

# GUÍAS SECTORIALES COVID-19

## SECCIÓN DE DERECHO LABORAL



ILUSTRE  
COLEGIO DE ABOGADOS  
DE MADRID

## GUÍA DE ACTUACIÓN PARA LAS EMPRESAS, EN EL ÁMBITO LABORAL, EN RELACIÓN CON EL COVID-19

### Principales novedades introducidas por el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID

- Las medidas extraordinarias en el ámbito laboral están supeditadas al **compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de 6 meses desde la fecha de la reanudación de la actividad**.
- **Se delimita el concepto de fuerza mayor**, a los efectos de la suspensión temporal del contrato de trabajo/reduccion jornada, requiriéndose para su aplicación que exista una **relación de causalidad directa entre el COVID-19 y la actividad empresarial**.
- En los **supuestos de suspensión temporal de contratos/reduccion jornada por fuerza mayor, exoneración, durante el periodo de suspensión, del 100% del abono de la aportación empresarial a la Seguridad Social en las empresas de menos de 50 empleados y del 75% de esa aportación en el supuesto de empresas de más de 50 empleados**.
- **Se amplía el concepto de adaptación de la jornada** al incluir “cualquier otro cambio de condiciones que estuviera disponible en la empresa o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado”.
- Se da **carácter preferente al trabajo a distancia**, permitiendo el cumplimiento de los requisitos de prevención de riesgos laborales por medio de una auto evaluación voluntaria del propio trabajador.
- En supuestos de suspensión por causas objetivas, se modifica la composición de la comisión negociadora, se acortan los plazos para la negociación y todos los trabajadores van a percibir el desempleo.

### Consideraciones preliminares a tener en cuenta en el contexto normativo actual

- (i) El período de estado de alarma o las consecuencias jurídicas del mismo puede requerir la puesta en marcha de **varias medidas laborales** (suspensiones temporales del contrato de trabajo, extinciones individuales o colectivas, modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicaciones de convenios colectivos, entre otras), en cuyo caso, se han de tramitar diferentes procedimientos.

- (ii) Se pueden plantear estas medidas ya sea de manera **alternativa o sucesiva**.
- (iii) A la hora de planificar estos procesos, es tan importante determinar las medidas a aplicar durante esta situación, como la gestión de la vuelta a la “**normalidad**”, por lo que se recomienda alcanzar, cuando sea posible, **soluciones negociadas** con los representantes de los trabajadores o, en su caso, con las comisiones representativas de los mismos.

### **Suspensión del contrato de trabajo/Reducción jornada**

La situación creada por el COVID-19 y la declaración del estado de alarma obliga a tomar decisiones a las empresas, entre las que se incluyen la suspensión del contrato por causas objetivas y por fuerza mayor, así como la reducción de jornada.

#### **Suspensión del contrato/Reducción Jornada por fuerza mayor**

- **Causas que lo justifican**

Tienen la consideración de **fuerza mayor** las situaciones que tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma, que impliquen 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, falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad, o bien en situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria, que queden debidamente acreditados.

- **Procedimiento (no se requiere un número mínimo de empleados afectados; el procedimiento es igual con independencia de los trabajadores afectados)**

- (i) **Inicio:** solicitud, vía telemática, de la empresa a la autoridad laboral competente, **simultánea comunicación a los trabajadores y, en caso de existir, a la representación legal de los mismos**. La empresa ha de acompañar al escrito de solicitud un **informe** relativo a la vinculación de la pérdida de actividad, así como la **documentación** que considere necesaria para acreditar la concurrencia de la fuerza mayor.
- (ii) **Resolución:** la autoridad laboral debe dictar, previa solicitud de informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o de cuantas actuaciones o informes considere indispensables, una resolución, **en el plazo de 5 días desde la solicitud**, decretando la existencia de fuerza mayor –que surtirá efectos desde la fecha del hecho causante, al menos desde la declaración del estado

de alarma del 14 de febrero de 2020 - o, alternatively, la inexistencia de ésta (el silencio de la autoridad laboral, transcurrido el citado plazo, ha de considerarse positivo –esto es, estimatorio de la solicitud empresarial- ex art. 24 de la Ley 39/2015).

