

Madrid, 13 de marzo de 2020

Ante la situación de emergencia provocada por el COVID-19, el Consejo de Ministros ha aprobado una serie de medidas destinadas a limitar los impactos económicos, laboral y de salud pública derivados de la propagación de esta enfermedad. Por su parte, los Agentes Sociales han propuesto al Gobierno una batería de medidas que permitan a las empresas adoptar soluciones de flexibilidad laboral.

Adicionalmente, incluimos en esta comunicación una breve guía práctica, a modo de primer acercamiento a los problemas laborales y contractuales que se están produciendo.

I. ÚLTIMAS NOTICIAS

En primer lugar, el pasado martes el Consejo de Ministros aprobó:

- La Orden PCM/205/2020, de 10 de marzo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 10 de marzo de 2020, por el que se establecen medidas excepcionales para limitar la propagación y el contagio por el COVID-19, mediante la prohibición de los vuelos directos entre la República italiana y los aeropuertos españoles.
- 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. Con la finalidad de evitar la propagación de la enfermedad y mantener la protección social de los trabajadores por cuenta propia o ajena, los periodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras como consecuencia del virus COVID-19 tendrán la consideración de situación asimilada a accidente de trabajo a efectos de la prestación económica por incapacidad temporal del sistema de Seguridad Social. Hasta ahora, estos casos estaban sujetos al régimen de incapacidad temporal por contingencias comunes. Esta modificación supone que ahora será la Administración quien se haga cargo ahora de su remuneración, que asciende hasta el 75% de su base reguladora.
- Una serie de medidas adicionales, entre las que cabe destacar un paquete de medidas para zonas de transmisión significativa, como por ejemplo la cancelación de los eventos a puerta cerrada que concentren más de 1.000 personas y la reducción a un tercio del aforo de las que concentren a menos de 1.000; el cierre de los centros educativos y la recomendación de que las empresas adopten medidas que faciliten el teletrabajo o los turnos escalonados.

Como continuación a la aprobación de estas medidas, el Consejo de Ministros ha aprobado ayer en una sesión extraordinaria 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. Las medidas acordadas pueden dividirse en cuatro bloques:

1. Apoyo al sector empresarial

- Se dispone una línea de financiación específica a través del Instituto de Crédito Oficial por importe de 400 millones de euros para atender las necesidades de liquidez de las empresas y trabajadores autónomos del sector turístico, así como de las actividades relacionadas que se estén viendo afectadas por la actual situación.
- Se amplían las bonificaciones a la Seguridad Social para contratos fijos discontinuos que se realicen entre los meses de febrero y junio en los sectores de turismo, comercio y hostelería vinculados a la actividad turística.
- Se ha solicitado a la Comisión Europea que permita al coordinador de slots español, AECFA, no aplicar la regla que regula el uso de slots para las próximas temporadas. Esta exención permitiría que las compañías aéreas no se vean penalizadas en el futuro por haber reducido sus vuelos en las actuales circunstancias.
- En el ámbito tributario, se establece la posibilidad de aplazar determinadas deudas tributarias con las características que se señalan a continuación:
 - **Ámbito objetivo de aplicación:** A los efectos de los aplazamientos a los que se refiere el artículo 65 de la Ley General Tributaria (deudas tributarias que se encuentren en período voluntario o ejecutivo, previa solicitud siempre que la situación económico-financiera le impida efectuar el pago en los plazos establecidos), se concederá el aplazamiento del ingreso de las deudas tributarias correspondientes a todas aquellas declaraciones-liquidaciones y autoliquidaciones cuyo plazo de presentación e ingreso finalice desde el 13 de marzo y hasta el 30 de mayo de 2020, siempre que la cuantía de las deudas tributarias sea de hasta 30.000 euros (i.e. aquellas sobre las que existe en la actualidad dispensa total o parcial de garantía reguladas en el artículo 82.2.a) de la Ley General Tributaria). Este aplazamiento será aplicable también a las deudas tributarias en concepto de retenciones, cuotas del IVA y pagos fraccionados del IS, lo cual es importante porque estamos ante deudas que el artículo 65 de la Ley General Tributaria dispone que no pueden ser objeto de aplazamiento. Se debe tener en cuenta que no se trata de una modificación de los plazos de ingreso, por lo que las deudas se devengan y el aplazamiento ha de solicitarse expresamente.
 - **Ámbito subjetivo de aplicación:** Únicamente podrán solicitar el aplazamiento de

las deudas tributarias que reúnan las características indicadas anteriormente aquellos contribuyentes con un volumen de operaciones no superior a 6.010.121,04 euros en el año 2019. Es decir, no será de aplicación a los contribuyentes con obligación de presentar mensualmente las autoliquidaciones (grandes empresas a efectos del IVA).

