

MEDIDAS PARA EMPRESAS Y AUTÓNOMOS DERIVADAS DEL IMPACTO DEL COVID 19



MARIA JESUS SANCHEZ SORIANO
www.estudio-juridico-gasset-64.es/

Última hora: Aprobadas medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19

El Consejo de Ministros del día 17-03-2020 ha aprobado un Real Decreto-ley que incluye un batería de medidas para paliar la crisis del coronavirus. Entre otras medidas, se fijan cuantiosos préstamos y avales públicos, los trabajadores asalariados podrán adaptar o reducir su jornada de trabajo, incluso hasta un 100%, se establece el teletrabajo como medida de flexibilidad principal, los ERTES causados por la crisis del Coronavirus serán considerados de fuerza mayor y los trabajadores tendrán derecho a la prestación contributiva por desempleo, aunque no cumplan el requisito de cotización previa exigido. En caso de ERTES, se exonerará al empresario de la aportación empresarial de las cuotas de la Seguridad Social, y para el colectivo de autónomos se flexibilizar el acceso al cese de actividad para que puedan cobrar con rapidez una prestación en caso de dificultad económica.

El Consejo de Ministros del día 17-03-2020 ha aprobado un Real Decreto-ley que incluye un batería de medidas para paliar la crisis del coronavirus. A falta de su publicación en el BOE, podemos adelantarles algunas de las medidas que se han incluido para hacer frente al impacto económico del coronavirus, sin perjuicio de que en posteriores comunicados le mantendremos informados al respecto y con más detalle.

Personas mayores, las dependientes y a las familias vulnerables

El primer bloque de medidas está destinado a las personas mayores, las dependientes y a las familias vulnerables. En este apartado se destinan 600 millones de euros a la financiación de prestaciones básicas de los correspondientes servicios sociales de las comunidades autónomas y entes locales, con especial atención a la asistencia domiciliaria a personas mayores y dependientes.

- Además, se amplía la protección a los suministros de energía y de agua, garantizando los servicios públicos esenciales. Como novedad, también se garantizan los servicios de telecomunicaciones. Todo ello para las familias vulnerables.
- También se garantiza el derecho a la vivienda de las personas con más dificultades. Para ello se establece una moratoria en el pago de las cuotas de las hipotecas para los deudores hipotecarios en situación de especial vulnerabilidad que vean reducirse sus ingresos. La finalidad es que ninguna

persona en una situación económica difícil pierda su vivienda.

Medidas laborales

- Los trabajadores asalariados puedan adaptar o reducir su jornada de trabajo, incluso hasta un 100%, para hacer frente a las necesidades de conciliación y cuidado derivadas de esta crisis.
- Se establece el teletrabajo como medida de flexibilidad principal, cuando las circunstancias lo permitan.
- Se promoverán los ajustes temporales de plantilla a través de la flexibilización de los Expedientes Temporales de Regulación de Empleo. Los ERTES causados por la crisis del Coronavirus serán considerados de fuerza mayor y los trabajadores tendrán derecho a la prestación contributiva por desempleo, aunque no cumplan el requisito de cotización previa exigido. El cobro de esa prestación no les computará a efectos del cobro posterior de la prestación por desempleo.
- En caso de ERTES, se exonerará al empresario de la aportación empresarial de las cuotas de la Seguridad Social.
- Para el colectivo de autónomos se flexibilizar el acceso al cese de actividad para que puedan cobrar con rapidez una prestación en caso de dificultad económica.

Liquidez de las empresas

- Se ha aprobado la creación de una línea de avales y garantías públicas por un valor de hasta 100.000 millones de euros. Esto va a permitir movilizar entre 150.000 y 200.000 millones de euros. El Estado será el garante de las operaciones.
- Además, se aprueban líneas de avales adicionales de 2.000 millones de euros para las empresas exportadoras con mecanismos ágiles, favoreciendo especialmente a las pequeñas y medianas empresas.
- Por otro lado, las Administraciones Públicas van a ayudar a sus empresas contratistas para mitigar las consecuencias del COVID-19 en los contratos del sector público. Se va a establecer un régimen específico de suspensión de contratos públicos, con ampliación de plazos y compensación de salarios, con el fin de evitar la resolución de los contratos y la consecuente pérdida de empleo.
- Para apoyar el sistema productivo y empresarial, el Gobierno también reforma la normativa sobre inversiones exteriores, para impedir que empresas de países de fuera de la Unión Europea puedan hacerse con el control de entidades españolas en sectores estratégicos, aprovechando la caída coyuntural del valor de sus acciones en esta situación de crisis económica.