- Duración de la suspensión del contrato de trabajo y otras consideraciones (desempleo)

- (i) La **duración** de la suspensión ha de estar ligada al mantenimiento de la situación extraordinaria derivada del COVID-19 (en el caso de aquellas empresas que se hayan visto obligadas a cerrar sus establecimientos al público, la duración de la suspensión deberá ser coincidente con el periodo de vigencia del RD 463/2020).
- (ii) Los empleados **no tienen derecho a indemnización** alguna en virtud de la suspensión de su contrato de trabajo por fuerza mayor.
- (iii) Todos los trabajadores tendrán derecho a la **prestación por desempleo**, aunque carezcan del período de ocupación cotizada mínimo necesario, no computándose el tiempo en que se perciba la prestación de nivel contributivo que traiga su causa inmediata de estas circunstancias extraordinarias, a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos.

- Coste empresarial

- Durante la suspensión del contrato de trabajo, la empresa **no está obligada a pagar el salario** a sus empleados.
- La empresa queda exonerada del abono de la aportación empresarial, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta, mientras dure el período de suspensión cuando la empresa, **a 29 de febrero de 2020**, tuviera menos de 50 trabajadores en situación de alta en la Seguridad Social. Si la empresa tuviera 50 trabajadores o más, en situación de alta en la Seguridad Social, la exoneración de la obligación de cotizar alcanzará al 75% de la aportación empresarial. Esta exoneración requiere comunicación de la empresa a la Tesorería General de la Seguridad Social.

### Suspensión del contrato/Reducción de jornada por concurrencia de causas objetivas

- Causas que lo justifican

La suspensión ha de justificarse por la concurrencia de las **causas objetivas** tradicionales: económicas, técnicas, productivas y organizativas. Sin perjuicio de lo anterior, la situación relacionada con el COVID-19 y el estado de alarma puede formar parte de las causas, pero, en todo caso, resultará necesario acreditar la concurrencia de las causas ordinarias antedichas.

- Procedimiento (no se requiere un número mínimo de empleados afectados; el procedimiento es igual con independencia de los trabajadores afectados)
  - (i) Inicio: [comunicación de la intención](#) a la representación legal de los trabajadores para que conformen la comisión representativa para la negociación del periodo de consultas. Esta comisión estará conformada según las reglas tradicionales:
    - Con carácter preferencial, por las secciones sindicales –cuando estas así lo acuerden y siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal de los centros de trabajo afectados-.
    - En defecto de las secciones sindicales:
      - ✓ Si el procedimiento afecta a un único centro de trabajo: Comité de empresa o delegados de personal. Si no existiera representación legal de los trabajadores: una persona por cada uno de los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. Si no, una comisión *ad hoc* de un máximo de 3 miembros integrada por trabajadores de la propia empresa.
      - ✓ Si el procedimiento afecta a más de un centro de trabajo:
        - Al comité intercentros, siempre que tenga atribuida esa función en el convenio colectivo de aplicación a la compañía.
        - En defecto de esta situación:
          - i. Si alguno de los centros cuenta con representación legal de los trabajadores y otros no, la comisión estará integrada (i) por los representantes legales de los trabajadores de los centros que cuenten con la misma o, alternativamente, (ii) una persona por cada uno de los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación; si no, una comisión *ad hoc* de un máximo de 3 miembros integrada por trabajadores de la propia empresa que, junto con los representantes de los trabajadores de los centros afectados, integrarán la comisión en proporción al número de trabajadores que representen cada uno de ellos.

- ii. Si ninguno de los centros afectados cuenta con representación legal de los trabajadores, se constituirá una comisión integrada por una persona por cada uno de los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación; si no, una comisión *ad hoc* de un máximo de 3 miembros integrada por trabajadores de la propia empresa.
- (ii) Destacamos como especialidad más relevante, en caso de no existir representación legal de las personas trabajadoras para la negociación del periodo de consultas, la comisión estará integrada por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.
- (iii) Una vez constituida la comisión representativa, en el plazo improrrogable de 5 días, el procedimiento debe iniciarse mediante comunicación a la autoridad laboral competente vía telemática y la apertura simultánea de un periodo de consultas.
- (iv) La comunicación de la apertura del periodo de consultas deberá hacer referencia, entre otros extremos, (i) número de empleados afectados por la medida, (ii) criterios tenidos en cuenta para su designación, (iii) comunicación dirigida a los trabajadores o a sus representantes de la intención de iniciar el procedimiento de suspensión, etc. En cualquier caso, la comunicación de apertura debe ir acompañada de una memora explicativa de las causas de la suspensión y de un informe técnico que acredite la concurrencia de estas (salvo que la suspensión únicamente se base en causas económicas; supuesto éste en el que no será necesario aportar un informe técnico).
- (v) Periodo de consultas: duración máxima 7 días (puede reducirse ese plazo si las partes alcanzan un acuerdo antes). En vista de las circunstancias especiales que acontece el periodo de consultas podría celebrarse vía online o, alternativamente, mediante reuniones presenciales a las que acudan el mínimo de personas posibles y otras asistan a las mismas mediante conexión por medios remotos.