- **Condiciones del aplazamiento:** El aplazamiento de las deudas tributarias será seis meses sin que se devenguen intereses de demora durante los primeros tres meses de aplazamiento.

- Se prevé el aplazamiento del calendario de reembolso de préstamos concedidos por la Secretaría General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa: El artículo 15 RDL establece que los beneficiarios de concesiones de los instrumentos de apoyo financiero a proyectos industriales podrán solicitar el aplazamiento del pago de principal y/o intereses de la anualidad en curso, siempre que su plazo de vencimiento sea inferior a 6 meses (a contar desde el 13 de marzo de 2020), cuando la crisis sanitaria provocada por el COVID-19 haya originado en dichos beneficiarios (i) periodos de inactividad, (ii) reducción en el volumen de las ventas o (iii) interrupciones en el suministro en la cadena de valor que les dificulte o impida atender al pago de la misma. Dicha solicitud, deberá efectuarse siempre antes de que finalice el plazo de pago en periodo voluntario y deberá ser estimada de forma expresa. Los apartados 2 y 3 del artículo 15 del RDL establecen las condiciones y requisitos que debe incorporar la solicitud de aplazamiento para su aceptación por parte del órgano que dictó la concesión de los préstamos, que resumidamente consisten en la justificación documental de la dificultad de atender al pago en el calendario previsto. El plazo máximo para la resolución de la solicitud es de un mes a partir de la presentación de la solicitud.

2. Refuerzo del sistema sanitario

- Se refuerzan en 1.000 millones de euros los recursos del Ministerio de Sanidad a través del fondo de contingencia para atender los gastos extraordinarios que se generen.

- Se adelantan 2.800 millones de euros de los pagos a cuenta a las Comunidades Autónomas para reforzar su disponibilidad de recursos con los que hacer frente a necesidades inmediatas derivadas de esta situación.

- Adicionalmente, a través de la modificación del artículo 94.3 del texto refundido de la Ley de garantías y uso racional de los medicamentos y productos sanitarios, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2015, de 24 de julio, se habilita al Gobierno para regular el mecanismo de fijación de los precios de algunos productos necesarios para la protección de la salud poblacional que se dispensen en el territorio español, siempre siguiendo un régimen general objetivo y transparente. Asimismo, en caso de situación excepcional sanitaria, se prevé que la Comisión Interministerial de Precios de los Medicamentos podrá fijar el importe máximo de

venta al público de determinados medicamentos y productos por el tiempo que dure dicha situación excepcional.

3. Gestión eficiente de las Administraciones Públicas

- Se agiliza el procedimiento para la contratación de todo tipo de bienes o servicios que sean necesarios.
- Se habilita al Ministerio de Hacienda para realizar transferencias entre las distintas secciones presupuestarias con el fin de reforzar la financiación de la política sanitaria por parte del Estado.

4. Medidas de apoyo a las familias

- Se dota a las Comunidades Autónomas de 25 millones de euros de recursos específicos para garantizar el derecho de alimentación de menores en situación de vulnerabilidad afectados por el cierre de centros escolares.
- En el ámbito de la educación obligatoria se habilita a las administraciones afectadas por las medidas de contención reforzadas a modificar el calendario escolar para que puedan ordenar de forma flexible el desarrollo del curso.
- El personal al servicio de la Administración Pública encuadrado en el régimen especial de mutualismo administrativo que se encuentre en situación de aislamiento preventivo, así como quienes se han contagiado del virus, se considerarán en Incapacidad Temporal asimilada a la baja laboral por Accidente de Trabajo. Se extiende de esta forma a los empleados públicos la medida adoptada el pasado martes para el Régimen General de la Seguridad Social. Hasta ahora, estos casos estaban sujetos al régimen de incapacidad temporal por contingencias comunes, y esta modificación supone que ahora será la Administración será quien se haga cargo de su remuneración.