Pueden ponerse en contacto con este despacho profesional para cualquier duda o aclaración que puedan tener al respecto.

Un cordial saludo,

Empresas y autónomos podrán aplazar hasta 30.000 euros en el pago de deudas tributarias durante 6 meses

De acuerdo con el Real Decreto-ley 7/2020, de 12 de marzo, que adopta una serie de medidas urgentes para responder al impacto económico del coronavirus COVID-19, para aquellas empresas que en 2019 tuvieran una cifra de negocios inferiores a 6.010.121,04 €, existe la posibilidad de solicitar el aplazamiento del ingreso del pago a todas aquellas declaraciones-liquidaciones y autoliquidaciones cuyo plazo de presentación e ingreso finalice desde el 13 de marzo de 2020 hasta el 30 de mayo de 2020. El plazo es de hasta 6 meses, no devengando intereses de demora durante los 3 primeros meses del aplazamiento

En el BOE de 13 de marzo de 2020, se ha publicado el Real Decreto-ley 7/2020, de 12 de marzo, que adopta una serie de medidas urgentes para responder al impacto económico del COVID-19.

El citado Real Decreto-ley recoge medidas para reforzar el sector sanitario, proteger el bienestar de las familias y apoyar a las empresas afectadas, en particular en el sector turístico y PYMES.

Como un avance, le podemos indicar que además de medidas para mejorar la financiación del gasto sanitario que en esta situación tienen que acometer las Comunidades Autónomas, de apoyo a las familias, laborales, de ayuda al sector turístico y de gestión eficiente de las Administraciones Públicas. También se incluye una medida de flexibilización de aplazamientos y fraccionamientos de deudas tributarias que incide en nuestra actividad profesional, y que sirve de apoyo financiero transitorio a las pymes.

Respecto al tema de apoyo financiero, se han dado facilidades de aplazamiento de deudas tributarias en el ámbito de la Administración tributaria del Estado:

- Se concederán aplazamientos de deudas tributarias que se encuentren en período voluntario de pago desde el 13 de marzo hasta el 30 de mayo de 2020.
- El aplazamiento es previa solicitud, sin necesidad de aportar garantías y hasta un máximo de 30.000€.
- Se permite también -hasta ahora se inadmitía- el aplazamiento de retenciones, ingresos a cuenta, pagos fraccionados e IVA.
- Esto afecta solo a pymes -volumen de operaciones de 2019 que no supere 6.010.121,04€-.
- Plazo de 6 meses sin devengo de intereses de demora en los 3 primeros.

Por lo tanto, esta medida afectará, por ejemplo, al IVA mensual de febrero, marzo y abril, para pymes que optaran por el SII, y a los pagos correspondientes al primer trimestre -como Retenciones, IVA y pagos fraccionados de empresarios y de Sociedades-, cuyo plazo de presentación termina el 20 de abril.

Atención. Cada empresa debe valorar y comunicarnos su opción, teniendo en cuenta que tendrá que prever la tesorería al vencimiento. Sobre esta norma aún existen dudas en cuanto a procedimientos y plazos que iremos aclarando conforme la agencia tributaria vaya clarificándolas.

Instrucciones provisionales para solicitar aplazamientos

Por su parte la AEAT ha publicado en su página web unas Instrucciones provisionales para solicitar aplazamientos conforme al Real Decreto-ley 7/2020.

Con carácter provisional, los contribuyentes que, en virtud del Real Decreto-ley, quieran acogerse a las medidas de flexibilización de aplazamientos incluidas en el mismo, deberán proceder de acuerdo con las siguientes instrucciones:

1. Presentar por los procedimientos habituales la autoliquidación en la que figuran las cantidades a ingresar que el contribuyente quiere aplazar, marcando, como con cualquier aplazamiento, la opción de "reconocimiento de deuda".
2. Acceder al trámite "Presentar solicitud", dentro del apartado de aplazamientos de la sede electrónica de la AEAT, en el siguiente link:

<https://www.agenciatributaria.gob.es/AEAT.sede/procedimientoini/RB01.shtml>

1. Rellenar los campos de la solicitud.

En los campos referidos a identificación del obligado tributario, deudas a aplazar y datos de domiciliación bancaria, no existe ninguna peculiaridad.

