

1.- GUIA PARA LA ACTUACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL ANTE EL COVID-19

Adjuntamos la guía de actuación publicada por el Ministerio de Trabajo, que sigue los criterios legales y recomendaciones remitidos con anterioridad. Extractamos algunos apartados de la misma sin perjuicio de remitirnos a su contenido íntegro:

1.- PARALIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD POR DECISIÓN DE LA EMPRESA

Las empresas pueden adoptar medidas organizativas o preventivas que, de manera temporal, eviten situaciones de contacto social, sin necesidad de paralizar su actividad.

No obstante, y para cuando esto no resulta posible, de conformidad con lo recogido en el artículo 21 de la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), y en lo que atañe al riesgo de contagio por coronavirus, cuando las personas trabajadoras estén o puedan estar expuestas a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, la empresa estará obligada a:

- **informar lo antes posible acerca de la existencia de dicho riesgo,**
- **adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, las personas trabajadoras puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo.**

En aplicación de esta norma, **las empresas deberán proceder a paralizar la actividad laboral en caso de que exista un riesgo de contagio por coronavirus en el centro de trabajo, ello no obstante la activación de medidas que permitan el desarrollo de la actividad laboral de forma alternativa o bien, de ser necesario, la adopción de medidas de suspensión temporal de la actividad, de conformidad con lo recogido en los siguientes apartados de esta guía.**

2. PARALIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD POR DECISIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

En caso de que la prestación de servicios en el centro de trabajo conlleve un riesgo grave e inminente de contagio por coronavirus, y en aplicación de lo previsto en el mencionado artículo 21 LPRL, en su apartado 2, también **las personas trabajadoras pueden interrumpir su actividad y abandonar el centro de trabajo.**

Asimismo, por decisión mayoritaria, la representación unitaria o las delegadas y delegados de prevención, podrán acordar la paralización de la actividad de las personas trabajadoras afectadas por el riesgo de contagio grave e inminente por coronavirus.

Las personas trabajadoras y sus representantes no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de las medidas a que se refieren los apartados anteriores, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave.

A los efectos de lo recogido en los puntos 1 y 2 anteriores, es necesario tener en cuenta la definición que el propio artículo 4.4 de la LPRL da de un riesgo “grave e inminente”: ‘Todo aspecto que resulte probable que se materialice en un futuro inmediato y pueda ser causa de gravedad para la salud de todos los trabajadores del puesto’.

Tratándose de una situación excepcional, en la que se requiere a la empresa una actividad de prevención adicional y diseñada específicamente para hacerle frente, la interpretación que debe darse a la “situación de riesgo grave e inminente” debe ser una interpretación restrictiva.

En relación al análisis de la gravedad exigida por el precepto, de existir riesgo de contagio, y en cuanto a las consecuencias dañinas de la exposición al virus, se puede afirmar que, de ser real esta posibilidad, su existencia con carácter general.

Sin embargo, y en cuanto a la inmediatez del riesgo, la mera suposición o la alarma social generada no son suficientes para entender cumplidos los requisitos de norma, debiendo realizarse una valoración carente de apreciaciones subjetivas, que tenga exclusivamente en cuenta hechos fehacientes que lleven a entender que la continuación de la actividad laboral supone la elevación del riesgo de contagio para las personas trabajadoras.

Téngase presente, asimismo, lo previsto en el artículo 44 LPRL sobre la paralización por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y en los artículos 11 y 26 del Real Decreto 928/1998, este último relativo al cierre o suspensión de actividades.

3. SUSPENSIÓN TOTAL O PARCIAL DE LA ACTIVIDAD POR EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO

Si la empresa se viese en la **necesidad de suspender su actividad de manera total o parcial, ya sea por decisión de las Autoridades Sanitarias o bien de manera indirecta por los efectos del coronavirus en el desempeño normal su actividad**, podrá hacerlo conforme a los mecanismos previstos en la normativa laboral vigente y por las causas contempladas en la misma -artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada-.