Además de la aprobación de estas medidas, el Presidente del Gobierno ha adelantado en su comparecencia tras el Consejo de Ministros que:

- en los próximos días se podrán aprobar medidas adicionales, y que los diferentes ministerios están trabajando en la preparación de medidas complementarias; y
- mañana tendrá lugar una reunión telemática con los presidentes autonómicos para abordar las medidas que se están adoptando.

Mientras tanto, ayer jueves, la patronal y sindicatos, propusieron conjuntamente una batería de soluciones destinadas a paliar las medidas de choque con las que se trata de frenar la alerta

sanitaria por el coronavirus.

Por un lado, se establecen alternativas para facilitar la tramitación de Expedientes de Regulación de Empleo Temporales, reduciendo la documentación que debe ser aportada, acortando los plazos legalmente establecidos y, regulando parte de los costes del procedimiento. Adicionalmente, también se prevén medidas relativas a los trabajadores fijos-discontinuos, teletrabajo o soluciones al aislamiento de los trabajadores y el cierre de centros escolares o centros de día.

Incluimos un cuadro resumen como Anexo a la presente Nota Informativa que refleja las diferencias entre la legislación laboral actual y los cambios solicitados por los Agentes Sociales en sus propuestas. Todo apunta a que las medidas finalmente propuestas pudieran ser recogidas en un nuevo Real Decreto-ley que se publicaría en los próximos días.

II. GUÍA PRÁCTICA. ASPECTOS LABORALES Y CONTRACTUALES

¿Qué obligaciones de índole laboral tienen las empresas?	Con carácter general, las empresas están obligadas a garantizar la salud de sus trabajadores en el entorno del centro de trabajo . Por lo tanto, es razonable entender que deben de evitar que sus trabajadores estén expuestos al riesgo de quedar afectados por Coronavirus. En consecuencia, las empresas deben de adoptar las medidas que estén en su mano para alcanzar dicho objetivo, pero siendo conscientes de los límites que existen tanto en la normativa laboral como de protección de datos en relación con la intimidad de los trabajadores.
¿Qué límites debe de respetar la empresa a la hora de recabar información de sus trabajadores e incluso verificar su estado de salud?	El derecho a la intimidad de los trabajadores limita, con carácter general, la facultad del empresario a preguntar a sus trabajadores sobre cuestiones que exceden de las estrictamente profesionales. Ahora bien, dicho derecho no es absoluto por lo que, en una situación como la actual, debe modularse en favor del deber de protección de la salud de los trabajadores. Así, es razonable concluir que el empresario podrá solicitar la información estrictamente necesaria en este sentido, abarcando cuestiones tales como viajes, contacto con personas contagiadas o síntomas.

(Cont.)	<p>Por otro lado y respecto de la posibilidad del empresario de obligar a sus trabajadores a someterse a pruebas médicas, tanto en el centro de trabajo como fuera de este, lo cierto es que dicha facultad está nuevamente restringida por el derecho a la intimidad de los trabajadores. No obstante y en la medida en que la propia legislación recoge ciertas excepciones a la voluntariedad de los reconocimientos médicos, podría llegar a entenderse que ante una situación de riesgo claro de contagio y no existiendo una medida menos gravosa para limitar dicho riesgo, la empresa sí podría llegar a imponer dichos reconocimientos.</p>
<p>¿Puede la empresa limitar los viajes de sus trabajadores?</p>	<p>Evidentemente, en el contexto de riesgo actual, la empresa no solo puede, sino que debe, limitar los viajes profesionales de sus trabajadores. Incluso, puede resultar aconsejable limitar las reuniones presenciales o, al menos limitar el número de sus asistentes. Más difícil será impedir los viajes de naturaleza privada de los trabajadores.</p>
<p>¿Pueden los trabajadores solicitar el teletrabajo? ¿Y otras medidas alternativas?</p>	<p>Será necesario analizar la política existente al respecto en cada empresa. Sin embargo, con carácter general, los trabajadores no tienen derecho a teletrabajar sin la aceptación, o al menos, negociación, con la empresa. No obstante en el contexto actual, teniendo en cuenta (i) las recomendaciones que están haciendo las autoridades, (ii) que se están suspendiendo las actividades lectivas en toda España, y (iii) que el artículo 38.4 del Estatuto de los Trabajadores abre la puerta al teletrabajo como una medida de conciliación, cabe concluir que las peticiones de los trabajadores en este sentido, siempre que sean compatibles con la naturaleza de su trabajo, deben de aceptarse por el empresario.</p> <p>A día de hoy y salvo que el gobierno adopte medidas extraordinarias, no existe ningún permiso que permita al trabajador unilateralmente dejar de trabajar por el Coronavirus o la necesidad de cuidar de los menores a su cargo, más allá del disfrute de las vacaciones y de las excedencias recogidas en el Estatuto de los Trabajadores y o de los permisos específicos que puedan recogerse a nivel convencional o empresarial.</p>

