

15 de
MARZO
2020

GUIA PRACTICA
DE DESPACHO SIMON-MORETON
A SUS CLIENTES
ANTE LA SITUACIÓN GENERADA POR EL
CORONAVIRUS

El Gobierno acaba de anunciar la aprobación de Real-Decreto **RD 463/2020 de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19**, el cual se vio precedido por otro **Real Decreto-Ley 6/2020**, que entró en vigor el pasado 12 de marzo, que viene a ser un **Plan de Choque**, que recoge una serie de medidas económicas, laborales y sanitarias para dar respuesta a la situación que estamos viviendo, y que no se olvide es excepcional y por lo tanto pasajera.

A la vista de esta situación y siguiendo los principios que nos caracterizan, en **DESPACHO SIMON MORETON** nuestro propósito es mantener las expectativas de crecimiento y progreso de todos nuestros clientes, estando especialmente a su lado en estos momentos tan complicados para la sociedad española.

Por ello, estamos decididos a seguir proporcionando nuestra atención y asesoramiento a pesar de esta circunstancia, y sabiendo que es complicado dar una información completamente certera en esta ocasión porque todo parece que va a cambiar de un día a otro y lo que en esta fecha disponemos son borradores solo las citadas normas, pendientes de desarrollo.

Pero los empresarios han de estar prevenidos, llenos de sentido común adelantarse a los problemas que vendrán y prever soluciones en los distintos aspectos que se pueden plantear, con independencia de las propias estrategias específicas de la idiosincrasia de los respectivos objetos sociales.

Estos aspectos son:

- 1) La actividad dentro y fuera del centro de trabajo.
- 2) Los riesgos asegurados con compañías de seguros
- 3) El ámbito laboral y de Seguridad Social,
- 4) Las obligaciones fiscales y contables,
- 5) Los compromisos con terceros: clientes, proveedores y obligaciones financieras,
- 6) Las situaciones judiciales y administrativas. Cumplimiento de plazos.

1).- **LA ACTIVIDAD DENTRO Y FUERA DEL CENTRO DE TRABAJO.**

Tras la publicación del **RD 463/2020 de 14 de marzo**, por el que se declara el **estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19** la situación de los trabajadores desde el punto de vista legal en cuanto a su relación laboral y obligación a acudir a su puesto de trabajo se establece en el art 7 del citado RD al limitar la libertad de circulación de personas.

Artículo 7. Limitación de la libertad de circulación de las personas.

1. Durante la vigencia del estado de alarma las personas únicamente podrán circular por las vías de uso público para la realización de las siguientes actividades:

- a) (...)
- c) *Desplazamiento al lugar de trabajo para efectuar su prestación laboral, profesional o empresarial.*
- d) *Retorno al lugar de residencia habitual.*
- e) (...)

Por otra parte, el citado RD 463/2020 establece el cierre de determinadas actividades comerciales, en su artículo 10, lo que conlleva a un cierre de cara al público, y no necesariamente supone un cierre de la empresa, del centro de

trabajo, (fuera o dentro de donde esté localizada la empresa) o del local comercial... en la medida que en este caso se puedan realizar trabajos internos de distinta naturaleza, atención a clientes que no sea presencial.

En este punto el RD establece las siguientes medidas en el ámbito comercial:

<< Artículo 10. Medidas de contención en el ámbito de la actividad comercial, equipamientos culturales, establecimientos y actividades recreativas, actividades de hostelería y restauración, y otras adicionales.

1. *Se suspende la apertura al público de los locales y establecimientos minoristas, a excepción de los establecimientos comerciales minoristas de alimentación, bebidas, productos y bienes de primera necesidad, establecimientos farmacéuticos, médicos, ópticas y productos ortopédicos, productos higiénicos, peluquerías, prensa y papelería, combustible para la automoción, estancos, equipos tecnológicos y de telecomunicaciones, alimentos para animales de compañía, comercio por internet, telefónico o correspondencia, tintorerías y lavanderías. Se suspende cualquier otra actividad o establecimiento que a juicio de la autoridad competente pueda suponer un riesgo de contagio.*

2. *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.