El solicitante que pretenda acogerse a la flexibilización establecida en el Real Decreto Ley debe prestar especial atención a los siguientes campos:

- "Tipo de garantías ofrecidas": marcar la opción "Exención".
- "Propuesta de plazos; nº de plazos": incorporar el número "1".
- "Periodicidad": marcar la opción "No procede".
- "Fecha primer plazo": se debe incorporar la fecha correspondiente a contar un periodo de seis meses desde la fecha de fin de plazo ordinario de presentación de la autoliquidación (por ejemplo, la autoliquidación mensual de IVA MOD 303 del mes de febrero vence el 30 de marzo, de manera que la fecha a incluir sería 30-09-2020).
- MUY IMPORTANTE: Adicionalmente, en el campo "Motivo de la solicitud" se debe incluir la expresión "**Aplazamiento RDL**".

Incorporar esta redacción en el campo de texto es de especial trascendencia para la correcta tramitación de la solicitud mientras se concreta por parte de la AEAT un procedimiento definitivo durante el periodo en el que surte efectos el Real Decreto.

1. Presentar la solicitud, presionando el icono "Firmar y enviar".

Para más información:

Instrucciones provisionales para presentación de aplazamientos  (804 KB)

Pueden ponerse en contacto con este despacho profesional para cualquier duda o aclaración que puedan tener al respecto.

Un cordial saludo,

Medidas laborales para responder al impacto del COVID-19

El Real Decreto-ley 7/2020, de 12 de marzo, que adopta una serie de medidas urgentes para responder al impacto económico del COVID-19, incluye una serie de medidas en el ámbito laboral para los funcionarios y una bonificación para las empresas turísticas que prolonguen la ocupación de los trabajadores fijos discontinuos. Asimismo, patronal y sindicatos han consensuado un documento de propuestas conjunto por la crisis del coronavirus.

En el BOE de 13 de marzo de 2020, se ha publicado el Real Decreto-ley 7/2020, de 12 de marzo, que adopta una serie de medidas urgentes para responder al impacto económico del COVID-19, incluyendo medidas en el ámbito laboral para los funcionarios y una bonificación para las empresas turísticas que prolonguen la ocupación de los trabajadores fijos discontinuos. Asimismo, patronal y sindicatos han consensuado un documento de propuestas conjunto por la crisis del coronavirus.

Este Real Decreto-ley entró en vigor el mismo día de su publicación en el BOE (es decir, el 13 de marzo de 2020) y mantendrá su vigencia mientras el Gobierno determina que persisten las circunstancias extraordinarias que motivaron su aprobación.

El Real Decreto-ley 7/2020 incluye las siguientes medidas en el ámbito laboral:

(i) Consideración excepcional como situación asimilada a accidente de trabajo, exclusivamente para el subsidio de incapacidad temporal, de los periodos de aislamiento o contagio del personal encuadrado en los regímenes especiales de **los funcionarios públicos** como consecuencia del virus COVID-19.

El derecho a esta prestación podrá causarse por el mutualista que se encuentre en la fecha del hecho causante (fecha en la que se acuerde el aislamiento o enfermedad, sin perjuicio de que el parte se expida posteriormente) en situación de alta en el correspondiente Régimen Especial de Seguridad Social y su duración vendrá determinada por el parte de baja por aislamiento y la correspondiente alta.

(ii) Bonificación 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, para las empresas, excluidas las pertenecientes al sector público, dedicadas a **actividades encuadradas en los sectores del turismo, así como los del comercio y hostelería**, siempre que se encuentren vinculadas a dicho sector del turismo, que generen actividad productiva en los meses de febrero a junio de 2020 y que inicien o mantengan en alta durante dichos meses la ocupación de los trabajadores con contratos de carácter fijo discontinuo. Esta bonificación será de aplicación desde el 1 de enero hasta el día 31 de diciembre de 2020, salvo en las Islas Baleares y Canarias donde será de aplicación, durante los meses de febrero y marzo de 2020, la bonificación adoptada para paliar los efectos de la apertura de procedimientos de insolvencia del grupo empresarial Thomas Cook.