<p>A la inversa, ¿puede el empresario imponer el teletrabajo u otras medidas?</p>	<p>El teletrabajo parece una de las medidas más adecuadas para proteger la salud de los trabajadores siempre que sea compatible con la naturaleza de los servicios prestados. Ahora bien, su imposición unilateral por las empresas resulta cuestionable debiendo ponderar el impacto que éste tiene en la esfera privada del trabajador.</p> <p>Además, las empresas pueden valorar la posibilidad de ofrecer adaptaciones de jornada, permisos no retribuidos o el disfrute de vacaciones, valorando caso a caso, la facultad de imponer unilateralmente estas medidas.</p> <p>Si dichas medidas no fueran suficientes y existiera un riesgo claro de contagio o una imposibilidad de continuar con su actividad por motivos organizativos o de producción, la empresa podrá tramitar un procedimiento de suspensión temporal de contratos de trabajo y/o reducción de jornada. Llegado este caso, habrá que analizar si (i) concurre una causa técnica o productiva, en cuyo caso habrá que tramitar un periodo de consulta de 15 días con la representación de los trabajadores, o (ii) si es posible fundamentar la suspensión en una causa de fuerza mayor que permitirá a la empresa instar la suspensión de contrato directamente ante la autoridad laboral, sin periodo de consultas previo y debiendo dicha autoridad pronunciarse en un plazo de 5 días.</p>
<p>¿Qué costes debe de asumir el empresario? Situaciones de incapacidad temporal</p>	<p>Si el trabajador sigue prestando sus servicios, presencialmente o a distancia, el empresario deberá seguir abonándole su salario sin, en principio, tener que asumir ningún coste adicional por el teletrabajo. Solo en aquellos casos en los que se hayan pactado permisos no retribuidos, suspensiones de contratos o reducción de jornadas se podrá ver afectado el salario del trabajador. Es preciso señalar que en los supuestos de suspensiones de los contratos de trabajo, las empresas seguirán obligadas a abonar las cotizaciones a la Seguridad Social.</p> <p>Por otra parte, es facultad exclusiva de las autoridades sanitarias declarar la situación de incapacidad temporal, bien por contingencias comunes bien por contingencias profesionales, de los trabajadores afectados por el Coronavirus o que se hallan en situación de cuarentena, de conformidad con los criterios 2/2020 y 3/2020 de la Dirección General de la Seguridad Social. En este caso, resultará de aplicación la regla general de abono de la prestación por incapacidad temporal, debiendo las empresas asumir la obligación de completar dicha prestación si así se recoge en el convenio colectivo de aplicación o es una práctica empresarial consolidada.</p>

