

## El impacto del Coronavirus (SARS/CoV-2/COVID-19) en las relaciones laborales

### 1. ¿Debe la empresa adoptar medidas ante el Coronavirus?

Sí, las empresas tienen obligación de garantizar la salud y la seguridad de las personas trabajadoras a su servicio. Así, en caso de que el Coronavirus comporte riesgo para las personas, la empresa debe adoptar las medidas necesarias para evitarlo o, al menos, para reducir tal riesgo. Tales medidas son las que se revelen oportunas a tales efectos, de conformidad con las instrucciones de las autoridades sanitarias y con la evaluación de los riesgos efectuada por el servicio de prevención de riesgos laborales

### 2. Como medida para evitar los riesgos derivados del Coronavirus, ¿puede la empresa disponer que sus empleados trabajen a distancia, desde fuera del centro de trabajo?

Sí, si se prevé en el contrato de trabajo o en el convenio colectivo de trabajo aplicado. De no estar previsto en el contrato de trabajo o en el convenio colectivo de trabajo, el teletrabajo puede instaurarse temporalmente en la empresa por acuerdo colectivo entre la misma y la representación legal de los trabajadores, o por acuerdo individual con la persona trabajadora.

### 3. En la situación existente, ¿cabe conceder vacaciones a los empleados?

Sí, desde la premisa de la voluntariedad por parte del empleado; no en vano el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores toma como premisas, en cuanto a la forma de disfrute de los periodos vacacionales, la fijación de común acuerdo entre empresario y trabajador con 2 meses de antelación, al menos, al comienzo del disfrute. Por tanto, esa posibilidad será de fácil aplicación cuando el empleado accede voluntariamente a disfrutar ya parte de sus vacaciones anuales.



### 4. ¿Puede la Empresa promover Expediente Temporal de Regulación de Empleo (ERTE) por causa del Coronavirus?

En la medida en que la actual pandemia genere una causa de fuerza mayor, o en su caso causa productiva, organizativa o técnica en que pueda fundamentarse el ERTE, sí puede promoverse esta medida empresarial. Así pues, podría promoverse el ERTE si la empresa se viera en la necesidad de suspender, parcial o totalmente, su actividad -por ejemplo- por desabastecimiento de materias primas o componentes debido a la imposibilidad de suministrárselos por parte del proveedor, o por la interrupción de los transportes.

### 5. ¿Puede el ERTE fundamentarse en “fuerza mayor”?

De acuerdo con el artículo 22.1 del RD-ley 8/2020, se considerará de fuerza mayor el ERTE que tenga su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma, que implique 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 mercancías, falta de suministros que impidan gravemente

continuar con el desarrollo ordinario de la actividad, o bien situaciones urgentes y extraordinarias debido al contagio de la plantilla o aislamiento preventivo decretado por la autoridad sanitaria, que queden debidamente acreditados.

#### **6. ¿Qué particularidades de tramitación tiene el ERTE por fuerza mayor para una sociedad mercantil o empleador autónomo?**

De conformidad con el artículo 22.1 del RD-ley 8/2020, en los supuestos en que se decida por la empresa la suspensión de contratos o la reducción temporal de la jornada de trabajo por causa de fuerza mayor, el procedimiento para llevarlo a cabo tendrá las siguientes especialidades respecto del tratamiento reglamentario de expedientes de regulación:

- a) El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa, que se acompañará de un informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19, así como de la correspondiente documentación acreditativa. La empresa deberá comunicar su solicitud a las personas trabajadoras, y trasladar el informe anterior y la documentación acreditativa, en caso de existir, a la representación de legal de los trabajadores.
- b) La existencia de fuerza mayor deberá ser constatada por la Autoridad laboral, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas.
- c) La resolución de la autoridad laboral se dictará en el plazo de 5 días desde la solicitud, -previo informe, en su caso, a evacuar en el plazo improrrogable de 5 días, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que deberá limitarse a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa-, correspondiendo a ésta la decisión sobre la aplicación de medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada, que surtirán efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