3. *Se suspende 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.*

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

5. *Se suspenden asimismo las verbenas, desfiles y fiestas populares.>>*

(Nota: la actividad de Hotel NO está dentro de la lista, tan solo restaurantes, bares y cafeterías. Y se permite tener abierto los servicios de restauración de determinados centros públicos).

Así cuando los servicios se hayan de prestar fuera del domicilio de la empresa o de sus sedes (construcción, transportes, reparto de mercancías, cualquier clase de oficios, prestación de servicios a domicilio...), se habrá de tener en cuenta las directrices de la empresa donde el servicio se haya de prestar, al no estar prohibido. Es decir, por ejemplo, un constructor puede seguir trabajando en una reforma de un bar o un comercio, pues la prohibición que afecta al bar es la de apertura al público.

Otra cosa es la obligación de la empresa en dotar al puesto de trabajo y al centro de trabajo de las condiciones de salubridad adecuadas, que están difundidas en todos los medios de comunicación.

Por eso cada empresario afectado por las prohibiciones de apertura al público de sus establecimientos comerciales, en dialogo con sus trabajadores, habrá de ponderar si decide (i) un cierre de su establecimiento temporal (ERTE), pero al fin y al cabo un cierre o si (ii) permite realizar trabajos internos que NO sean de cara al público.

2).- LOS RIESGOS ASEGURADOS CON COMPAÑÍAS DE SEGUROS

Las pérdidas que pudiesen haber estado aseguradas mientras que siga declarada la situación del COVID- 19 “pandemia” por la OMS (Organización Mundial de la Salud) **NO** es en principio un riesgo que quede asegurado por las distintas compañías de seguros. Pues, salvo que así expresamente se haya pactado al contratar el seguro, **aquellos siniestros cuyo origen esté en un hecho denominado de fuerza mayor, como es el caso, están expresamente excluidos en póliza precisamente por no ser previsibles ni evitables mediante medidas conocidas o viables para reducir el riesgo.**

Por ello, como decimos a tenor de la declaración por parte de la OMS como PANDEMIA y las distintas acciones llevadas a cabo por parte de los Estados, Organismos e instituciones mundiales, COVID-19, tiene todas las características para ser considerado de Fuerza Mayor y por tanto liberar a las aseguradoras de la carga financiera total.

Pero en cambio habrá que revisar algunos ramos de seguros, pues existen algunos tipos de seguros como son: el seguro de Vida, Decesos, Asistencia en viaje, - estos contratados a través de agencias y no a nivel particular- que SÍ escapan en gran medida de la falta de cobertura en el caso que nos ocupa.

3).- EL ÁMBITO LABORAL Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

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.
- procurar mantener la distancia de un metro de distancia

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 lugares a los que según el RD 463/2020, puede acudir.

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. CONSIDERACION COMO ACCIDENTE DE TRABAJO.

Según la información de la se dispone, las autoridades 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. A partir de la publicación del Real Decreto Ley 6/2020, si un trabajador adquiere la enfermedad del coronavirus con ocasión de la realización de su trabajo, la calificación de la contingencia en tal caso merecería la de accidente de trabajo. Reconocida así una contingencia de accidente de trabajo, operaría a todos los efectos, no solo a los de la prestación económica por incapacidad temporal.

La prestación económica de incapacidad temporal así causada empezará a devengarse desde el primer día de la baja y su cuantía equivaldrá al 75% de la base reguladora que corresponda aplicar a la persona trabajadora de que se trate. En cualquier caso, dicha prestación correrá en su totalidad a cargo de la Administración de la Seguridad Social, no debiendo abonar la empresa los primeros quince días de baja. 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.

El diagnóstico debe ser declarado por un médico del sistema público de salud.

- 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.
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 Comunidad 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).

3.5.- TELETRABAJO

Este apartado responde a las preguntas de si ¿Se puede imponer el teletrabajo a la empresa? O si ¿Puede la empresa obligar al trabajador a teletrabajar?