<p>¿Qué impacto puede tener el coronavirus en las relaciones comerciales de las empresas?</p>	<p>Si el coronavirus conlleva medidas que causen interrupción a lugares de comercio, eventos públicos, cadenas de suministro o de distribución, cabe analizar si estaríamos ante un supuesto de fuerza mayor que impida el cumplimiento de las obligaciones empresariales o ante un posible escenario que habilite la aplicación de cláusulas rebus sic stantibus.</p>
<p>Fuerza mayor</p>	<p>El Código Civil y los convenios internacionales como el Convenio de las Naciones Unidas sobre Compraventa Internacional de Mercaderías establecen que no hay responsabilidad por incumplimientos motivados por fuerza mayor, es decir, por hechos que no puedan “preverse” o que sean “inevitables”</p> <p>La fuerza mayor es un evento que supera las posibilidades del deudor de cumplir con sus obligaciones. Aun cuando el deudor quiere cumplir, no puede por un hecho ajeno que se lo imposibilita. La principal consecuencia de la fuerza mayor es que suspende temporalmente la obligación o exonera al deudor de su cumplimiento.</p> <p>Calificar al coronavirus como causa de fuerza mayor es complejo, en primer lugar, porque no se trata de una calificación genérica y aplicable a todos los casos, sino que depende del caso concreto.</p> <p>Existen algunos casos en España donde la jurisprudencia ha tratado a los efectos de las epidemias de la gripe H1N1 y del virus del SARS como fuerza mayor. Sin embargo, es necesario hacer unos matices, en primer lugar, en estos casos hubo una medida administrativa (establecimiento de cordones sanitarios, cierres de aeropuertos) y, en segundo lugar, en estos casos no se trataba de obligaciones de cumplimiento prolongado en el tiempo.</p> <p>En ese sentido, podría interpretarse que la existencia de fuerza mayor resulta evidente cuando existe una medida administrativa que imposibilita cumplir con una obligación, pero podrían surgir dificultades dependiendo de la claridad de las medidas tomadas. Por ejemplo, podría ser complejo analizar la fuerza mayor si lo que existe son meras recomendaciones.</p>

<p>Cláusula rebus sic stantibus</p>	<p>Aun cuando los hechos no justifiquen la existencia de la fuerza mayor conviene analizar la aplicación de la cláusula <i>rebus sic stantibus</i>, siendo esta aplicable cuando la obligación sigue siendo posible cumplirla, pero resultaría excesivamente oneroso para el obligado.</p> <p>Esta cláusula es de aplicación restrictiva y en todo caso requiere que concurran los siguientes requisitos: (i) los hechos son extraordinarios e imprevisibles; (ii) los hechos ocasionan una desproporción desorbitante para una de las partes en el contenido de sus obligaciones; y (iii) las partes carezcan de otros medios para solucionar el perjuicio causado.</p> <p>De este modo, la circunstancia sobrevenida amerita un cambio de las condiciones de los contratos durante el tiempo que dure la contingencia. Muchos contratos ya contienen cláusulas de <i>hardship</i> que prevén estas circunstancias.</p> <p>En conclusión, los efectos del coronavirus pueden implicar consecuencias para los contratos comerciales, pero será en gran medida dependiente de los contratos concretos y de los hechos concretos de cada caso.</p>
<p>Artículo 955 del Código de Comercio</p>	<p>Existe una disposición en nuestro Código de Comercio que habilita al Gobierno en caso de epidemia oficialmente declarada, para que el Consejo de Ministros, dando cuenta a las Cortes, pueda suspender la acción de los plazos señalados en el Código de Comercio para los efectos de las operaciones mercantiles. Dicha suspensión podrá ser general para todo el territorio nacional, o sólo para aquellos puntos o plazas que se determinen.</p> <p>Esta es una medida a disposición del gobierno que conviene tener presente.</p>