#### **7. ¿Puede el ERTE fundamentarse en causa económica, productiva, organizativa o técnica?**

Sí, de conformidad con lo previsto, en cuanto a regulación de este tipo causas, por el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores. Para la tramitación es de aplicación la normativa reguladora vigente desde octubre de 2012 para ese tipo de expedientes, que en la actual situación excepcional, según el RD-ley pasa a tener las siguientes especialidades:

- a) En el supuesto de que no exista representación legal de las personas trabajadoras, la comisión representativa para la negociación del periodo de consultas estará integrada por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. La comisión estará conformada por una persona por cada uno de los sindicatos que cumplan dichos requisitos, tomándose las decisiones por las mayorías representativas correspondientes. En caso de no conformarse esta representación, la comisión *ad hoc* estará integrada por 3 trabajadores de la propia, elegidos mediante el procedimiento definido en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores. En cualquiera de los supuestos, la comisión representativa deberá estar constituida en el plazo improrrogable de 5 días.
- b) El periodo de consultas entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras o la comisión representativa no excederá del plazo máximo de 7 días.
- c) El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (de solicitud potestativa por parte de la Autoridad laboral), se evacuará en el plazo improrrogable de 7 días.

### **8. ¿Cómo se promueve el ERtE?**

Por medio de petición de inicio de expediente a la Autoridad Laboral, previa comunicación a las personas trabajadoras o sus representantes, en las formas indicadas más arriba, debiendo acompañarse documentación diversa, entre la cual un informe justificativo, la relación de personas trabajadoras afectadas y, según el caso, informes técnicos acreditativos de la causa (este último, no para los supuestos de fuerza mayor).

### **9. ¿En qué consiste el periodo de consultas?**

El periodo de consultas consiste en un espacio de tiempo durante el cual la representación de la empresa y la de los trabajadores deberán reunirse para debatir en relación con la medida que promueve la Empresa, en orden a explorar la posibilidad de alcanzar un acuerdo sobre la misma.

### **10. ¿Requiere todo ERtE de la celebración de periodo de consultas?**

Sí, salvo que se motive en fuerza mayor, en cuyo caso, la Autoridad Laboral deberá -no obstante- constatar la efectiva existencia de la causa de fuerza mayor invocada por la empresa.

### **11. ¿Cuál es la duración máxima del periodo de consultas?**

En las actuales circunstancias excepcionales, el período de consultas tendrá una duración no superior a siete (7) días. No obstante, de concluirse un acuerdo entre la representación de la empresa y la de los trabajadores antes del transcurso de ese lapso temporal, puede darse por finalizado dicho período, y continuar la tramitación en orden a su finalización y a su efectiva aplicación.

### **12. ¿Debe el ERtE ser autorizado por la Autoridad Laboral?**

No, pero la Autoridad Laboral debe estar en todo momento informada sobre la tramitación del ERtE, siendo obligatorias determinadas actuaciones

frente a la misma: es la empresa la que adopta finalmente el acuerdo de ERtE y decide aplicarlo, sin necesidad de que el período de consultas finalice con acuerdo.

Para los casos de fuerza mayor, si existe trámite de verificación por la Autoridad laboral de la situación alegada como de fuerza mayor, que podemos identificar, en cierto modo, como de autorización administrativa previa a la aplicación de la medida.

Es importante tramitar cualquier ERtE con respeto escrupuloso de la Ley y mediando buena fe negociadora, para evitar la ulterior impugnación judicial de la medida empresarial.