El borrador de las normas que desarrollarán el RD 463/2020 se ha filtrado que puede tener el siguiente tenor:

Artículo 8. Medidas de contención en el ámbito laboral

Los empleadores, tanto públicos como privados, estarán obligados a facilitar medidas que permitan la prestación laboral o funcional de los empleados por medios no presenciales siempre que ello sea posible.

Si el texto se confirma lo que parece ser es que es el empleador el que tiene la obligación de facilitar. El trabajador podrá optar a hacerlo o no.

Hasta ahora cualquier modificación de las condiciones normales de trabajo, como lo es pasar del trabajo presencial al teletrabajo, debe ser pactada por el empresario y el trabajador (o, en su caso, con los representantes de los trabajadores). Y no podía ser impuesta por ninguna de las partes. El trabajo en casa da derecho a conservar los derechos laborales preexistentes en cuanto al horario, descanso, control de horas, etc.

Con esta redacción del RD (siempre que se confirme) y durante la vigencia del RD 463/2020, lo anterior pasaría a ser una obligación del empresario ofrecer el teletrabajo siempre que sea posible.

De llegarse a adoptar esta medida, existen obligaciones para el trabajador, como disponer de un lugar adecuado para el teletrabajo, respetando las normas de prevención. No debe suponer un coste adicional para el trabajador. Por su parte, la empresa deberá facilitar, en la medida de lo posible, las herramientas necesarias para que puedan seguir realizando sus funciones de manera similar desde sus domicilios.

Si un trabajador no quiere teletrabajar y siempre y cuando el centro de trabajo siga abierto, no estará obligado a realizarlo.

3.6.- POSIBILIDAD DE DAR A LOS TRABAJADORES VACACIONES EN ESTA SITUACIÓN.

No se puede obligar. Sería no legal ya que el **Artículo 38.2 del Estatuto de los Trabajadores** establece que *“el período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones”*. Es decir, se tiene que pactar entre las partes, no imponer.

Por otra parte hay que preavisar de las vacaciones con dos meses.

Asimismo, el mismo artículo añade que *“en caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente”*.

La decisión del empresario de dar vacaciones a los trabajadores, sino se acepta por el trabajador daría lugar a ser demandado ante la jurisdicción de lo social, la cual decidirá si es una decisión justa o no. No será aconsejable hacer este planteamiento, ya que en la situación actual en que la mayoría de la población está “confinada” en sus, y sin posibilidad de salir a disfrutar del tiempo libre, lo lógico sería que el juez de turno determinara que la decisión de imponer las vacaciones en plena pandemia no es ajustada a Derecho. Máxime cuando los propios juzgados han decidido suspender su actividad no urgente.

En todo caso el trabajador debería obedecer la orden empresario aunque luego al demandarle demandemos resulte una orden ilegal. Pues es importante saber que si se desobedece a la orden se podría despedir al trabajador de forma procedente.

3.7.- POSIBILIDAD DE NEGARSE A ACUDIR AL PUESTO DE TRABAJO

En principio no puede un trabajador unilateralmente que exista una situación de riesgo inminente para la salud de los trabajadores y trabajadoras y por ello irse a negar a trabajar. El artículo 21.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que *“el trabajador tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud”*.

Esta situación de producirse deberá ser dilucidada por los juzgados, con nula o escasa posibilidad de resolución inmediata dada la actual inactividad judicial y dada la acumulación de asuntos que se prevé.

¿Qué hacer si me despiden en estos días?

Pues parece que se van a suspender los plazos para impugnar el despido. Estos son de 20 días (sin contar festivos, sábados y domingos).

Lo que recomendamos tanto si se suspenden como si no es que contacten con un abogado para que le informen de la situación y vaya preparándose la demanda.

