
Medidas laborales y tributarias en torno a la situación excepcional derivada de las restricciones por la declaración del estado de alarma por emergencia sanitaria COVID-19

Tomando en cuenta la situación excepcional en la que nos encontramos, desde SIGA intentaremos resumir toda la información disponible hasta el momento, a la espera de que en el próximo consejo de ministros se implementen nuevas medidas, bien de ayuda, bien de gestión de las medidas que le corresponde decidir a las empresas. El punto legislativo de partida en este momento es el [Real Decreto 463/2020](#), que impone una serie de restricciones a la movilidad de la población para atajar el contagio, que afectan al tejido productivo y, además, abre el camino a un paréntesis en los plazos procesales y administrativos cuya definición es fundamental para realizar los trámites de forma correcta.

Se anuncia que mañana martes se establecerán nuevas medias y se concretarán algunas de las incertidumbres que se generan con estas.

Hay una parte de la actividad económica que se detiene de forma absoluta. Otra parte muy significativa de la actividad productiva debe mantenerse, alguna incluso se incrementará, y ahí deben implantarse medidas dictadas por la prevención de riesgos laborales, tanto para cumplir con las obligaciones empresariales, como para evitar el contagio, como de precaución empresarial para evitar un índice de bajas y asilamientos que cercenen o impidan normal funcionamiento. Otra parte de las empresas verán afectada de forma indirecta en la planificación concreta y la de futuros. Cada situación debe ser analizada individualmente, buscando el encaje en la normativa actual a la espera de que sea adaptada a la situación que vivimos, a como afecte a cada empresa, y a su evolución.

Medidas laborales

Empresas con apertura al público limitada en virtud del Real Decreto 463/2020

Dentro del listado de empresas cuya apertura al público queda limitada ([anexo I](#)) existen situaciones diversas.

1. Aquellas para las que no poder atender al público supone un cese absoluto de la actividad.
2. Aquellas que mantienen parcialmente la actividad, aunque para dicha actividad al no estar abiertos al público necesitan menos personal.
3. Aquellas que mantienen totalmente su actividad.

Aquellas para las que no poder atender al público supone un cese absoluto de la actividad

En el caso de las empresas que van a reducir totalmente su actividad, la opción legislativa actual de máximos es el ERTE por causas de fuerza mayor, regulado en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1483/2010. El ERTE es un procedimiento temporal, que no requiere de período de negociación previa como los trabajadores sino declaración por parte de la Autoridad Laboral. Por lo regular es una competencia transferida, por lo que la solicitud, como procedimiento electrónico, va al registro de la Consejería de Trabajo o equivalente que corresponda. Puede no afectar a toda la plantilla, ya que algunos trabajadores de las empresas cerradas al público tienen tareas sustantivas que no tienen porqué verse afectadas o reducidas. Los trabajadores en ERTE pasan a la prestación o al subsidio de desempleo, en función de si cumplen los requisitos de cotización y rentas de dichas prestaciones, lo que supone una merma sobre su retribución habitual. Es más fácil pedirlo con un plazo conservador extendido que pedir prórrogas, e interrumpirlo cuando sea necesario es un procedimiento ágil.

La paralización de los plazos administrativos genera algunas incertidumbres a día de hoy, ya que protege a quién tiene un expediente en marcha con plazos, pero también hace que la administración no los tenga en la respuesta. El SEPE ha puesto en marcha un sistema de tramitaciones on line reforzado, ya que no habrá atención presencial en los próximos días. En algunas CC.AA. se ha establecido que no es necesario acudir a renovar la condición de desempleado hasta el 30 de abril.

Fuera de esta opción de máximos las empresas, en función de los costes que consideren asumir, pueden optar, para toda o parte de su plantilla, según el tipo de contrato y la capacidad de negociar, por fórmulas negociadas o reducciones de plantilla más abruptas:

- a) La distribución irregular de la jornada, que permite desplazar un 10% de la jornada anual. Se puede imponer en esos márgenes, pero si se impone necesita de un preaviso de 5 días en la actual regulación legal, que en el presente escenario puede resultar poco eficiente, por lo que conviene llegar a ella desde el consenso. Es una opción a negociar que no merma retribuciones, se recuperan en el futuro las horas que ahora no se prestan y puede ampliarse el porcentaje si hay acuerdo con los trabajadores.
- b) Vacaciones. No se puede imponer por parte de la empresa, si bien en algunos casos al propio trabajador puede estar interesado en el cambio, ya sea por mantener la retribución, por conciliación familiar, o por decisión personal. No se descarta que las vacaciones escolares sean más cortas o se sitúen en otras fechas, con lo que los calendarios vacacionales prefijados en los que los trabajadores hayan tomado esa referencia pueden haberse quedado obsoletos.
- c) Rescindir los contratos por obra o servicio, si responden a una obra o servicio que deja de tener sentido con el cierre.
- d) En los trabajadores fijos discontinuos, la opción evidente es la baja, pendientes de un nuevo llamamiento.