Otras medidas que pueden adoptar las empresas

Ante la excepcional situación existente, y sin perjuicio de las medidas específicas que se puedan aprobar en los próximos días, desde el punto de vista laboral, a día de hoy, las empresas pueden, dependiendo de los casos, articular una serie de medidas, entre otras:

- Acuerdo de voluntades con los trabajadores: posibilidad de disfrutar de vacaciones; permisos retribuidos o no; etc.
- Mecanismos de flexibilidad en la prestación de servicios: aplicación de jornadas de carácter irregular, todo ello según lo regulado en los Convenios Colectivos o en el Estatuto de los Trabajadores.
- Modificaciones sustanciales de trabajo, Art. 41 del ET
- Posible cierre temporal de la actividad por fuerza mayor, de acuerdo con lo regulado en Art. 47.3 del ET. Este mecanismo, de ser ajustado a Derecho, procederá a la suspensión de empleo y sueldo.
- En todo caso, será la Autoridad Laboral la que verifique la existencia de fuerza mayor.
- ERE - expediente de regulación de empleo de carácter temporal o despido colectivo. Este proceso no es de carácter inminente o automático requiriendo un proceso de negociación.

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

Los empresarios y sindicatos, por su parte, han acordado un documento de propuestas de medidas extraordinarias para abordar la problemática laboral por la crisis del coronavirus y con el objeto de que sean negociadas en la mesa de diálogo social. Entre las mismas se recogen las siguientes:

- La propuesta para una nueva regulación de los ERTE que simplifique los procedimientos y acorte los plazos de resolución. Asimismo se consideraría como causa de fuerza mayor el cierre de centros y la cancelación de actividades, las restricciones a la movilidad de las personas o mercancías, el aislamiento para evitar el contagio o la carencia de suministros por motivo de salud pública.
- La necesidad de regular vías que permitan la atención de los cuidados de hijos y mayores tras el cierre de centros escolares, centros de día y las restricciones de movilidad, a través de nuevos permisos retribuidos o de nuevas causas de suspensión de la relación laboral cuyos costes, incluidas las cotizaciones, correrán a cargo del fondo de ayudas extraordinarias.
- Facilitar el teletrabajo. A este respecto proponen que se entienda cumplida, con carácter excepcional, la obligación de las empresas de evaluar los riesgos con la autoevaluación realizada voluntariamente por el propio trabajador.
- Los trabajadores en situaciones de aislamiento o contagio percibirán un complemento de hasta el 100% de sus retribuciones con cargo al fondo de ayuda extraordinario que sufragará también el coste de las cotizaciones. Se considera imprescindible desarrollar un procedimiento de tramitación de las bajas y las altas.

Pueden ponerse en contacto con este despacho profesional para cualquier duda o aclaración que puedan tener al respecto.

Un cordial saludo,

Consideración excepcional como situación asimilada a accidente de trabajo de los periodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras como consecuencia del virus COVID-19

Desde el día 12 de marzo de 2020, se ha establecido con carácter excepcional que los periodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras como consecuencia del virus COVID-19 tengan la consideración de situación asimilada a accidente de trabajo a efectos de la prestación económica por incapacidad temporal del sistema de Seguridad Social.

En el BOE de 11 de marzo de 2020, se ha publicado el 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.

Esta norma, que entró en vigor el día 12 de marzo de 2020, ha establecido con carácter excepcional que los periodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras como consecuencia del virus COVID-19 tengan la consideración de situación asimilada a accidente de trabajo a efectos de la prestación económica por incapacidad temporal del sistema de Seguridad Social.

Esta medida, que se dicta con carácter excepcional, se refiere exclusivamente a la prestación económica de incapacidad temporal, y es aplicable tanto a las personas trabajadoras por cuenta ajena y por cuenta propia, de alta el cualquiera de los regímenes de la Seguridad Social.

Es importante destacar que este cambio de criterio no tiene efectos retroactivos, es decir, solo se aplicará a las bajas que se produzcan a partir de la entrada de en vigor del Real Decreto-ley 6/2020, esto es, el 12 de marzo de 2020, no a los afectados antes de esa fecha, a los que se les seguirá aplicando la baja por enfermedad común, lo que significa que empiezan a cobrar la baja a partir del cuarto día, que la prestación es del 65% y que corre a cargo de las empresas los primeros 15 días.