3.8.- SOLICITUD DE EXPEDIENTES DE REGULACION TEMPORAL DE TRABAJO (ERTE)

Un ERTE es un expediente de regulación temporal de empleo, con cierta similitud a los EREs y está pensado para **superar crisis temporales de los autónomos y empresas**, por el que se puede:

- 1.- Suspender de manera temporal los contratos de los trabajadores.
- 2.- Reducir la jornada laboral de los trabajadores.

Se responden a continuación las preguntas más elementales del mismo, debiendo ser en cada caso particular tratado con el DESPACHO SIMON MORETON

En todo caso la situación actual lo permite.

3.8.1 EMPRESAS QUE LO PUEDEN SOLICITAR

Lo puede solicitar cualquier autónomo o empresa que cumpla los requisitos, **independientemente del número de trabajadores que tenga.**

3.8.2 TIEMPO POR EL QUE SE PUEDE SOLICITAR

La duración será siempre **temporal** y se adecuará a la **duración de la situación coyuntural que se pretende superar**

3.8.3. PROCEDIMIENTO

-Se inicia mediante **SOLICITUD** a la **AUTORIDAD LABORAL** adjuntando los Medios de prueba que se estimen necesarios (en este caso que justifiquen la causa de **FUERZA MAYOR** por la situación de CORONAVIRUS, la evidencia es clara, pero habrá que incidir en lo que esta situación haya supuesto de cese o ralentización de la actividad)

- Debe comunicarse **fehacientemente y de manera simultánea a la solicitud**, a los trabajadores o a sus representantes si los hay.

Por FUERZA MAYOR se entiende cuando se decreta una situación excepcional por motivos de salud pública, por parte de las autoridades competentes, estatales, autonómicas o municipales, medidas extraordinarias que afecten a la actividad de las empresas tales como: el cierre o cancelación de actividades, restricciones a la movilidad de las personas o mercancías, aislamiento para evitar el contagio, carencia de suministros, entre otras, en aras a la seguridad jurídica en los distintos ámbitos afectados, debe garantizarse la publicidad suficiente y su publicación en un medio oficial. Que es el caso actual.

3.8.4 ACREDITACION DE CAUSAS ECONÓMICAS Y/O TECNICAS

Se acredita por el cierre forzoso, caída precipitada y repentina de la facturación o de la demanda de actividad o la ruptura de la cadena de suministros, entre otras.

3.8.5 DOCUMENTACIÓN ACREDITATIVA

La documentación justificativa de este procedimiento debe ceñirse a acreditar la existencia de la causa y su relación con el coronavirus.

3.8.6. ACTUCION POR PARTE DE LA AUTORIDAD LABORAL

La autoridad laboral es:

A) **La Consejería de Empleo de la correspondiente Comunidad Autónoma:** cuando el procedimiento afecte a trabajadores que desarrollen su actividad o que se encuentren adscritos a centros de trabajo ubicados en su totalidad dentro del territorio de una Comunidad Autónoma (normalmente a través de sus delegaciones territoriales o las Direcciones Generales de Trabajo o Salud o bienestar Laboral).

B) **La Dirección General de Empleo del Ministerio de Trabajo:** Cuando los trabajadores afectados desarrollen su actividad o se encuentren adscritos a centros de trabajo ubicados en el territorio de dos o más Comunidades Autónomas o prestan servicios a departamentos, entes, organismos o entidades encuadrados en la ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO.

La AUTORIDAD LABORAL actuará del siguiente modo:

- Pedirá un **INFORME** preceptivo a la **INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL** (parece que en esta situación que vivimos del COVID-19 no se va solicitar según acuerdo de los agentes sociales aún no aprobado)
- Constatará la **FUERZA MAYOR** alegada por el autónomo o empresa
- **Resolverá en el plazo de 5 días desde la solicitud**

Si resuelve en positivo trasladará a los trabajadores o sus representantes la resolución

3.8.7 EFECTOS A LOS TRABAJADORES

La suspensión de los contratos o reducción de jornada surtirá efectos DESDE LA FECHA DEL HECHO CAUSANTE DE LA FUERZA MAYOR (desde el 14 de marzo de 2020 en este caso)