Una empresa podría ver afectada su actividad por el coronavirus por causas organizativas, técnicas o de producción, entre otras:

- **Por la escasez o falta total de aprovisionamiento de elementos o recursos necesarios para el desarrollo de la actividad empresarial como consecuencia de la afectación por el coronavirus de empresas proveedoras o suministradoras**
- **Por un descenso de la demanda, la imposibilidad de prestar los servicios que constituyen su objeto o un exceso o acúmulo de productos fabricados, como consecuencia de la disminución de la actividad por parte de empresas clientes.**

El expediente temporal de empleo podrá ser de suspensión total o parcial de la jornada o de reducción de la misma, en tanto en cuanto la causa productiva, técnica u organizativa no afecte a la totalidad de las horas o días de trabajo desempeñadas por la persona trabajadora.

Se entiende como fuerza mayor, a efectos de la regulación temporal de empleo, con carácter general, aquella generada por hechos o acontecimientos involuntarios, imprevisibles, externos al círculo de la empresa y que imposibilitan la actividad laboral.

Podrían ser consideradas como causas que justifican un expediente de regulación temporal de empleo por fuerza mayor, entre otras análogas, las siguientes:

- **Índices de absentismo tales que impidan la continuidad de la actividad de la empresa por enfermedad, adopción de cautelas médicas de aislamiento, etc.**
- **Decisiones de la Autoridad Sanitaria que aconsejen el cierre por razones de cautela.**

En todo caso, cualquiera que sea la causa, la empresa deberá seguir el procedimiento establecido, que incluye el preceptivo periodo de consultas con la representación del personal o comisión ad hoc constituida al efecto, teniendo en cuenta que dicho procedimiento se aplica cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas.

En el caso de que la interrupción de la actividad se entienda ocasionada por fuerza mayor, será necesaria la previa autorización de la autoridad laboral, aplicándose las peculiaridades previstas respecto de tal causa.

4. EMERGENCIA DE PROTECCIÓN CIVIL

No obstante el contenido de esta Guía, todo ello ha de entenderse sin perjuicio de lo previsto en la Ley 17/2015, de 9 de julio, del Sistema Nacional de Protección Civil. en su artículo 24.2.b), a propósito de la declaración de una zona afectada gravemente por una emergencia de protección civil:

”Las extinciones o suspensiones de los contratos de trabajo o las reducciones temporales de la jornada de trabajo que tengan su causa directa en la emergencia, así como en las pérdidas de actividad directamente derivadas de la misma que queden debidamente acreditadas, tendrán la consideración de provenientes de una situación de fuerza mayor, con las consecuencias que se derivan de los artículos 47 y 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. En el primer supuesto, la Tesorería General de la Seguridad Social podrá exonerar al empresario del abono de las cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta mientras dure el periodo de suspensión, manteniéndose la condición de dicho período como efectivamente cotizado por el trabajador. En los casos en que se produzca extinción del contrato, las indemnizaciones de los trabajadores correrán a cargo del Fondo de Garantía Salarial, con los límites legalmente establecidos.”

2- MEDIDAS LEGISLATIVAS URGENTES PARA RESPONDER AL IMPACTO ECONÓMICO DEL COVID-19

El Real Decreto-ley 7/2020, de 12 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes para responder al impacto económico del COVID-19 establece las medidas que se resumen seguidamente:

- **Se flexibiliza los aplazamientos del pago de impuestos durante un periodo de seis meses, previa solicitud, con bonificación en los tipos de interés.** Se concederá el aplazamiento del ingreso de la deuda tributaria correspondiente a todas aquellas declaraciones-liquidaciones y autoliquidaciones cuyo plazo de presentación e ingreso finalice desde el 13/03/2020 y hasta el día 30/05/2020

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**
- Se dispone una línea de financiación específica a través del Instituto de Crédito Oficial por importe de 400 millones de euros para atender las necesidades de liquidez de las empresas y trabajadores autónomos del sector turístico, así como de las actividades relacionadas que se estén viendo afectadas por la actual situación.
- Se permite que las empresas que han recibido préstamos de la Secretaría General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa puedan aplazar su reembolso.
- **Se amplían las bonificaciones a la Seguridad Social para contratos fijos discontinuos que se realicen entre los meses de febrero y junio en los sectores de turismo, comercio y hostelería vinculados a la actividad turística.**