- e) El ERE incluyendo despidos y no suspensiones temporales, es una opción que se puede tomar desde el principio si el medio plazo se presenta imposible de remontar y se prevén causas organizativas o de producción que ya sean demostrables (las económicas, en la definición legal actual, solo se van a producir con el transcurso de los trimestres). Es un procedimiento formal, con un preaviso, un intenso calendario de negociaciones y las indemnizaciones correspondientes.

Aquellas que mantienen parcialmente la actividad, aunque para dicha actividad al no estar abiertos al público necesitan menos personal

Se aplican las mismas medidas que en las empresas que no realizan actividad alguna, si bien en este caso lo eficiente es reducir la jornada a todo o parte del personal, o suspender solo los contratos de los trabajadores cuyas tareas pasan a ser innecesarias.

Aquellas que mantienen totalmente su actividad

Estarían en la misma situación que aquellas a las que el cierre no les afecta de modo directo en lo inmediato.

Empresas que están estrechamente vinculadas a las que cierran o limitan actividad en virtud del Real Decreto 463/2020

Estas empresas pueden pedir un ERTE por causas de fuerza mayor, y aplicar las medidas de ajuste de plantilla y jornadas que anteceden, si bien deben aportar documentación justificativa de su situación de parálisis derivada y dependen de que la autoridad laboral así lo entienda, lo que siempre supone cierto riesgo mientras se espera la resolución, y más con los plazos administrativos y procesales suspendidos. La alternativa es un ERTE por causas organizativas y/o de producción, que exige una documentación exhaustiva, un período de negociación prolongado, que puede extenderse más allá de los días de estado de alarma. Al margen de las opciones de máximos, las de negociar con la plantilla de forma individual.

Empresas a las que el cierre no les afecta de modo directo en lo inmediato

El resto de los trabajadores, salvo razones de fuerza mayor, deben seguir prestando servicios. Téngase en cuenta que cuidar a menores y mayores no son causas de fuerza mayor, esa fuerza mayor se centra en problemas insalvables para acudir al centro de trabajo, en función de los cierres que se puedan establecer por decisión de las autoridades de carreteras o tramos de ellas por razones de salud pública, seguridad o fluidez del tráfico, o por restricciones del transporte que afecten a su posibilidad de llegar allí. Todos estos extremos deben ser acreditables y puestos en conocimiento de la empresa.

Para aquellos que deben seguir trabajando, la empresa debe implantar las medidas necesarias para que la prestación de servicios sea segura, tanto por la obligación genérica de velar por la salud de sus trabajadores, como las específicas derivadas de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, como las de responsabilidad social y pura supervivencia (los afectados por la enfermedad pasan a situación de baja laboral y los que tengan contacto con ellos a la de asilamiento con un régimen semejante, por lo que no prestarán servicios, lo que supone un perjuicio directo a la empresa).

El teletrabajo es la opción que mejor permite conciliar las medidas de restricción de la circulación, limitación de contagio y la prestación de servicios, en los sectores de actividad en los que esto sea posible. El borrador del Real Decreto lo dibujaba como obligación siempre que fuese posible, si bien desapareció del texto final, quizá porque modificar el [artículo 13](#) del Estatuto de los Trabajadores requiere de un Real Decreto Ley. No es descartable que sea una medida que se adopte en la sede legislativa correcta en los próximos días. Cabe siempre con acuerdo entre las partes, sin perder de vista la regulación que cada convenio colectivo tenga sobre el particular.