Este cambio supone una mejora de la prestación para las personas trabajadoras afectadas y un alivio para las empresas puesto que la Administración se hace cargo de la prestación desde el día siguiente de la baja.

El Real Decreto-ley 6/2020 también recoge la consideración de excepcional la situación asimilada a accidente de trabajo de los periodos de aislamiento o contagio de los funcionarios públicos, con las mismas

características: la duración de esta prestación excepcional vendrá determinada por el parte de baja por aislamiento y la correspondiente alta. Para tener derecho a esta prestación el mutualista que se encuentre en la fecha del hecho causante en situación de alta en el correspondiente Régimen Especial de Seguridad Social. La fecha del hecho causante será aquella en la que se acuerde el aislamiento o enfermedad del mutualista, sin perjuicio de que el parte de baja se expida con posterioridad a esa fecha.

Requisitos

Para el cobro de la prestación de baja por accidente laboral no hay un periodo mínimo de cotización, como ocurre por enfermedad común que requiere 180 días en los últimos 5 años.

Base reguladora

La base reguladora de la incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo se constituye mediante la suma de los siguientes conceptos:

- La base de cotización por la contingencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales del mes anterior a la baja, excluido el importe de horas extraordinarias.
- El promedio de la suma de las percepciones por horas extraordinarias de los doce meses inmediatamente anteriores al inicio de la incapacidad temporal.

Importe de la prestación

El importe de la prestación económica por incapacidad temporal consecuencia de accidente de trabajo será el resultado de aplicar el 75% a la base reguladora correspondiente. Lo que no aclara el RDL es si las empresas están obligadas a pagar los complementos que tengan por convenio para completar esa paga hasta porcentajes superiores.

Nacimiento del derecho

En este supuesto excepcional, 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.

Duración de la prestación

La duración de esta prestación excepcional vendrá determinada por el parte de baja por aislamiento y la correspondiente alta.

En la regulación general, la incapacidad temporal consecuencia de accidente de trabajo tiene una duración máxima de 365 días naturales, prorrogables hasta 180 días más cuando se presuma que, durante ellos, pueda el trabajador ser dado de alta médica por curación (art. 169.1.a LGSS).

A efectos del período máximo de duración de esta situación de incapacidad temporal, y de su posible prórroga, se computarán los períodos de recaída y de observación (art. 169.2 LGSS).

Una vez agotado el plazo de duración de 365 días, el INSS, a través de los órganos competentes para evaluar, calificar y revisar la incapacidad permanente del trabajador, será el único competente para reconocer la situación de prórroga expresa con un límite de 180 días más, o bien para determinar la iniciación de un expediente de incapacidad permanente, o bien para emitir el alta médica, por curación o por incomparecencia injustificada a los reconocimientos médicos convocados por el INSS; y para emitir una nueva baja médica en la situación de incapacidad temporal producida por la misma o similar patología, en los 180 días naturales posteriores a la citada alta médica (art. 170.2 LGSS y 1 RD 1430/2009, 11 sept.).

Responsables de la prestación

El reconocimiento y pago, por meses vencidos, de la incapacidad temporal corre a cargo de la entidad gestora o, en su caso, la Mutua Colaboradora de la Seguridad Social o empresa autorizada para colaborar en la gestión, sin perjuicio del pago delegado del subsidio por las empresas, de acuerdo con las normas que

regulan la colaboración obligatoria.

La colaboración obligatoria consiste en el pago por la empresa a sus trabajadores, a cargo de la entidad gestora o colaboradora, de las prestaciones económicas, compensándose su importe en la liquidación de las cotizaciones sociales que aquella debe ingresar. La empresa comunicará a la entidad gestora, a través del Sistema RED, los datos de la misma requeridos en el parte médico de baja.

En los casos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo el responsable del subsidio será la Mutua Colaboradora de la Seguridad Social, el INSS o la empresa colaboradora voluntaria (art. 102.1.a) LGSS); y el pago efectivo de la prestación se realizará a través del «pago delegado» de la empresa, que deducirá lo que haya abonado al trabajador por incapacidad temporal de la liquidación de cuotas a la Seguridad Social del mes correspondiente.

Tramitación de la prestación

La emisión del parte médico de baja es el acto que origina la iniciación de las actuaciones conducentes al reconocimiento del derecho al subsidio por incapacidad temporal (art. 2.1 RD 625/2014, 18 jul).

