

Cuestiones relativas a la actuación de las empresas en el ámbito laboral en relación con el COVID-19: Preguntas y respuestas

Se ha publicado el [Real Decreto 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](#), por un plazo de quince días naturales, lo que conlleva una serie de medidas excepcionales y restricciones y limitaciones en el territorio nacional.

Dada la situación creada y que la misma está en continua evolución el departamento de Relaciones Laborales de Fomento del Trabajo Nacional ha realizado el siguiente documento en aras a clarificar algunas preguntas que se plantean al respecto.

- NORMATIVA SOBRE EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO

El Art. 47 del Estatuto de los Trabajadores -y normativa de desarrollo 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- establece la regulación de los EXPEDIENTES TEMPORALES DE REGULACIÓN DE EMPLEO (ERTE), según el cual el empresario podrá reducir la jornada o suspender el contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

El procedimiento, que será aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y del número de afectados, se iniciará mediante comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no superior a quince días. A la comunicación de apertura de periodo de consultas debe acompañarse diversa documentación como una Memoria explicativa, así como documentación acreditativa de la existencia de la causa del expediente de regulación invocada por la empresa, informes técnicos y relación de personas trabajadoras afectadas.

La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión

negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.

Tras la finalización del periodo de consultas el empresario notificará a los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión de contratos, que surtirá efectos a partir de la fecha de su comunicación a la autoridad laboral, salvo que en ella se contemple una posterior. La autoridad laboral comunicará la decisión empresarial a la entidad gestora de la prestación por desempleo.

En el supuesto de aplicar un expediente de regulación de empleo en el cual se suspendan los contratos de trabajo, la empresa está exonerada de satisfacer el salario a los trabajadores.

Los trabajadores podrán y deberán tramitar la prestación contributiva por desempleo durante este periodo de tiempo.

En cuanto a las cotizaciones, durante el periodo de suspensión del contrato, la empresa sigue asumiendo las cotizaciones de la Seguridad Social de los trabajadores afectados.

A su vez, el Art. 51 del Estatuto de los Trabajadores regula el DESPIDO COLECTIVO (ERE), es decir, la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, cuando, en un periodo de noventa días, la extinción afecte al menos a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquel se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente indicadas.

Concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

El despido colectivo deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores. La consulta con los representantes legales de los trabajadores deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad. La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.

La comunicación a los representantes legales de los trabajadores y a la autoridad laboral deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo, así como de la documentación contable y fiscal y los informes técnicos.

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.

La autoridad laboral velará por la efectividad del periodo de consultas pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes que no supondrán, en ningún caso, la paralización ni la suspensión del procedimiento.

Transcurrido el periodo de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará copia íntegra del mismo. En caso contrario, remitirá a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión final de despido colectivo que haya adoptado y las condiciones del mismo.

Por último, EL CONTRATO DE TRABAJO PUEDE SUSPENDERSE O LA JORNADA REDUCIRSE O EXTINGUIRSE a iniciativa del empresario POR CAUSA DERIVADA DE FUERZA MAYOR TEMPORAL (art. 47.3 ET y 51. 7 ET). La existencia de fuerza mayor, deberá ser constatada por la autoridad laboral. Por lo tanto, la fuerza mayor no opera automáticamente, sino que, se exige seguir el procedimiento administrativo regulado en el art. 51.7 ET y en las normas reglamentarias de desarrollo (arts. 31-33 del 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). Este procedimiento permite que la autoridad laboral constatare la existencia de la fuerza mayor. Durante esta situación los trabajadores se encuentran en situación de desempleo (art. 267.1.b) 1º de la Ley General de Seguridad Social).

La autoridad laboral que constate la fuerza mayor podrá acordar que la totalidad o una parte de la indemnización que corresponda a los trabajadores afectados por la extinción de sus contratos sea satisfecha por el Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio del derecho de este a resarcirse del empresario.