El teletrabajo en el presente contexto de estado de alarma es una medida puntual, absolutamente reversible, con fecha de caducidad. La empresa puede no tener medios para ofrecerlo a todos los trabajadores, o necesitar su concurso presencial temporal para implementar a corto plazo los procesos que lo hagan posible. La prestación de servicios sigue estando a cargo del empleador, por lo que tiene que poner todo el equipo necesario para ello (ordenador, conexión a internet, línea telefónica, canales seguros...). Los trabajadores pueden facilitar esa intención poniendo a disposición medios propios, en función de lo que se acuerde entre las partes. La empresa puede optar también por establecer preferencias para ese acceso de los trabajadores en función de las responsabilidades de carácter familiar, o por su pertenencia a un grupo de riesgo. El trabajador puede poner sobre la mesa, en función de la necesidad del estado excepcional de cierre de centros educativos y residencias de mayores, el mecanismo del artículo 34.8.

Para los que tengan hijos menores de 12 años y necesidades de conciliación de la vida familiar y laboral, en función del [artículo 34.8](#) del Estatuto de los Trabajadores, el teletrabajo sí es un derecho a solicitar para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, fuera de esta situación excepcional, bien en los términos que establezca el convenio de aplicación, bien como pacto entre trabajador y empleador, empleador que si se niega a aplicarlo debe justificar razones objetivas para ello. El proceso largo de negociación es el mayor escollo para ejercerlo, si bien en las presentes circunstancias el riesgo de que los tribunales afeen seriamente (indemnización por medio) la conducta de quien lo demore y no lo justifique prolijamente es elevado.

El teletrabajo no es una medida para cuidar a los hijos en horario laboral, es una medida para posibilitar realizar el mismo trabajo que se haría en la oficina, en un horario fijado (y en muchos casos muy semejante al presencial), pero en un contexto que haga más fácil la conciliación. Hay que valorar muy bien si se dan las condiciones en el domicilio para cumplir con la prestación como se haría en el centro de trabajo.

Para los trabajadores a los que sea imposible aplicar el teletrabajo, las medidas del Real Decreto tienen una dimensión de prevención de riesgos claro:

- Limitar el contacto físico, tanto con clientes como con proveedores, como entre compañeros.
- Limitar el compartir herramientas de trabajo de cualquier tipo.
- Distancias de seguridad
- Equipos de protección individual
- Medidas de higiene intensificadas

En esa línea deben solicitarse de los servicios de prevención de cada empresa instrucciones concretas para actuar en el sector que corresponda e implantarlas con la mayor celeridad posible.

Trabajadores que necesitan adaptar el trabajo por razones de conciliación familiar

Fuera de lo que se pueda llegar a proponer en los próximos días por parte del ejecutivo, y las posibilidades de solicitar días de asuntos propios, vacaciones y excedencias, en el caso de los trabajadores que se encuentren en estas situaciones el suelo mínimo de derechos que se encuentra en el Estatuto de los Trabajadores es:

- Derecho a ausentarse del trabajo con derecho a retribución: dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando se necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.
- Los trabajadores tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, (además de la ya comentada del trabajo a distancia), para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deben ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa. La utilización de esta opción puede no ser muy útil si no hay buena disposición por parte de la empresa, ya que se emplaza la negociación a un período de 30 días
- Muchos convenios contemplan la posibilidad, con una antigüedad mínima en la empresa en torno al año, de pedir un permiso no retribuido de hasta un mes.

Trabajadores afectados por el COVID 19 o en cuarentena por precaución

Según lo regulado en el Real Decreto Ley 6/2020 , en su artículo quinto:

“al objeto de proteger la salud pública, se considerarán, con carácter excepcional, situación asimilada a accidente de trabajo, exclusivamente para la prestación económica de incapacidad temporal del sistema de Seguridad Social, aquellos períodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras provocado por el virus COVID-19.

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

Podrá causar derecho a esta prestación la persona trabajadora por cuenta propia o ajena que se encuentre en la fecha del hecho causante en situación de alta en cualquiera de los regímenes de Seguridad Social.

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.”

El parte que se emite no es por accidente de trabajo en estas situaciones de baja por incapacidad temporal asimiladas a accidente de trabajo por períodos de aislamiento o contagio provocado por el virus COVID-19, ya que se trata de una asimilación exclusivamente a los efectos de la prestación económica de incapacidad temporal del sistema de Seguridad Social. Esto es, entendemos aquí que las prestaciones complementarias a cargo de la empresa no entran automáticamente en juego, solo si se puede demostrar si duda alguna que se contrajo la enfermedad por razón del trabajo.

Trabajo obligatorio

A cualquier ciudadano, al margen de sus obligaciones derivadas de la condición de trabajador del sector privado o personal al servicio de la administración pública, se le podrá imponer el deber de realizar las prestaciones personales obligatorias imprescindibles para la consecución de los fines del Real Decreto, especialmente lo acordado por el Ministro de Sanidad cuando sea necesario para la adecuada protección de la salud pública.

