y sanitarias para dar respuesta a la situación excepcional que estamos viviendo. Hoy se ha publicado el RD-Ley 7/2020 por el que se adoptan medidas urgentes para responder al impacto económico del COVID-19. En total, se destinarán más de 18000 millones de euros para combatir esta crisis.

1. MEDIDAS DE APOYO FINANCIERO

Con estas medidas se persigue mitigar el posible impacto que el escenario de contención reforzada pueda tener en los sectores más vulnerables de la economía, esto es, PYMES y autónomos.

1.1 APLAZAMIENTO Y FRACCIONAMIENTO DE DEUDAS TRIBUTARIAS PARA PYMES.

El Plan incluye un [aplazamiento para el pago de impuestos a pymes y autónomos](#). En este sentido, el Ejecutivo ha flexibilizado los aplazamientos del pago de impuestos durante un periodo de seis meses, previa solicitud, con bonificación en los tipos de interés.

Será 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.

Las condiciones del aplazamiento serán las siguientes:

- El plazo será de seis meses.
- No se devengarán intereses de demora durante los primeros tres meses del aplazamiento.

IMPORTANTE: Hay que tener en cuenta que son aplazamientos excepcionalmente aplicables también a las personas físicas y jurídicas con las siguientes deudas, siempre que el importe global de las mismas esté por debajo de los 30 mil euros:

- Las correspondientes a obligaciones tributarias que deban cumplir el retenedor o el obligado a realizar ingresos a cuenta. (RETENCIONES).
- Las derivadas de tributos que deban ser legalmente repercutidos salvo que se justifique debidamente que las cuotas repercutidas no han sido efectivamente pagadas. (IVA principalmente).
- Las correspondientes a obligaciones tributarias que deba cumplir el obligado a realizar pagos fraccionados del Impuesto sobre Sociedades. (PAGOS FRACCIONADOS).

Asimismo, tal y como aparece en la [web de la Agencia Tributaria](#):

“Los plazos en los procedimientos tributarios van a ser ampliados mediante un cambio normativo inminente. No se preocupe si tiene un trámite pendiente. En tanto se aprueba el cambio normativo la Agencia es consciente de la situación y no considerará incumplido el plazo. Su cita la podemos aplazar, le llamaremos para comunicarle la nueva fecha”.

1.2 HABILITACIÓN DE UNA LÍNEA DE CRÉDITO DEL ICO.

Se articula una línea de financiación específica a través del Instituto de Crédito Oficial a determinadas empresas y autónomos que se consideran especialmente afectados por el Coronavirus. El importe de la ayuda será de 400 millones de euros con el objetivo de atender las necesidades de liquidez, especialmente de las empresas y trabajadores autónomos del sector turístico, así como de las actividades relacionadas que se estén viendo afectadas por la actual situación.

Entre las medidas más importantes anunciadas, se encuentra la habilitación de líneas de crédito para ayudar a las PYMES a través del Instituto de Crédito Oficial (ICO), así como el aplazamiento y el fraccionamiento de las deudas tributarias para las PYMES durante 6 meses. También ha anunciado medidas de estímulo fiscal para recuperar la situación que teníamos con anterioridad al coronavirus.

1.3 BONIFICACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

Se establecen medidas de apoyo a la prolongación del periodo de actividad de los trabajadores con contratos fijos discontinuos en los sectores de turismo y comercio y hostelería vinculados a la actividad turística.

Para proteger el empleo, se amplían las bonificaciones a la Seguridad Social en contratos fijos discontinuos para que cubran los contratos de febrero a junio de 2020 en los sectores de turismo, comercio y hostelería vinculados a la actividad turística.

En concreto, las empresas podrán aplicar una bonificación en dichos meses del 50% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como por los conceptos de recaudación conjunta de Desempleo, FOGASA y Formación Profesional de dichos trabajadores.

Asimismo, **para facilitar la conciliación de los padres** que tengan que quedarse en casas para el cuidado de los hijos en aquellas Comunidades Autónomas donde se ha producido la suspensión de la actividad docente de los centros educativos, se establece la flexibilización de la jornada laboral por cuidado de hijo. En el ámbito laboral, recomienda el teletrabajo y las reuniones por videoconferencia.