- Ante la incidencia del Coronavirus Covid-19 y sus efectos sobre la actividad de las empresas y las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada que pudieran adoptarse como consecuencia de dicha situación, el Ministerio de Trabajo y Economía Social ha elaborado una Nota interna sobre expedientes suspensivos y de reducción de jornada por COVID-19 de fecha 12 de marzo (se adjunta al final del documento), en la que se expone, entre otras cuestiones que, la fuerza mayor se singulariza porque consiste en un acaecimiento externo al círculo de la empresa, independiente de la voluntad de esta respecto de las consecuencias que acarrea en orden a la prestación de trabajo, existiendo una desconexión entre el evento dañoso y el área de actuación de la propia mercantil.

La fuerza mayor trae consigo la imposibilidad de que pueda prestarse el contenido del contrato de trabajo, ya sea de manera directa o bien de manera indirecta al afectar el suceso catastrófico o imprevisible de tal manera a la actividad empresarial que impida mantener las prestaciones básicas que constituyen su objeto.

En general, por lo tanto, deben entenderse integradas en el concepto de fuerza mayor temporal las situaciones de pérdida de actividad debidas a las siguientes circunstancias:

1. Las derivadas de las distintas medidas gubernativas o sanitarias de contención adoptadas como consecuencia del Covid-19, incluida la declaración del estado de alarma por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, que impliquen o puedan implicar, entre otras, suspensión o cancelación de actividades, cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas y o las mercancías.

A estos efectos todas las actividades incluidas en el anexo del real decreto antes citado se consideran afectadas por fuerza mayor temporal.

2. Las debidas a situaciones urgentes y extraordinarias provocadas por el contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo, que queden debidamente acreditadas.
3. Falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad o impongan la suspensión de ciertas actividades laborales, siempre que traiga su causa en las medidas excepcionales decretadas por la autoridad gubernativa o recomendadas por las autoridades sanitarias, en ambos casos en relación al Covid-19.

- Si bien, se ha expuesto de manera sucinta las principales características de los procedimientos de ERTES y ERES, se está a la expectativa de la publicación en el Boletín Oficial del Estado (BOE), previsiblemente en el día de mañana, de la adopción de una serie de medidas que podrían afectar a determinados aspectos de los expuestos anteriormente.

Asimismo, les recordamos que pueden consultar las [Recomendaciones del Consell de Relacions Laborals de Catalunya para empresas y personas trabajadoras sobre el Coronavirus, acordadas por el Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familia, Fomento del Trabajo Nacional, Pimec, CCOO de Cataluña y UGT de Cataluña.](#)

PREGUNTAS Y RESPUESTAS

1. ¿Puede una empresa obligar a sus trabajadores a someterse a exámenes médicos para la detección de la enfermedad? ¿En qué situaciones?

La vigilancia sólo podrá llevarse a cabo "cuando el trabajador preste su consentimiento", esto es, será voluntaria y no de imposición obligatoria por el empresario (art. 22.1 LPRL). No obstante, la LPRL regula una serie de supuestos excepcionales en los que el consentimiento del trabajador cede frente a otros intereses igualmente tutelables y, por tanto, el trabajador no puede oponerse al **control sanitario. Entre estos supuestos excepcionales se encuentra: "Cuando sea necesario conocer el estado de la salud de los trabajadores, en tanto en cuanto pueda suponer un riesgo para el propio trabajador, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa".**

En estos casos el derecho a la intimidad del trabajador cede ante el derecho a la salud de él mismo o de terceros.

En todos los supuestos de excepción la Ley exige el previo informe de los representantes de los trabajadores, informe de carácter preceptivo pero no vinculante, lo que permite un amplio margen de apreciación al poder del empresario.

2. ¿Qué ocurre en el caso de un mismo centro donde dos o más empresas desarrollen actividades?