### **13. Durante la aplicación del ERtE, ¿quién se hace cargo de las cotizaciones a la Seguridad Social?**

Con carácter general, durante la suspensión de los contratos de trabajo por virtud de la aplicación de ERtE la empresa sigue asumiendo las cotizaciones a la Seguridad Social de los trabajadores afectados. Para el caso concreto de ERtE motivado por fuerza mayor, el artículo 24.1 del RD-ley 8/2020 reconoce que mientras dure la suspensión de contratos o reducción de jornada, la empresa, previa petición y suministro de datos a la Tesorería General de la Seguridad Social, quedará exonerada del abono de la cuota patronal a la Seguridad Social, en los siguientes porcentajes según composición de la plantilla de personal a fecha 29.02.20:

- menos de 50 trabajadores: exoneración del 100%
- 50 o más empleados: exoneración del 75%.

Estos beneficios de Seguridad Social estarán sujetos al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de 6 meses desde la fecha de reanudación de la actividad.

### **14. ¿Las ventajas para las empresas reconocidas en el RD-ley 8/2020 están sujetas a alguna condición especial?**

Según establece su Disposición adicional sexta, las medidas extraordinarias que recoge para el ámbito laboral y de Seguridad Social quedan

condicionadas a la salvaguarda del empleo; esto, es al compromiso empresarial de mantener el empleo durante un plazo de 6 meses desde la fecha de reanudación de la actividad.

#### **15. ¿Es la aplicación de ERtE causa de acceso al desempleo?**

Sí, extendiéndose el derecho a la prestación contributiva por desempleo hasta la finalización del período de suspensión del contrato de trabajo o de reducción de la jornada. La base reguladora de la prestación será la resultante de computar el promedio de las bases de los últimos 180 días cotizados o, en su defecto, del período de tiempo inferior, inmediatamente anterior a la situación legal de desempleo, trabajados al amparo de la relación laboral afectada por las circunstancias extraordinarias que han originado directamente la suspensión del contrato o la reducción de la jornada de trabajo. Las novedades de la regulación transitoria en aplicación de lo que dispone el artículo 25 del RD-ley 8/2020 son:

- 1) Las personas trabajadoras afectadas tendrán acceso a la protección por desempleo aunque carezcan del período mínimo de carencia exigido en el artículo 269 de la Ley General de la Seguridad Social,
- 2) por otro, el reconocimiento de reposición de prestaciones o “contador a cero”, por el cual los períodos de prestación consumidos durante el tiempo de suspensión de contrato (o reducción de jornada) no contarán como consumidos a efectos de duración máxima de futura percepción por desempleo.
- 3) Las prestaciones por desempleo percibidas por los trabajadores fijos discontinuos y por aquellos que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas que hayan visto suspendidos sus contratos como consecuencia del COVID-19 durante períodos que de no darse la actual pandemia hubiesen sido de actividad, podrán volver a percibirse con un límite máximo de 90 días cuando vuelvan a encontrarse en situación de desempleo.
- 4) Durante el período de vigencia de las medidas extraordinarias de salud pública, que conlleva limitación de movilidad a los

ciudadanos, las solicitudes de alta inicial o reanudación de la prestación y el subsidio por desempleo realizada fuera de plazo no implicará reducción de la duración del derecho a la prestación. En ese sentido, es relevante tener en cuenta que el ente gestor de las prestaciones por desempleo no está atendiendo presencialmente, debiendo realizarse el trámite de solicitud de la prestación mediando cita previa telemática.

#### **16. ¿Puede el ERtE afectar a sólo algunos de los trabajadores de la empresa?**

Sí, en la medida en que los trabajadores no afectados al ERtE por fuerza mayor no estén afectados por la causa que ha originado la adopción de esta medida empresarial, o puedan desarrollar sus funciones mediante trabajo a distancia en aplicación de sus condiciones contractuales (o de acuerdo colectivo o individual en tal sentido).

#### **17. ¿El aislamiento preventivo de trabajadores para evitar los riesgos de contagio de Coronavirus es equiparable a la incapacidad temporal?**

Sí, de acuerdo con el artículo Quinto 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 (BOE núm. 61, de 11.03.20), con carácter excepcional los períodos de aislamiento preventivo de personas trabajadoras como consecuencia del virus COVID-19 serán considerados como situación de incapacidad temporal asimilada a accidente de trabajo, a los solos efectos de esa prestación de Seguridad Social.