Empresas sectores del turismo, comercio y hostelería vinculadas a turismo

La situación excepcional provocada por el COVID-19 puede tener una especial incidencia en el empleo de los trabajadores fijos discontinuos que trabajan en el sector turístico y en todos los sectores vinculados al mismo en todas las comunidades autónomas. Por ello, como medida extraordinaria, se anticipa y se amplía a los meses de febrero a junio de 2020 la aplicación de la bonificación habitual respecto de aquellos trabajadores que pueden verse más afectados por la situación excepcional mencionada en todas las comunidades autónomas ([artículo 13](#) del RD-ley 7/2020).

Suspensión de plazos procesales

Se suspenden e interrumpen los plazos previstos en las leyes procesales para todos los órdenes jurisdiccionales. El cómputo de los plazos se reanudará en el momento en que pierda vigencia el presente real decreto o, en su caso, las prórrogas del mismo ([disposición adicional segunda](#)).

Esta interrupción no se aplicará en los siguientes casos:

- A los procedimientos de *habeas corpus*, a las actuaciones encomendadas a los servicios de guardia, a las actuaciones con detenido, a las órdenes de protección, a las actuaciones urgentes en materia de vigilancia penitenciaria y a cualquier medida cautelar en materia de violencia sobre la mujer o menores.
- El procedimiento para la protección de los derechos fundamentales de la persona.

- Los procedimientos de conflicto colectivo y para la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas.
- La autorización judicial para el internamiento no voluntario por razón de trastorno psíquico.
- La adopción de medidas o disposiciones de protección del menor.

Suspensión de plazos administrativos

Se interrumpen los plazos para la tramitación de los procedimientos de las entidades del sector público. El cómputo de los plazos se reanudará en el momento en que pierda vigencia el presente real decreto o, en su caso, las prórrogas del mismo ([disposición adicional tercera](#)).

Esta medida afectará a todo el sector público (Administración General del Estado, las Administraciones de las Comunidades Autónomas, las Entidades de la Administración Local). 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 éste manifieste su conformidad, o cuando el interesado manifieste su conformidad con que no se suspenda el plazo.

No afectará a los procedimientos y resoluciones cuando estos vengan referidos a situaciones estrechamente vinculadas a los hechos justificativos del estado de alarma.

Esta es una situación de doble vertiente, la administración también tiene suspendidos sus plazos para resolver, que esperamos no afecten a las prestaciones de desempleo y la tramitación de los ERTEs y EREs.

Suspensión de plazos de prescripción y caducidad

Los plazos de prescripción y caducidad de cualesquiera acciones y derechos quedarán suspendidos durante el plazo de vigencia del estado de alarma y, en su caso, de las prórrogas que se adoptaren ([disposición adicional cuarta](#)).

Restricciones a la libre circulación

En función de las restricciones impuestas a la población en general, es recomendable facilitar a los trabajadores que tengan que acudir a los centros de trabajo una declaración sellada por la empresa al respecto, para evitar problemas de justificación ante aquellas autoridades que puedan requerirla del motivo que les lleva a no respetar el confinamiento general.

Otros

Se suspende la actividad educativa presencial en todos los centros y etapas, ciclos, grados, cursos y niveles de enseñanza contemplados en el artículo 3 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, incluida la enseñanza universitaria, así como cualesquiera otras actividades educativas o de formación impartidas en otros centros públicos o privados.

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.

Mención especial a las peluquerías, que pueden prestar sus servicios profesionales a domicilio, en casos de personas con necesidades especiales y no abriendo al público.

Medidas tributarias

Por otro lado, en el BOE del 13 de marzo se ha publicado 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, que entró en vigor el mismo día de su publicación, se recogen medidas para flexibilizar los aplazamientos de deudas tributarias de pymes y autónomos, así como otras medidas en el sector sanitario, en el sector del turismo, medidas de apoyo a las familias, etc.

Aplazamiento de deudas tributarias

Mediante esta norma se establece que 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 la fecha de entrada en vigor del presente real decreto-ley y hasta el día 30 de mayo de 2020, ambos inclusive ([artículo 14](#)).

Estos aplazamientos también se aplican a las siguientes deudas tributarias:

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

Para la concesión del aplazamiento deberán cumplirse una serie de requisitos:

- El deudor deberá ser una persona o entidad con volumen de operaciones no superior a 6.010.121,04 euros en el año 2019.
- El plazo será de seis meses.
- No se devengarán intereses de demora durante los primeros tres meses del aplazamiento.