En estos supuestos de pluralidad de empresas en un mismo centro, debe existir una coordinación entre las mismas y todas deben cooperar en la aplicación de las medidas en relación con el COVID-19, así como el establecimiento de los medios de coordinación que sean necesarios.

Asimismo, el empresario titular del centro de trabajo debe adoptar las medidas necesarias para que aquellos otros empresarios que desarrollen actividades en su centro de trabajo reciban la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes del virus en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivos trabajadores.

Las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllas y que se desarrollen en sus propios centros de

trabajo deben vigilar el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa relativa al COVID-19.

3. ¿El contagio y el aislamiento preventivo de trabajadores se considera incapacidad temporal?

Según lo establecido en 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, concretamente en el Capítulo II (Artículo quinto), tendrá la 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. En este sentido, se establece lo siguiente:

1. 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 periodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras provocado por el virus COVID-19.
2. En ambos casos la duración de esta prestación excepcional vendrá determinada por el parte de baja por aislamiento y la correspondiente alta.
3. 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.
4. 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.

Asimismo, según el Criterio 4 de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social sobre la aplicación del artículo quinto del Real Decreto-Ley 6/2020, de 10 de marzo, expone que si bien la Disposición Final segunda de la citada norma establece que su entrada en vigor se producirá el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, esto es, el día 12 de marzo, a efectos de las medidas previstas en el artículo quinto relativo a la 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, debe especificarse que para aquellos periodos de aislamiento o contagio que se hayan producido con anterioridad a la entrada en vigor de este Real Decreto-ley la aplicación de lo dispuesto en el citado artículo 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.

En cuanto a la asistencia sanitaria esta Circular indica que la situación asimilada a accidente de trabajo es exclusivamente para la prestación económica de incapacidad temporal del sistema de Seguridad Social, sin que, por tanto, se haga extensible dicha consideración 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 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en cuyo caso será calificada como accidente de trabajo.

4. ¿Pueden sustituirse a los trabajadores en situación de incapacidad temporal por el coronavirus?

Es posible la sustitución mientras continúen en esta situación mediante contratos de interinidad, por ejemplo.

5. ¿Se ha de realizar un protocolo de actuación en nuestra empresa?

A pesar de no existir normas obligatorias para establecer protocolos en las empresas, es conveniente disponer de protocolos de prevención para garantizar la seguridad de los trabajadores, minimizar los riesgos de salud de las personas trabajadoras y garantizar también el funcionamiento de la actividad de las empresas.

Dichos protocolos deberán contener, entre otras cuestiones:

- Qué trabajadores y en qué situaciones pueden irse a casa, cuáles pueden teletrabajar y cuáles no, de qué materiales (portátiles, móviles, etc.) dispondrán para desarrollar el trabajo a domicilio, cómo garantizar la seguridad informática, cómo gestionar las reuniones telemáticas, etc. Asimismo, la adopción de medidas como por ejemplo, suspensión de viajes, determinado tipo de reuniones, etc.
- Informar lo antes posible a las personas trabajadoras acerca de la existencia de dicho riesgo y las medidas higiénicas a tomar, poniendo a su disposición el material higiénico necesario.
- Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro, grave, inminente e inevitable se paralice la actividad de las personas trabajadoras.
- Adoptar en su caso, medidas específicas para las personas trabajadoras especialmente sensibles.

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 las personas trabajadoras.

6. Supuestos de falta de actividad productiva de la empresa

En aquellos casos en los que la empresa, como consecuencia de las afectaciones que el COVID-19 pueda ocasionar, no pueda mantener su actividad económica, ya sea, por ejemplo, por falta de materias primas, suministros, descenso de clientes, etc., puede suspender los contratos de trabajo o reducir la jornada de los trabajadores, siguiendo el régimen regulado en el art. 47 del Estatuto de los Trabajadores.

En este supuesto, es necesario seguir el procedimiento previsto en el ordenamiento cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por la suspensión, así este se iniciará mediante comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no superior a 15 días.