Si se reduce la jornada de trabajo:

- Reducción de jornada entre un 10 y un 70% de la jornada de trabajo
- Reducción de salario proporcional

Si se suspenden temporalmente los contratos:

- PRESTACIÓN POR DESEMPLEO O PARO. Los trabajadores pueden solicitar la prestación por desempleo si:

- Tienen cotizado al menos 360 días en los últimos 6 años
- Si no es menos: > subsidio desempleo si no tienen rentas superiores al 75% del SMI (831,25€ mes/ 9.974,97€ año) excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias (1.108,33€ mes/ 13.299,96€ año)

- GASTO DE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

- El gasto de la prestación por desempleo solicitada se realizará por horas y no por días
- Lo gastado durante el ERTE no se puede recuperar, salvo que se encuentre otro trabajo y se comience a generar otra prestación

- ANTIGÜEDAD

- No se pierde antigüedad
- El tiempo durante el ERTE debe computar a efectos de antigüedad y de despido

- VACACIONES Y PAGAS EXTRAS

- El trabajador no verá perjudicado su derecho a vacaciones, sin perjuicio de que el salario que percibirá durante las mismas será el correspondiente a la reducción de jornada.
- La misma situación ocurre con las pagas extraordinarias, es decir, el trabajador seguirá generándolas pero en una cuantía proporcional al tiempo de trabajo.
- Durante el periodo de suspensión no se generan derecho a vacaciones. Si la suspensión es superior al año, las vacaciones generadas y no

disfrutadas así como las pagas extraordinarias deberán liquidarse en el finiquito.

- INDEMNIZACIÓN

- La relación laboral no se extingue y por tanto no hay indemnización

Ante la situación tan extraordinaria que se está produciendo se han reunido sindicatos y patronal y han solicitado que se flexibilicen os requisitos al gobierno y es previsible que así se haga en las normas de desarrollo.

3.9.- TRAMITACIÓN DE 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 del mismo, se emitirán los partes con carácter retroactivo.

3.10.- CONCLUSION DE LAS RELACIONES LABORALES

Si la producción de la empresa se ve afectada y resentida por el coronavirus A pesar de que en estos momentos, no se han establecido medidas concretas, si bien se esperan planes de contingencia tal y cómo ha explicado el Gobierno en las últimas comparecencias. Por tanto, hasta el momento, tan sólo podemos basarnos en la legislación laboral vigente a fin de intentar paliar dichos efectos, por lo que las alternativas de las empresas, de menos a más gravosas con los trabajadores son las siguientes:

- Acuerdo de voluntades con los trabajadores con carácter excepcional, donde se determine la posibilidad de disfrutar de vacaciones en este momento, así como otras medidas de flexibilización, disminución de jornadas con posibilidad de recuperarlas en un momento posterior, permisos no retribuidos, permisos retribuidos, etc. Posibilidad de fomentar estos posibles acuerdos por parte de las empresas (a modo de ej. concesión de días adicionales de vacaciones, flexibilización futura, etc.).
- Aplicación de jornadas de carácter irregular, atendiendo a los criterios de los Convenios Colectivos y en su defecto, del Estatuto de los Trabajadores (ET).
- Posibilidad de aplicación de modificaciones sustanciales de trabajo de carácter individual, atendiendo a los requisitos del art. 41 del ET.

- Posible cierre temporal de la empresa por fuerza mayor en los casos en que el COVID-19 no permita abrir un determinado negocio, de conformidad con el art. 47.3 del ET. En estos casos, se procederá a la
- Suspensión de empleo y sueldo. Será necesaria la constatación de la fuerza mayor por la autoridad laboral
- Posibilidad de hacer un expediente de regulación de empleo de carácter temporal y/o despido colectivo, si bien hay que tener en cuenta que dichos procedimientos requieren de un período de negociación atendiendo a la ley.

3.11.- SITUACION DE CARA A LAS COTIZACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

A la fecha NO ha sido modificada ninguna de las obligaciones. Por lo que los pagos tanto de autónomos como de la cotización de los trabajadores por cuenta ajena a cargo de la empresa sigue igual.