El periodo de consultas puede finalizar con o sin acuerdo entre las partes. Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presume que concurren las causas justificativas y solo puede ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. En defecto de acuerdo, la parte social podrá impugnar, si lo considera conveniente, la suspensión acordada por la empresa tramitándose el procedimiento, con carácter de urgente, ante el orden jurisdiccional social.

- (vi) Tras la finalización del periodo de consultas el empresario debe notificar a los trabajadores y a la autoridad laboral vía telemática 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 notificación individual a cada trabajador debe contemplar los días concretos afectados por dichas medidas.

- **Duración de la suspensión del contrato de trabajo y otras consideraciones (desempleo)**

- (i) La **duración** de la suspensión de los contratos de trabajo será la acordada por las partes en el acuerdo final del periodo de consultas o, en defecto de acuerdo, aquella que la empresa designe en su decisión notificada a la autoridad laboral y a la representación de los trabajadores.
- (ii) Los empleados **no tienen derecho a indemnización** en virtud de la suspensión.
- (iii) Todos los trabajadores tendrán derecho a la **prestación por desempleo**, aunque carezcan del período de ocupación cotizada mínimo necesario, no computándose el tiempo en que se perciba la prestación de nivel contributivo que traiga su causa inmediata de estas circunstancias extraordinarias, a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos.

La base reguladora de la prestación será la resultante de computar el promedio de las bases de los últimos 180 días cotizados o, en su defecto, del período de tiempo inferior, inmediatamente anterior a la situación legal de desempleo y la duración de la prestación se extenderá hasta la finalización del período de suspensión del contrato de trabajo o de reducción temporal de la jornada de trabajo de las que trae causa.

Existe, además, una especialidad para los trabajadores fijos discontinuos y por aquellos que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas.

- **Coste empresarial**

- Durante la suspensión del contrato de trabajo, la empresa no se encuentra obligada a pagar el **salario** a sus empleados.
- Se mantiene la obligación de la empresa de **cotizar a la Seguridad Social** por los empleados cuyos contratos de trabajo perciban la prestación de desempleo.

## Supuestos de continuación de la actividad laboral (conciliación de la vida personal y familiar)

En los supuestos de continuación de la actividad laboral se pueden tomar diversas **medidas**, como la implantación de medidas de flexibilidad, distribución irregular de la jornada, la adaptación o reducción de jornada, la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, el teletrabajo o la inaplicación de las condiciones del convenio colectivo.

Algunas de ellas se pueden tomar de manera **unilateral** por parte del empresario, mientras que otras requieren **acuerdo** con la representación de los trabajadores.

Se amplían las **prerrogativas de los trabajadores**:

- Se da carácter preferente al **trabajo a distancia**, permitiendo el cumplimiento de los requisitos de prevención de riesgos laborales por medio de una auto evaluación voluntaria del propio trabajador.
- En relación con los efectos de adaptación del horario y reducción de la jornada, el trabajador cuenta con “circunstancias excepcionales” que le permiten solicitar los mismos. Se amplía el concepto de **adaptación de la jornada** al incluir “*cualquier otro cambio de condiciones que estuviera disponible en la empresa o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado*”. En cuanto a la **reducción de la jornada** que ha de ser comunicada a la empresa con 24 horas de antelación, puede alcanzar el 100 % de la jornada. Estas novedades también se pueden solicitar si se venía disfrutando de estos derechos.

Salvo los supuestos expresamente suspendidos por el estado de alarma, la empresa **no está obligada a parar sus actividades**; todo ello, sin perjuicio de la obligación de velar por la salud y seguridad de sus trabajadores, así como establecer todas aquellas medidas que sean necesarias para reducir o minimizar los riesgos relacionados con el trabajo.

El temor a un posible contagio **no justifica una inasistencia** al trabajo, ya que es la empresa la que debe establecer las medidas preventivas, en cuyo caso, se podrían considerarse injustificadas y darían derecho a la empresa a aplicar medidas disciplinarias.

## Ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales

Existen una serie de **obligaciones de los empresarios para prevenir el contagio** de implantación inmediata:

- Establecer canales de comunicaciones oportunos frente a notificación de casos sospechosos.



- Garantizar la difusión oportuna y permanente a todos los trabajadores de todas las comunicaciones oficiales que se emitan.
- Cumplir con las recomendaciones que realicen los servicios de prevención.
- Suministrar equipos de protección individual idóneos.
- Reforzar las medidas de limpieza, prevención y auto cuidado en los centros de trabajo, prestando especial atención en la limpieza y desinfección frecuentes de objetos que sean de contacto común.
- Formar a los trabajadores sobre técnicas adecuadas para el lavado de manos y promover el lavado frecuente de las mismas.

En aquellos casos que pueda existir mayor riesgo de contacto, es recomendable implementar un [protocolo de prevención y control](#), en cuyo caso, la empresa está obligada a consultar con los delegados de prevención.

Si la situación de contagio en la empresa pueda ser calificada como de [riesgo grave e inminente](#), el empresario está obligado a informar lo antes posible a todos los trabajadores afectados acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o que deban adoptarse, así como a adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que los trabajadores puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo.

Si pudiéndose dar esta situación, y sin perjuicio de su obligación de cumplir con sus obligaciones laborales, y por tanto prestar los servicios correspondientes, el empresario no toma las medidas pertinentes, el [trabajador](#) tiene derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, conservando el derecho a su salario.

En los supuestos de cuarentena que no vaya acompañada de una baja médica, la ausencia al trabajo está justificada y el trabajador se encontrará en incapacidad temporal derivada de enfermedad común (Criterio 2/2020, sobre consideración como enfermedad común de los períodos de aislamiento preventivo sufridos por los trabajadores como consecuencia del nuevo tipo de virus de la familia *coronaviridae*, denominado SARS -CoV-2), teniendo en cuenta que la fecha del hecho causante vendrá determinada por la fecha de inicio del aislamiento si, con carácter previo al diagnóstico de la enfermedad, ha estado sometido a un periodo de aislamiento.

[¿Qué ocurre en el caso de un mismo centro de trabajo donde dos o más empresas desarrollen actividades?](#)

En 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, teniendo en cuenta las especiales obligaciones del empresario titular del centro de trabajo.

[¿Cuál debe ser la actuación del servicio de prevención?](#)

La empresa puede solicitar el servicio de prevención el asesoramiento y apoyo que necesite en virtud de los riesgos derivados del COVID-19, teniendo en cuenta que este recurso sólo complementa las acciones del empresario, sin que por ello le eximan del cumplimiento de su deber en esta materia, sin perjuicio de las acciones que pueda ejercitar, en su caso, contra cualquier otra persona.

### ¿Cuáles deben ser las medidas de protección básicas a tener en cuenta por los trabajadores?

Los trabajadores tienen el deber de velar por su propia seguridad y salud, así como por las de aquellas personas a quienes pueda afectar su actividad, debiendo cooperar con la empresa para que pueda garantizar unas condiciones de trabajo seguras (art. 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

En caso de que el trabajador entienda que presenta alguno de los síntomas en relación con el COVID-19, debe acudir con la máxima urgencia al sistema sanitario que diagnosticará la enfermedad y expedirá el correspondiente parte de baja médica, con lo que el trabajador estará en situación de [incapacidad temporal por contingencias comunes](#).

Sin embargo, si el trabajador se ha contagiado en el puesto de trabajo o viajes de trabajo, esta situación se considera como [contingencia profesional](#) (Criterio 3/2020, sobre determinación de la contingencia de la situación de incapacidad temporal en la que se encuentran los trabajadores que han sido confirmados como positivos en las pruebas de detección del SARS-Cov-2).

Además, se considera situación asimilada a accidente de trabajo los periodos de aislamiento o contagio provocado por el virus COVID-19 y su duración vendrá determinada por el parte de baja por aislamiento y la correspondiente alta, siendo la fecha del hecho causante la que se acuerde dicho aislamiento o enfermedad, sin perjuicio de que el parte de baja se expida con posterioridad a esa fecha (Real Decreto-ley 6/2020, de 10 de marzo).

### Otras medidas

- Se regulan toda una serie de medidas en materia de contratación pública, debido a la [suspensión automática de los contratos públicos](#) de servicios y de suministros de prestación sucesiva.
- Se suspende el plazo del deber de solicitud de [concurso](#).