Tras la finalización del periodo de consultas el empresario debe notificar a los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión de contratos, que surtirá efectos a partir de la fecha de su comunicación a la autoridad laboral, salvo que en ella se contemple una posterior. La autoridad laboral debe comunicar la decisión empresarial a la entidad gestora de la prestación por desempleo, ya que los trabajadores pueden tener derecho a solicitar esta prestación, siempre y cuando cumplan con los requisitos recogidos en la Ley General de Seguridad Social.

Además, cabe la posibilidad de establecer acuerdos con la representación legal de los trabajadores en relación con otras medidas, tales como la distribución irregular de la jornada o la modificación sustancial de las condiciones de trabajo o teletrabajo.

(Se ha de valorar la [Nota del Ministerio](#) y las modificaciones que se introducirán en el inminente RDL por el Consejo de Ministros).

7. ¿Qué puedo hacer si mi empresa se queda sin materias primas o componentes porque el proveedor no puede suministrarlos por estar en cuarentena o haberse interrumpido las comunicaciones con su país?

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 –art. 47ET 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 regulación de empleo podrá ser de suspensión total o parcial de la jornada o de reducción de la misma, en la medida en que la causa productiva, técnica u organizativa no afecte a la totalidad de las horas o días de trabajo desempeñadas por la persona trabajadora.

(Se ha de valorar la [Nota del Ministerio](#) y las modificaciones que se introducirán en el inminente RDL por el Consejo de Ministros).

8. ¿En qué casos podría entenderse existente una situación de fuerza mayor?

El contrato de trabajo puede suspenderse o la jornada reducirse a iniciativa del empresario por causa derivada de fuerza mayor temporal (art. 47.3 ET).

La fuerza mayor consiste en un acaecimiento externo al círculo de la empresa, y como tal extraordinario, independiente de la voluntad del empresario respecto a las consecuencias que acarrea en orden a la prestación de trabajo, existiendo una desconexión entre el evento dañoso y el área de actuación de la empresa.

La fuerza mayor no opera automáticamente como causa de suspensión o reducción de jornada, sino que, según la remisión contenida en el art. 47.3 ET, se exige seguir el procedimiento administrativo regulado en el art. 51.7 ET y en las normas reglamentarias de desarrollo (arts. 31-33 del 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). Este procedimiento permite que la autoridad laboral constatare la existencia de la fuerza mayor. Durante esta situación los trabajadores se encuentran en situación de desempleo (art. 267.1.b) 1º de la Ley General de Seguridad Social).

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 obliguen el cierre por razones de cautela.

Asimismo, tal y como se ha expuesto anteriormente, la Nota Interna sobre expedientes suspensivos y de reducción de jornada por COVID-19 (DGE-SGON-811CRA), deben entenderse integradas en el concepto de fuerza mayor temporal las situaciones de pérdida de actividad debidas a las siguientes circunstancias:

- a) Las derivadas de las distintas medidas gubernativas o sanitarias de contención adoptadas como consecuencia del Covid-19, incluida la declaración del estado de alarma por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, que impliquen o puedan implicar, entre otras, suspensión o cancelación de actividades, cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas y o las mercancías.

A estos efectos todas las actividades incluidas en el anexo del real decreto antes citado se consideran afectadas por fuerza mayor temporal.

- b) Las debidas a situaciones urgentes y extraordinarias provocadas por el contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo, que queden debidamente acreditadas.
- c) Falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad o impongan la suspensión de ciertas actividades laborales, siempre que traiga su causa en las medidas excepcionales decretadas por la autoridad gubernativa o recomendadas por las autoridades sanitarias, en ambos casos en relación al Covid-19.

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.

9. ¿Qué tipo de medidas de flexibilidad podría adoptar una empresa para adaptarse a las situaciones delicadas a las que se ha de enfrentar como consecuencia del coronavirus?

1. Expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) por causa de fuerza mayor.
2. ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y/o de producción.
3. Flexibilidad horaria, adaptaciones y reducciones de jornada, bolsas horarias, distribución irregular del tiempo de trabajo, adaptaciones de turnos.
4. Teletrabajo.
5. Disfrute de vacaciones.
6. Licencias retribuidas y no retribuidas.
7. Cualquier otro mecanismo de flexibilidad previsto en el Convenio Colectivo o que se pacte con la representación legal de los trabajadores o los trabajadores individualmente para atender temporalmente a la presente situación excepcional.

10. ¿Es obligatorio implementar el teletrabajo?

No existe ninguna norma que determine que las empresas tengan que implementar el teletrabajo como medida obligatoria para evitar así el contagio del coronavirus. La medida debe ser acordada entre trabajador y empresa. No obstante, ante esta situación se está recomendando que se vehiculen medidas de flexibilidad como el teletrabajo en los casos en que sea posible.

De igual manera, la empresa no puede obligar al trabajador. La medida debe ser acordada entre trabajador y empresa, el teletrabajo no puede imponerlo la empresa, ni se puede imponer por la vía del Art. 41 del Estatuto de los Trabajadores de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, ni por acuerdo colectivo. En caso de aceptación voluntaria se debería ver cómo está regulado en el convenio colectivo de aplicación o en la empresa. Si no está regulado, se debería pactar o negociar con la representación legal de las personas trabajadoras o individualmente.

11. ¿Las empresas han de equipar de material para teletrabajar?

Las empresas han de dotar a sus empleados del material necesario para el teletrabajo con carácter general. No obstante, puede acordarse que los empleados pongan algunas herramientas o materiales para desarrollar el trabajo a distancia, como por ejemplo, ordenadores portátiles, móviles, etc.

12. ¿Se puede reducir el salario por pasar a teletrabajar?

El Art. 13 del ET establece que el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones.

En consecuencia, no se puede reducir el sueldo, pero sí podría haber alguna consecuencia en los pluses extrasalariales (como por ejemplo, con el cobro de kilometrajes o asignación de dietas. Es decir, que se debe mantener el salario base, las gratificaciones, comisiones, incentivos y cualquier otro complemento salarial, pero podría desaparecer, por ejemplo, el plus de kilometraje al dejar de realizarse.)

13. ¿En qué situación se encuentran los padres y madres que han de faltar al trabajo para cuidar de sus hijos por el cierre de los colegios?

No existe en la legislación un permiso que cubra estas situaciones. Por ello, se podrían pactar fórmulas de flexibilidad tales como utilizar días de vacaciones o de libre disposición, bolsas horarias, permisos no retribuidos o pactos de distribución irregular del tiempo de trabajo o de recuperación de los días dedicados al cuidado de los hijos en fechas posteriores, entre otras medidas.

14. ¿Se puede obligar a coger vacaciones a un trabajador?

No. El Art. 38.2 del ET establece que las vacaciones deben acordarse de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador. En algunos contratos se especifica que la empresa decide una parte de las vacaciones del empleado, pero debe notificarlas con al menos dos meses de antelación.

Ante la situación excepcional presente en algunos casos es previsible que se pacten vacaciones con los trabajadores en los períodos como los presentes como medida que ayude a superar la coyuntura excepcional actual, pero será necesario el acuerdo entre ambas partes.

15. ¿Un empleado puede negarse a ir a trabajar por temor a contagiarse? ¿Puede ponerse el trabajador unilateralmente en cuarentena?

No. Mientras las autoridades no emitan una norma que obligue los trabajadores a permanecer en sus domicilios no está justificada la ausencia al trabajo. Si no acudiera no se le debería retribuir y daría derecho a la empresa a aplicar las medidas sancionadoras que corresponda.

16. ¿Puede una empresa decidir ponerse en cuarentena?