La declaración (y la confirmación) de la baja médica en los procesos de incapacidad temporal, cualquiera que sea la contingencia determinante, se formulará en el correspondiente parte médico de baja (y confirmación) expedido por el médico del servicio público de salud que haya efectuado el reconocimiento del trabajador afectado.

En el caso de que la causa de la baja médica sea un accidente de trabajo y el trabajador preste servicios en una empresa asociada, para la gestión de la prestación por tales contingencias, a una MCSS o se trate de un trabajador por cuenta propia adherido a una MCSS para la gestión de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de las mismas contingencias, o cuando se trate de trabajadores asegurados por su propia empresa, los correspondientes partes de baja, de confirmación de la baja o de alta serán expedidos por los servicios médicos de la propia MCSS o se trate de un trabajador por cuenta propia adherido a una MCSS o por los servicios médicos de la empresa colaboradora.

El Ministerio de Inclusión y Seguridad Social ha dictado instrucciones aclaratorias relativa al nuevo procedimiento de remisión de partes de los Servicios Públicos de Salud por el coronavirus, conforme al RDL 6/2020.

En estas instrucciones se establece que los partes de baja y alta deberán ser emitidos por los médicos del Servicio Público de Salud y no por los facultativos de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social (MCSS), del Instituto Social de la Marina o de las Empresas Colaboradoras.

Este tipo de bajas temporales tendrán una duración de entre 5 a 30 días naturales. Y como establece el RD 625/2014, al ser un proceso de duración estimada corta, se emitirá «el parte de baja consignando en el mismo la fecha de la revisión médica prevista que, en ningún caso, excederá en más de siete días naturales a la fecha de baja inicial. En la fecha de revisión se extenderá el parte de alta o, en caso de permanecer la incapacidad, el parte de confirmación de la baja. Después de este primer parte de confirmación, los sucesivos, cuando sean necesarios, no podrán emitirse con una diferencia de más de catorce días naturales entre sí».

Es importante recordar, y así lo indican las Instrucciones, que para el abono de la prestación por IT se debe emitir el parte de baja y para ello, hay que confirmar, lo antes posible, la existencia del aislamiento por parte de la autoridad sanitaria competente de cada Comunidad Autónoma o a quien ésta autorice. Para la emisión del parte de baja o la confirmación no es necesario que se persone la persona afectada en el SPS.

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.

Incapacidad temporal y desempleo

Cuando el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales y durante la misma se extinga su contrato de trabajo, seguirá percibiendo la prestación por incapacidad temporal, en cuantía igual a la que tuviera reconocida, hasta que se extinga dicha situación, pasando entonces, en su caso, a la situación legal de desempleo en el supuesto de que la extinción se haya producido por alguna de las causas previstas en el art. 267.1 LGSS 2015, y a percibir, si reúne los requisitos necesarios, la correspondiente prestación por desempleo sin que, en este caso, proceda descontar del período de percepción de la misma el tiempo que hubiera permanecido en situación de incapacidad temporal tras la extinción del contrato, o el subsidio por desempleo (art. 283.1 LGSS).

La Seguridad Social aclaró algunas dudas sobre la incapacidad temporal por aislamiento o contagio por el coronavirus

El pasado 26 de febrero, la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social (DGOSS), adoptó el Criterio 2/2020, para dar respuesta a la cuestión de en qué situación estaban frente a la Seguridad Social las personas trabajadoras aisladas preventivamente por el COVID-19 hasta el momento en que sea posible dilucidar si están o no perjudicados por el virus. La respuesta en ese momento fue considerados como situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, aplicándose con respecto a todas las situaciones de aislamiento preventivo producidas desde la detección del virus SARS-CoV-2.

Sin embargo, el ritmo de los acontecimientos lleva a una nueva valoración de esta situación por la Seguridad Social días más tarde. En el Criterio 3/2020, de fecha 9 de marzo, se determina que a los efectos de las prestaciones de Seguridad Social la enfermedad ocasionada por el coronavirus deberá catalogarse como enfermedad común «salvo que se pruebe que la enfermedad se ha contraído con causa exclusiva en la realización del trabajo en los términos que señala el artículo 156 de la Ley General de la Seguridad Social, en cuyo caso será calificada como accidente de trabajo». En este nuevo criterio se determina que la fecha del hecho causante vendrá determinada por la fecha del aislamiento, si con carácter previo al diagnóstico de la enfermedad, se ha estado sometido a él.