#### **18. ¿El contagio por coronavirus COVID-19 es causa de incapacidad temporal?**

Sí. El propio artículo Quinto del Real Decreto-ley 6/2020, de 10 de marzo, establece que, también con carácter excepcional, las personas trabajadoras por cuenta propia o ajena contagiadas del virus COVID-19 se considerarán en situación de incapacidad temporal asimilada a

accidente de trabajo, a los solos efectos de esa prestación de Seguridad Social. La fecha del hecho causante será aquella en que se acuerde la enfermedad del trabajador, sin perjuicio de que el parte de baja se expida con posterioridad a esa fecha.

**19. ¿Puede la Empresa obligar a los trabajadores en aislamiento preventivo a disfrutar de sus vacaciones, en todo o en parte, durante ese período?**

No. No obstante, nada obsta a ello si la empresa y el trabajador están de acuerdo en ello.

**20. Durante el aislamiento preventivo de trabajadores para evitar los riesgos de contagio de coronavirus, ¿el contrato de trabajo sigue en vigor?**

Sí, el contrato de trabajo sigue en vigor, pero suspendido: las partes están exoneradas de sus mutuas obligaciones (el empleado no debe trabajar; la empresa no debe pagarle el salario), teniendo el trabajador derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

**21. ¿Se considera ausencia justificada la del trabajador que, aun no estando en aislamiento preventivo, no acude a su puesto de trabajo por razones impeditivas relacionadas con el coronavirus (tales como, por ejemplo, el deber de cuidado de sus hijos, en caso de cierre de su colegio)?**

Sí, debiendo en todo caso justificar la causa de su absentismo: en casos -como el del ejemplo-, en que confluye la obligación de trabajar con una de mayor entidad (la de cuidar a los hijos, de no haber alternativa razonable), el trabajador puede faltar al trabajo justificadamente, sin que -por tanto- la empresa pueda sancionarle por absentismo, si bien no queda obligada a retribuir el salario correspondiente a esa jornada o jornadas no trabajadas.

**22. ¿Puede el empleado negarse a trabajar o a asistir a reuniones o convocatorias públicas?**

Al igual que cabe decisión empresarial de interrumpir la actividad en virtud de lo que dispone el artículo 21 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el trabajador tiene derecho a interrumpir su actividad laboral cuando considere que entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud. En caso de inacción de la empresa, la decisión de la interrupción de la actividad laboral puede ser asimismo propuesta por la representación legal de los trabajadores.

**23. ¿Puede el empleado negarse a viajar por trabajo?**

En la actual situación, las autoridades sanitarias y el Gobierno aconsejan valorar la evitación de desplazamientos por causa de trabajo; contexto en el cual la persona trabajadora podría manifestar su negativa, en idéntica situación a la descrita para el punto anterior.

**24. ¿Está la empresa obligada a dotar a los trabajadores, de los medios necesarios para que puedan trabajar a distancia?**

Sí, la empresa está obligada a ello, si es técnica y razonablemente posible.

**25. ¿Tiene la empresa obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales para con sus empleados que trabajan a distancia?**

Sí, la empresa tiene obligación de efectuar la evaluación de riesgos del puesto de trabajo de estos trabajadores, pero considerada la actual situación de excepcionalidad, cumple con esta obligación solicitando del trabajador una autoevaluación de los mismos, que el trabajador es libre de realizar.

**26. ¿Tiene la persona trabajadora derecho a la adaptación de su jornada por circunstancias excepcionales de cuidado vinculadas al COVID-19?**

Sí, en supuestos relacionados con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19, cuando su presencia sea necesaria



para atender a otra persona que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, requiera de un cuidado personal y directo del trabajador, y también durante la ausencia del cuidador habitual de la persona a su cargo por causas relacionadas con el coronavirus, con su prevención o con evitar el contagio.