La decisión de establecer una "cuarentena" corresponde a las autoridades sanitarias de las distintas Administraciones Públicas que podrán, dentro del ámbito de sus competencias, adoptar las medidas previstas en la Ley Orgánica 3/1986, de 14 de abril, de Medidas Especiales en Materia de Salud Pública cuando así lo exijan razones sanitarias de urgencia o necesidad (art. 1). Su art. 3 establece que: "Con el fin de controlar las enfermedades transmisibles, la autoridad sanitaria, además de realizar las acciones preventivas generales, podrá adoptar las medidas oportunas para el control de los enfermos, de las personas que estén o hayan estado en contacto con los mismos y del medio

ambiente inmediato, así como las que se consideren necesarias en caso de riesgo de carácter transmisible".

Sin perjuicio de dicha regulación, el art. 54.2 de la Ley 33/2011, de 4 de octubre, General de Salud Pública establece que la autoridad competente podrá adoptar, mediante resolución motivada, las siguientes medidas:

- El cierre preventivo de las instalaciones, establecimientos, servicios e industrias;
- La suspensión del ejercicio de actividades;
- Cualquier otra medida ajustada a la legalidad vigente si existen indicios racionales de riesgo para la salud incluida la suspensión de actuaciones de acuerdo a lo establecido en el Título II de esta ley.

Concluye el citado precepto señalando que: "Las medidas se adoptarán previa audiencia de los interesados, salvo en caso de riesgo inminente y extraordinario para la salud de la población y su duración no excederá del tiempo exigido por la situación de riesgo que las motivó. Los gastos derivados de la adopción de medidas cautelares contempladas en el presente artículo correrán a cargo de la persona o empresa responsable".



MINISTERIO
DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO DE
EMPLEO Y ECONOMÍA SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE
TRABAJO

SUBDIRECCIÓN GENERAL
DE ORDENACIÓN
NORMATIVA

O F I C I O

S/REF:

N/REF: DGE-SGON-811CRA

FECHA: 12.03.2020

ASUNTO: **NOTA INTERNA SOBRE EXPEDIENTES SUSPENSIVOS Y DE REDUCCIÓN DE JORNADA POR COVID-19**

DESTINATARIO:

Ante la incidencia del Coronavirus Covid-19 y sus efectos sobre la actividad de las empresas y las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada que pudieran adoptarse como consecuencia de dicha situación, se elabora esta nota interna:

1. Concepto de suspensión o reducción de jornada por causas de fuerza mayor y causas económicas, técnicas, productivas y organizativas.

Nos referimos, con carácter general, a las medidas de suspensión o reducción de jornada, artículos 45 y 47 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren causas objetivas que justifican la suspensión temporal de los contratos- con exoneración de las obligaciones recíprocas de trabajar y abonar salarios y conservación de los derechos laborales básicos.

Estas medidas pueden ser adoptadas por las empresas:

- Como medidas internas de flexibilidad o ajuste ante una situación económica negativa, ante una reducción de la carga de trabajo u otras circunstancias relacionadas con las fluctuaciones del mercado.
- Como medidas que se derivan de interrupciones o pérdidas de actividad motivadas por la concurrencia de hechos acaecidos fuera del círculo de la empresa y que hagan imposible, de manera temporal y reversible, continuar con la prestación de los servicios.

2. La fuerza mayor temporal

2.1 La fuerza mayor se singulariza porque consiste en un acaecimiento externo al círculo de la empresa, independiente de la voluntad de esta respecto de las



consecuencias que acarrea en orden a la prestación de trabajo, existiendo una desconexión entre el evento dañosos y el área de actuación de la propia mercantil.