Dos días después de la firma del Criterio 3/2020 se publica en el BOE el Real Decreto-ley 6/2020, de 10 de marzo, en cuyo artículo quinto se establece para personas trabajadoras autónomas y por cuenta ajena (recuérdese que el art. 11 del RDL 7/2020 lo hace extensible al personal encuadrado en los Regímenes Especiales de los Funcionarios Públicos) que los periodos de aislamiento o contagio por el virus se considerarán, con carácter excepcional, situación asimilada a accidente de trabajo, exclusivamente para la prestación económica de incapacidad temporal, exigiéndose para causar el derecho que se esté en alta en la fecha del hecho causante, esto es, en 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 ese día. Esta norma entra en vigor el 12 de marzo (disp. final segunda) y no contiene disposición transitoria alguna.

Los criterios expuestos, adoptados antes de la publicación y entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2020, no van en la línea de lo establecido en la norma de urgencia y el propio contenido del artículo quinto del real decreto-ley ha planteado dudas aplicativas que pretenden resolverse, de nuevo y por lo que respecta al ámbito estricto de la Seguridad Social, por un nuevo criterio, el Criterio 4/2020, de 12 de marzo, que da respuesta a 3 cuestiones:

1.ª ¿Tiene efectos retroactivos lo establecido en el artículo quinto del Real Decreto-ley 6/2020?

La respuesta es sí y los términos los siguientes:

Para aquellos periodos de aislamiento o contagio que se hayan producido con anterioridad al 12 de marzo (fecha de entrada en vigor del RDL 6/2020), la aplicación de lo dispuesto en el artículo quinto se producirá de forma retroactiva a la fecha en la que se haya acordado el aislamiento o diagnosticado el contagio. De manera que la prestación económica por incapacidad temporal que se hubiera causado deberá considerarse como situación asimilada a accidente de trabajo.

2.ª ¿Cómo debe entenderse que para los periodos de aislamiento o contagio por el COVID-19 la asimilación a accidente de trabajo se considere «exclusivamente para la prestación económica de incapacidad temporal»?

La respuesta de la DGSS, circunscribiéndose al ámbito de la Seguridad Social, determina el alcance de esta limitación señalando que dicha consideración no se hace extensible a la prestación de asistencia sanitaria, que derivará de contingencia común, salvo que se pruebe que la enfermedad se ha contraído con causa exclusiva en la realización del trabajo en los términos que señala el artículo 156 de la Ley General de la Seguridad Social, en cuyo caso será calificada como accidente de trabajo.

3.ª ¿Qué sucede con los Criterios 2/2020 y 3/2020?

En base a lo dispuesto en el artículo quinto del Real Decreto-ley 6/2020 quedan sin efecto.

Pueden ponerse en contacto con este despacho profesional para cualquier duda o aclaración que puedan tener al respecto.

Un cordial saludo,

Guía del Ministerio de Trabajo para la actuación en el ámbito laboral en relación con el nuevo coronavirus

El Ministerio de Trabajo y Economía Social ha publica el documento “Guía para la actuación en el ámbito laboral en relación con el nuevo coronavirus”, donde se facilita información sobre la aplicación de la normativa laboral en relación con las diferentes situaciones en que pueden encontrarse las empresas y las personas trabajadoras.

Como ya sabrá por diversos medios de comunicación y por nuestras circulares, los coronavirus son una amplia familia de virus que normalmente afectan sólo a animales. Algunos tienen la capacidad de transmitirse de los animales a las personas.

El SARS-CoV-2 es un nuevo tipo de coronavirus que puede afectar a las personas. Fue Detectado por primera vez en diciembre de 2019 en la ciudad de Wuhan, provincia de Hubei, en China.

Tal y como señala el Ministerio de Sanidad en relación con la protección de las personas trabajadoras con riesgo de exposición al nuevo coronavirus, hay que partir de una serie de premisas:

- a) El coronavirus es un virus desconocido anteriormente en la patología humana.
- b) Las medidas de aislamiento, en los casos investigados, constituyen la primera barrera de protección tanto la persona trabajadora afectada como de las restantes susceptibles de contacto con la paciente.