Por otro lado, en el ámbito sanitario, se van a destinar 1000 millones de € a Sanidad y 2800 millones € a las CCAA para la atención sanitaria.

2. MEDIDAS LABORALES

Ante la situación de emergencia del coronavirus, se han publicado el Real Decreto-Ley 6/2020, que recoge las medidas excepcionales aprobadas en España en los últimos días.

2.1 PERÍODOS DE AISLAMIENTO: BAJA POR ACCIDENTE DE TRABAJO

Hasta la publicación del RDL 6/2020, de 10 de marzo, los periodos de aislamiento derivados del contagio por coronavirus se consideraban baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad común. No obstante, a partir de esta norma, estos periodos de aislamiento se consideran con carácter excepcional, como **situación asimilada a accidente de trabajo**, a efecto de la prestación económica de incapacidad temporal.

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.

IMPORTANTE: Cómo se tramitan los partes de alta y baja por IT para los casos de contagio por coronavirus.

- Quién: 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.
- Cómo: 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).
- Duración: 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.
- 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:
 - 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.
 - 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).

- 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.

Nota. El INSS acaba de informar a través de AMAT sobre la gestión de Liquidación Directa de los procesos de CORONAVIRUS, en el sentido que:

- Comunicará a la TGSS los periodos de baja por aislamiento o coronavirus como derivados de AT, en lugar de ITCC.
- 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
- 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.

2.2 DESCENSO DE LA PRODUCCIÓN POR CORONAVIRUS

Según la legislación laboral vigente, se presentan las siguientes vías para las empresas, empezando por las menos gravosas:

- Posibles acuerdos para que los trabajadores tomen vacaciones a fin de evitar las medidas antes mencionadas.
- Aplicación de jornadas irregulares.
- Posibilidad de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo individuales.
- Cierre temporal de la empresa y la correspondiente suspensión de los contratos por fuerza mayor (sin empleo y sin sueldo, en caso de que el coronavirus afecta a la zona específica donde se asiente la empresa.
- Posibilidad de hacer un despido colectivo o un expediente de regulación de empleo temporal.

2.3 ERTE Y SUSPENSIÓN DE CONTRATOS POR FUERZA MAYOR

Ante la situación actual, muchas empresas se plantean la posibilidad de realizar expedientes colectivos de regulación de empleo de carácter temporal.

En este sentido, es importante diferenciar entre el ERTE convencional y la suspensión de contratos derivados por causas de fuerza mayor. A lo largo de este artículo, os indicamos las principales causas.

Dicho esto, se espera que el Gobierno tome medidas en los próximos días, pues en las zonas especialmente afectadas a causa del coronavirus, la tramitación de los ERTEs convencionales se antojan especialmente complicados y contrarios a las recomendaciones dadas por las autoridades sanitarias, en la medida que se señala la obligación de negociar con la RLT, así como por el hecho de que los plazos temporales que se manejan son amplios.

Por tanto, es probable que se acabe decretando 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.

Expediente de regulación de empleo de carácter temporal (ERTE)

- **Objetivo:** (i) Suspender las relaciones laborales tanto de empleo como de sueldo o; (ii) reducir la jornada de trabajo con carácter temporal entre un 10% y un 70%, sin posibilidad de realizar horas extraordinarias salvo fuerza mayor.

- Será de aplicación independientemente el número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por la suspensión.
- **Tiempo de aplicación:** Se deberán adecuar a la situación coyuntural que se pretende superar.
- No generan derecho a indemnización ninguna a favor del trabajador, si bien el trabajador tendrá derecho a la prestación por desempleo.
- Deberán existir causas económicas, técnicas, organizativas y de producción:
 - Causas económicas: Situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. Se entenderá que hay disminución persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre el año anterior.
 - Causas productivas: Cambios en la demanda de los productos o servicios.
 - Causas organizativas: Cambios en los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.
 - Causas técnicas: Hay cambios en los ámbitos de los medios o instrumentos de producción.
- 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.
- 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.
- 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.

Suspensión del contrato por causa derivada de fuerza mayor.

¿Qué es fuerza mayor?