Tan solo anunciar que la CEOE ha hecho una comunicación oficial al Gobierno, el pasado 14 de marzo para que se adoptasen medidas de flexibilización en este aspecto y en el de las obligaciones tributarias.

El Gobierno no obstante está ultimando en las normas de desarrollo del RD 463/2020 aprobar una moratoria de las cotizaciones a la Seguridad Social correspondiente a tres mensualidades consecutivas para empresas y trabajadores por cuenta propia. La medida operaría solo para las zonas geográficas y sectores que el Gobierno considere necesario apoyar, que serán identificados posteriormente en una orden ministerial.

La moratoria supondría que las cotizaciones podrían ser abonadas en el plazo de un año, a partir del momento del devengo, a contar desde su devengo, sin que el retraso suponga la aplicación de ningún tipo de interés o recargo.

4).- LAS OBLIGACIONES FISCALES Y CONTABLES

Las obligaciones fiscales de presentación de impuestos, pagos en voluntaria o aplazados y las obligaciones contables (formulación de cuentas, depósitos de cuentas) siguen vigentes sin sufrir variación.

En resumen solo afecta la norma del Gobierno a lo siguiente:

- 1.- Se suspenden los términos y se interrumpen los plazos para la tramitación de los procedimientos de las entidades del Sector Público, hasta la fecha en que pierda vigencia el presente Real Decreto o, en su caso, las prórrogas del mismo.
- 2.- La suspensión de términos y la interrupción de plazos se aplicará a todo el Sector Publico definido en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
- 3.- No obstante lo anterior, 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 este manifieste su conformidad, o cuando el interesado manifieste su conformidad con que no se suspenda el plazo.
- 4.- La presente disposición no afectará a los procedimientos y resoluciones a los que hace referencia el apartado primero, cuando estos vengán referidos a situaciones estrechamente vinculadas a los hechos justificativos del Estado de Alarma.

5).- LOS COMPROMISOS CON TERCEROS: CLIENTES, PROVEEDORES Y LAS OBLIGACIONES FINANCIERAS.

Es caso de fuerza mayor cabría preguntarse si se justificaría no suministrar a los clientes por no recibir materia prima o producto de los países afectados.

Es preciso analizar caso por caso y verificar, primero, pues si existe contrato de suministro y, en ese caso, cómo se regula en él la fuerza mayor. Hay que partir que en Derecho español, "nadie responderá de aquellos sucesos que no hubieran podido preverse, o que, previstos, fueran inevitables". Además, hay que examinar la ley aplicable al contrato: si no fuera la española, las consecuencias por fuerza mayor podrían variar de un país a otro. Será clave informar inmediatamente al cliente de la imposibilidad de atender los pedidos, la causa y el tiempo estimado, y así acotar el riesgo de daños y perjuicios que nos puedan reclamar. La dificultad estriba en determinar el grado de imposibilidad de suministrar o intensidad de la fuerza mayor.

6).- LAS SITUACIONES JUDICIALES Y ADMINISTRATIVAS. CUMPLIMIENTO DE PLAZOS.

Han quedado suspendidos todos los plazos procesales y administrativos de momento hasta el 25 de Marzo, en cuya fecha si no se han prorrogado las medidas, se reanudarán en el computo que estuviese hasta el pasado viernes 13 de Marzo.

Asimismo han quedado suspendidas todas las actuaciones procesales (vistas, declaraciones...), hasta nuevo señalamientos, salvo las urgentes e inaplazables, contempladas en el RD. (por ejemplo las que afectan a medidas de internamientos en centros penitenciarios, actuaciones de instrucción inaplazables, alimentos de menores...)

OTRAS MEDIDAS DE APOYO

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.

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.

A medida que se vayan anunciando más novedades, se mantendrá debidamente informados a nuestros clientes.

Para cualquier duda, no duden en ponerse en contacto con nuestro despacho.