La fuerza mayor trae consigo la imposibilidad de que pueda prestarse el contenido del contrato de trabajo, ya sea de manera directa o bien de manera indirecta al afectar el suceso catastrófico o imprevisible de tal manera a la actividad empresarial que impida mantener las prestaciones básicas que constituyen sus objeto

En general, por lo tanto, deben entenderse integradas en el concepto de fuerza mayor temporal las situaciones de pérdida de actividad debidas a las siguientes circunstancias

a) Las derivadas de las distintas medidas gubernativas o sanitarias de contención adoptadas como consecuencia del Covid-19, incluida la declaración del estado de alarma por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, que impliquen o puedan implicar, entre otras, suspensión o cancelación de actividades, cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas y o las mercancías.

A estos efectos todas las actividades incluidas en el anexo del real decreto antes citado se consideran afectadas por fuerza mayor temporal.

b) Las debidas a situaciones urgentes y extraordinarias provocadas por el contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo, que queden debidamente acreditadas.

c) Falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad o impongan la suspensión de ciertas actividades laborales, siempre que traiga su causa en las medidas excepcionales decretadas por la autoridad gubernativa o recomendadas por las autoridades sanitarias, en ambos casos en relación al Covid-19.

2.2 Algunos requisitos procedimentales de la fuerza mayor:

a) Régimen temporal

Los efectos de la suspensión de contratos o reducción de jornada se entienden producidos desde la fecha del hecho causante y se extenderán al periodo de tiempo decretado por la Autoridad competente o mientras persistan, en la medida descrita en el apartado anterior, las circunstancias graves y extraordinarias.

b) Procedimiento y autoridad laboral competente

En el caso de que la interrupción de la actividad se entienda ocasionada por fuerza mayor, será necesario, en todo caso, seguir el procedimiento establecido al efecto, siendo necesaria la previa autorización de la autoridad laboral a quien corresponde constatar la existencia de la fuerza mayor.



A estos efectos hay que tener en cuenta las siguientes circunstancias:

- Por autoridad laboral competente se entenderá la prevista en el artículo 25 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre.
- No se entienden interrumpidos los plazos establecidos de acuerdo con la excepción prevista en la disposición adicional tercera del Real Decreto 463/2020.
- En el caso de que la situación descrita afecte a las Administraciones Públicas y a las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de una o varias de ellas y de otros organismos públicos, salvo a aquellas que se financien mayoritariamente con ingresos obtenidos como contrapartida de operaciones realizadas en el mercado, se estará a lo dispuesto en la disposición adicional decimoséptima del Estatuto de los Trabajadores.
- En el caso de contratistas que presten sus servicios en el sector público, se tendrá en cuenta lo establecido en la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014. Ley de contratos del sector público respecto del mantenimiento o suspensión de sus efectos económicos.

c) Duración y extensión personal de las medidas

La duración de las medidas de suspensión o reducción de jornada se limitará a la concurrencia de la fuerza mayor de la que trae su causa.

Asimismo, la extensión personal de la medida o las personas trabajadoras afectadas por la misma se limitará a aquellas cuyos contratos de trabajo estén directamente vinculados con la pérdida de actividad causada por la fuerza mayor,

No obstante lo previsto en los dos párrafos anteriores, debe entenderse que la concreción en duración y ámbito subjetivo que exige la causa de fuerza mayor temporal no impide la comunicación por la empresa de medidas de suspensión derivadas de causas económicas y productivas respecto del resto de la plantilla o para un periodo temporal ulterior.



3. Medidas de suspensión o reducción de jornada por causas económicas o productivas.

Al margen de la situación prevista en el apartado anterior con las limitaciones objetivas, causales y temporales previstas, las empresas podrán adoptar medidas de suspensión o reducción de jornada que, con carácter general, se verán fundadas en causas económicas- situación económica negativa en sentido amplio- o por causas productivas, organizativas o técnicas, derivadas de las necesidades de ajuste de plantilla por un descenso de la carga de trabajo, o de cambios en los en los sistemas o métodos de trabajo, respectivamente.

En estos casos, se seguirán las normas procedimentales establecidas al efecto por la normativa de aplicación.

En Madrid a 16 de marzo de 2020