La agencia tributaria publica unas [instrucciones provisionales](#) para solicitar el aplazamiento previsto en este real decreto.

Solicitud de aplazamiento extraordinario

Las empresas que hayan recibido apoyo financiero a la inversión industrial a través de préstamos de la Secretaría General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa podrán solicitar el aplazamiento de reembolso, siempre que su plazo de vencimiento sea inferior a 6 meses a contar desde la entrada en vigor de este real decreto-ley, cuando la crisis sanitaria provocada por el COVID-19 haya originado en dichos beneficiarios periodos de inactividad, reducción en el volumen de las ventas o interrupciones en el suministro en la cadena de valor que les dificulte o impida atender al pago de la misma ([artículo 15](#)).

Esta solicitud conllevará, en caso de estimarse, la correspondiente readaptación del calendario de reembolsos.

Dicha solicitud, deberá efectuarse siempre antes de que finalice el plazo de pago en periodo voluntario y deberá ser estimada de forma expresa por el órgano que dictó la resolución de concesión.

Anexo I

Museos. Archivos. Bibliotecas. Monumentos. Espectáculos públicos. Esparcimiento y diversión: Café-espectáculo. Circos. Locales de exhibiciones. Salas de fiestas. Restaurante-espectáculo.

Otros locales o instalaciones asimilables a los mencionados.

Culturales y artísticos:

Auditorios. Cines. Plazas, recintos e instalaciones taurinas. Otros recintos e instalaciones: Pabellones de Congresos. Salas de conciertos. Salas de conferencias. Salas de exposiciones. Salas multiuso. Teatros.

Deportivos: Locales o recintos cerrados. Campos de fútbol, rugby, béisbol y asimilables. Campos de baloncesto, balonmano, balonvolea y asimilables. Campos de tiro al plato, de pichón y asimilables. Galerías de tiro. Pistas de tenis y asimilables. Pistas de patinaje, hockey sobre hielo, sobre patines y asimilables. Piscinas. Locales de boxeo, lucha, judo y asimilables. Circuitos permanentes de motocicletas, automóviles y asimilables. Velódromos. Hipódromos, canódromos y asimilables. Frontones, trinquetes, pistas de squash y asimilables. Polideportivos. Boleras y asimilables. Salones de billar y asimilables. Gimnasios. Pistas de atletismo. Estadios. Otros locales, instalaciones o actividades asimilables a los mencionados.

Espacios abiertos y vías públicas:

Recorridos de carreras pedestres. Recorridos de pruebas ciclistas, motociclistas, automovilísticas y asimilables. Recorridos de motocross, trial y asimilables. Pruebas y exhibiciones náuticas. Pruebas y exhibiciones aeronáuticas. Otros locales, instalaciones o actividades asimilables a los mencionados.

Actividades recreativas:

De baile: Discotecas y salas de baile. Salas de juventud.

Deportivo-recreativas: Locales o recintos, sin espectadores, destinados a la práctica deportivo-recreativa de uso público, en cualquiera de sus modalidades.

Juegos y apuestas: Casinos. Establecimientos de juegos colectivos de dinero y de azar. Salones de juego. Salones recreativos. Rifas y tómbolas.

Otros locales e instalaciones asimilables a los de actividad recreativa de Juegos y apuestas conforme a lo que establezca la normativa sectorial en materia de juego. Locales específicos de apuestas.

Culturales y de ocio:

Parques de atracciones, ferias y asimilables. Parques acuáticos. Casetas de feria. Parques zoológicos. Parques recreativos infantiles. Recintos abiertos y vías públicas: Verbenas, desfiles y fiestas populares o manifestaciones folclóricas. De ocio y diversión: Bares especiales: Bares de copas sin actuaciones musicales en directo. Bares de copas con actuaciones musicales en directo.

De hostelería y restauración:

Tabernas y bodegas. Cafeterías, bares, café-bares y asimilables. Chocolaterías, heladerías, salones de té, croissanteries y asimilables. Restaurantes, autoservicios de restauración y asimilables. Bares-restaurante. Bares y restaurantes de hoteles, excepto para dar servicio a sus huéspedes. Salones de banquetes. Terrazas.

Mención especial a las peluquerías, que pueden prestar sus servicios profesionales a domicilio, en casos de personas con necesidades especiales y no abriendo al público.