Se considera como tal 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. En estos momentos, salvo en aquellos casos en que se ha procedido al cierre de centros de trabajo por decisión de las autoridades, creemos que es complicado su encaje, si bien hay que analizar cada caso en concreto.

- Debe ser constatada por la autoridad laboral.
- Será de aplicación independientemente el número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por la suspensión.
- 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.

- 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 fuera mayor.
- Una vez notificada y constatada la causa, la empresa debe comunicar la decisión final tanto a la RLT como a la autoridad laboral.

3. RECOMENDACIONES ÁMBITO LABORAL

Con independencia del paquete de medidas anunciado, en los últimos días se han emitido normas tendentes a clarificar la situación en los centros de trabajo.

Recogemos algunas de las recomendaciones trasladadas por el Ministerio de Sanidad.

3.1 PROTECCIÓN DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

La empresa tiene la obligación de adoptar todas las medidas necesarias para proteger a los empleados en materia de salud y seguridad en el trabajo.

Con este objetivo, las empresas tienen varias vías de información y ejecución de planes de prevención:

- las recomendaciones adoptadas por sus servicios de prevención;
- la información proporcionada por el Ministerio de Sanidad;
- 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;
- cualquier otra recomendación publicada por los organismos estatales, internacionales y/ o regionales.

3.2 MEDIDAS DE PREVENCIÓN QUE PUEDE ADOPTAR LA EMPRESA.

Además de lo comentado en el punto anterior, así como otras medidas de higiene y aseo personal (lavado de manos constante, por ejemplo) también la empresa puede adoptar otras medidas para evitar contagios y velar por la salud de los trabajadores.

No obstante, la empresa tiene una limitación impuesta a estas medidas: nunca debe suponer 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.

Si no se dan estos requisitos, estas medidas podrían suponer una vulneración del derecho de intimidad del trabajador.

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

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

3.3 TRABAJADOR CONTAGIADO O QUE HA ESTADO EN CONTACTO CON UNA PERSONA CONTAGIADA.

Según la información de la que disponemos, las autoridades autonómicas de salud pública 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.

- Si está **diagnosticado** y cuarentena fijada por los Servicios Públicos de salud, nos remitimos a lo explicado en el punto 7.
- 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.

3.4 TRABAJADOR QUE NO QUIERE IR AL LUGAR DE TRABAJO POR MIEDO A SER CONTAGIADO.

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.

3.5 TRABAJADOR CONTAGIADO, PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN LA EMPRESA.

Si existe un caso confirmado de contagio en el centro de trabajo, la empresa deberá enviar un comunicado a toda la plantilla informando de la existencia del riesgo de contagio y de las medidas que se deben adoptar.

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.

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).

3.6 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, 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. Por su parte, 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.

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.

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.

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.

3.7 QUÉ SUCEDE CON LOS BECARIOS O ESTUDIANTES EN PRÁCTICAS.

Actualmente cada universidad está determinando qué hacer con sus estudiantes, existiendo dos vías:

- cancelar/suspender las becas;
- aplicar las medidas de flexibilización del resto de trabajadores a los becarios.

En todo caso y ante la falta de oficialidad al respecto, se aconseja contactar con las diferentes universidades con las que se tengan convenios de colaboración.



BARCELONA
C/ Roc Boronat 147
08018 Barcelona
T. 93 270 24 05
F. 93 270 24 08

BILBAO
C/ Ercilla, 17 3º
48009 Bilbao
T. 94 435 26 44
F. 94 424 88 05

MADRID
C/ Zurbarán, 9 local derecha
28010 Madrid
T. 91 524 71 50
F. 91 575 23 08

VALENCIA
Av. Aragón, 30 bajos
46021 Valencia
T. 96 339 11 17
F. 96 389 15 70

ZARAGOZA
C/ Joaquín Costa, 4 3º izq.
50001 Zaragoza
T. 97 622 76 69
F. 97 623 92 93

C
O
N
T
A
C
T
O
■



T. 902 160 361 | www.gesdocument.com

gd **ASESORÍA**

gd **LEGAL**

gd **CONSULTORES**

gd **GLOBAL
MOBILITY**

gd **HUMAN
CAPITAL**

gd **GESTIÓN CORPORATIVA
MERCANTIL**