**27. ¿En qué puede consistir esa adaptación de la jornada por circunstancias excepcionales de cuidado vinculadas al COVID-19?**

La adaptación de la jornada por circunstancias excepcionales de cuidado vinculadas al COVID-19 puede consistir en cambios en las condiciones de trabajo tales como la distribución del tiempo de trabajo, turno de trabajo, horario, jornada (partida/continuada), centro de trabajo, funciones, forma de prestación (presencial/teletrabajo), o cualesquiera otras que pudiera operarse en la empresa de modo razonable y proporcionado.

**28. ¿Debe el trabajador que pretende la adaptación y/o reducción de jornada por circunstancias excepcionales de cuidado vinculadas al COVID-19 acreditar a la empresa las causas de su petición?**

Sí, la persona trabajadora debe acreditar que se dan las condiciones para la adaptación de la jornada, que debe estar justificada, y ser razonable y proporcionada en consideración a las necesidades concretas de cuidado que el trabajador deba dispensar y a las necesidades organizativas de la empresa.

**29. ¿Cuál es la reducción máxima de la jornada por ejercicio derecho a la adaptación y/o reducción de jornada por circunstancias excepcionales de cuidado vinculadas al COVID-19?**

La reducción de jornada puede ser de hasta el 100% de la jornada, si bien deber estar justificada y ser razonable y proporcionada en atención a la situación de la empresa.

**30. ¿En el caso de trabajadores autónomos que deban cesar su actividad por causa de la situación actual debida al COVID existe prestación de Seguridad Social?**

Si, los trabajadores autónomos tienen derecho a una prestación extraordinaria si sus actividades quedan suspendidas por esa causa, o cuando la facturación del mes anterior al de solicitud de la prestación se ve reducida en un 75% en relación con el promedio de facturación del semestre anterior.

**31. ¿Cuál es la cuantía de esta prestación extraordinaria?**

Esta prestación asciende al 70% de la base reguladora del trabajador autónomo (calculada de conformidad con lo establecido en el artículo 339 de la Ley General de la Seguridad Social) y es incompatible con cualquier otra prestación de la Seguridad Social.

**32. ¿Qué vigencia tendrá esta prestación extraordinaria?**

Tendrán derecho a la prestación extraordinaria por cese de actividad por vigencia limitada de un mes, o hasta el último día del mes en que finalice el estado de alarma.

**33. ¿Qué requisitos deben cumplirse para acceder a esta prestación?**

Para tener accesos a esta prestación, el trabajador autónomo debe:

- estar afiliado y en alta en la fecha de la declaración del estado de alarma (14.03.20) en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o, en su caso, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.
- debe acreditar la reducción de su facturación del mes anterior al en que se solicita la prestación en, al menos, un setenta y cinco por ciento (75%) respecto de la del semestre anterior, si su actividad no queda suspendida por orden gubernativa,

- estar al corriente del pago de las cuotas a la Seguridad Social.

**34. ¿Existen medidas de garantía de liquidez para sostener la actividad económica ante las dificultades transitorias consecuencia de la situación generada por el COVID-19?**

Si, se ha aprobado una línea de avales por cuenta del Estado para empresas y autónomos en dificultades, de hasta 100.000.000,00€.

**35. ¿Qué cubre esta línea de avales?**

Cubre tanto la renovación de préstamos como nueva financiación por entidades de crédito, establecimientos financieros de crédito, entidades de dinero electrónico y entidades de pagos, para atender las necesidades de empresas y autónomos derivadas, entre otras, de la gestión de facturas, necesidad de circulante u otras necesidades de liquidez.

Javier ABELLÓ VIESON

*Abogado y Asociado Gerente Área Laboral*  
Crowe Legal y Tributario