Guía del Ministerio de Trabajo para la actuación en el ámbito laboral

Pues bien, el Ministerio de Trabajo y Economía Social ha publicado el documento "Guía para la actuación en el ámbito laboral en relación con el nuevo coronavirus", cuyo objetivo es facilitar la información necesaria sobre la aplicación de la normativa laboral en relación con las diferentes situaciones en las que pueden encontrarse las empresas y las personas trabajadoras.

Todo ello, sin perjuicio de la interpretación de las normas que corresponde a los Juzgados y Tribunales del orden social, las competencias que en materia de cumplimiento e información sobre prevención de riesgos laborales corresponden, de manera respectiva, al Organismo Estatal Inspección de trabajo y Seguridad Social y al Instituto de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como de las reconocidas a las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.

La Guía contiene las **distintas medidas que debe y/o pueden adoptar las empresas en caso de contagio:**

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.

No obstante, es posible activar 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.

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 art. 21.2 de la LPRL 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.

Adopción de Medidas preventivas

Con carácter general, y a excepción de aquellos puestos de trabajo en los que existan riesgos específicos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, deben aplicarse los deberes ordinarios de protección establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.

El deber de protección de la empresa implica que esta debe garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo que están bajo su ámbito de dirección, es decir bajo su capacidad de control.

En todo caso, las empresas deberán adoptar aquellas medidas preventivas de carácter colectivo o individual que sean indicadas, en su caso, por el servicio prevención de acuerdo con la evaluación de riesgos, esto es, en función del tipo de actividad, distribución y características concretas de la actividad que la empresa realice.

Entre las medidas que pueden adoptarse de acuerdo con las indicaciones del servicio de prevención y siempre en atención a las recomendaciones establecidas por las autoridades sanitarias, están las siguientes:

- a) Organizar el trabajo de modo que se reduzca el número de personas trabajadoras expuestas, estableciendo reglas para evitar y reducir la frecuencia y el tipo de contacto de persona a persona.
- b) Adoptar, en su caso, medidas específicas para las personas trabajadoras especialmente sensibles.
- c) Proporcionar información sobre medidas higiénicas, como lavarse las manos con frecuencia, no

compartir objetos, ventilación del centro de trabajo, y la limpieza de superficies y objetos.

En este sentido, las empresas deberán poner a disposición de las personas trabajadoras el material higiénico necesario, y adoptar los protocolos de limpieza que fuesen precisos.

En cualquier caso, y en lo que se refiere a la seguridad y salud en los centros de trabajo y las medidas preventivas necesarias de carácter colectivo, individual o higiénico, se seguirán las indicaciones especificadas aquí.

Teletrabajo

En aquellos supuestos en los que no se prevea inicialmente en el contrato de trabajo como una medida temporal que implique la prestación de servicios fuera del centro de trabajo habitual, el teletrabajo podría adoptarse por acuerdo colectivo o individual, con un carácter excepcional, para el desarrollo de tareas imprescindibles que no puedan desarrollarse en el centro físico habitual, una vez se hayan establecido los ajustes o precauciones necesarias de tipo sanitario y preventivo, y conforme a los procedimientos regulados en el Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso, la decisión de implantar el teletrabajo como medida organizativa requerirá:

- Que se configure como una medida de carácter temporal y extraordinaria, que habrá de revertirse en el momento en que dejen de concurrir aquellas circunstancias excepcionales.
- Que se adecúe a la legislación laboral y al convenio colectivo aplicable.
- Que no suponga una reducción de derechos en materia de seguridad y salud ni una merma de derechos profesionales (salario, jornada -incluido el registro de la misma-, descansos, etc.).
- Que, si se prevé la disponibilidad de medios tecnológicos a utilizar por parte de las personas trabajadoras, esto no suponga coste alguno para estas.

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-.

Suspensión total o parcial de la actividad sin tramitación de un expediente de regulación de empleo

En el caso de que la empresa afectada por alguna de las causas productivas, organizativas o técnicas no procediese a la comunicación de un expediente de regulación de empleo pero igualmente paralizarse su actividad, resultaría de aplicación lo previsto en el artículo 30 ET, de manera que la persona trabajadora conservará el derecho a su salario

Pueden ponerse en contacto con este despacho profesional para cualquier duda o aclaración que puedan tener al respecto.

Un cordial saludo,