<p>Si en una empresa se ha detectado un caso de coronavirus ¿puede enviar una comunicación a clientes, trabajadores o proveedores que crean que han estado en contacto con la persona afectada, para advertirles y para que puedan tomar medidas?</p>	<p>La Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) ha emitido un informe (0017/2020) el 12 de marzo de 2020 en donde recuerda que el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) permite el tratamiento de datos personales, sin el consentimiento del interesado, en caso de “interés público” o “intereses vitales”, estimando que este último puede aplicarse “para los tratamientos de datos personales dirigidos a proteger a todas aquellas personas susceptibles de ser contagiadas en la propagación de la epidemia”.</p> <p>Por tanto, la empresa podría llevar a cabo dicho tratamiento de datos (materializado mediante el envío del email o llamadas telefónicas), si bien preservando la identidad del afectado y debiendo cumplir el resto de principios del RGPD.</p>
<p>¿Puede un establecimiento comercial o empresa utilizar cámaras térmicas por infrarrojos para evitar que entren en sus instalaciones empleados, proveedores o clientes con fiebre?</p>	<p>No es posible responder a esta pregunta en términos generales ya que deberá analizarse el caso concreto. Como punto de partida, tomar la temperatura (a la postre, un dato personal) de manera indiscriminada a un determinado colectivo (empleados, potenciales clientes de un centro comercial, etc.) podría ser ilegítimo por no contar con una base legitimadora lícita. Además, el análisis variará según para cada colectivo, por la posición que pueda tener este con el responsable del tratamiento.</p> <p>No obstante, en el estado actual de la crisis, la cual incluso ha sido catalogada por la OMS como “pandemia”, podría considerarse que, en determinadas circunstancias y con base a fines de “interés público” o de “interés vital” de persona innominadas, dichos tratamientos podrán ser lícitos, incluso sin contar con el consentimiento de los interesados.</p> <p>Como decimos, en tales casos es fundamental realizar un análisis pormenorizado de cada caso y, en el supuesto de que se llevase a cabo el tratamiento, garantizar el cumplimiento del resto de obligaciones y principios rectores del RGPD.</p>

<p>¿Puede un establecimiento comercial preguntar a todas las personas que entren en él si están afectados por COVID-19? ¿Y guardar un registro para evitar elusiones de estos mecanismos de contención del virus?</p>	<p>Esta podría ser otra medida adoptada por una organización para evitar la propagación del COVID-19. Al igual que la pregunta anterior, la validez de este tratamiento de datos personales dependerá del caso concreto y el fin real que persiga el responsable del tratamiento, pudiendo ser válido si la finalidad es dicho “interés público” o “interés vital”, sin que, en ningún caso, pueda tratar de obtener un fin comercial con dicho tratamiento.</p> <p>No obstante, la creación de un registro de las personas cuya entrada es rechazada por ser posibles portadores del coronavirus podría parecer desproporcionado, sobre todo por existir otros mecanismos menos intrusivos a la intimidad de los afectados (principalmente, realizar la pregunta o chequeo cada vez que trata de acceder al establecimiento). Por tanto, mientras que, en la situación actual y con finalidades de “interés público” y de “intereses vitales” generales se podría sostener la legitimidad del tratamiento de dicha información, otras actividades como la creación de registros o la comunicación de los mismos parecen desproporcionadas y, por ello, deberían evitarse.</p>
<p>¿Puede una empresa utilizar medidas de geolocalización para asegurarse de que sus empleados no van a una zona con alta concentración de casos de coronavirus, incluso en su tiempo libre?</p>	<p>Incluso dentro de una relación laboral, los empleados tienen ciertas expectativas de intimidad. La Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales (LOPDGDD) prevé (art. 90) la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores, siempre que se realice dentro del marco legal y con ciertos límites, como por ejemplo incluir dichos dispositivos en vehículos de empresa dependiendo del puesto de trabajo, debiendo además informar de forma expresa y clara a los trabajadores sobre esta medida de control.</p> <p>Por tanto, dichos sistemas únicamente se podrán utilizar durante la prestación laboral y no fuera de la misma, en el ámbito privado del trabajador. Sin embargo, como ha recordado la AEPD en el informe antes mencionado, los trabajadores tienen la obligación de informar a su empleador en caso de sospecha de contacto con el virus, a fin de salvaguardar, además de su propia salud, la de los demás trabajadores del centro de trabajo.</p>

<p>Ante la adopción de medidas para la incentivación de usos telemáticos para proveedores, clientes y trabajadores ¿qué otras medidas debería adoptar la empresa?</p>	<p>La mayoría de empresas con capacidad de trabajar de manera telemática está incentivando a sus trabajadores a “teletrabajar” desde casa. Esta medida, aunque permite que la empresa siga operativa, implica también riesgos al provocar que cientos o miles de empleados se conecten a los sistemas de información de la compañía de manera remota, pudiendo ser aprovechado por usuarios maliciosos para penetrar de forma no autorizada en tales sistemas.</p> <p>Por ello, las empresas deberán intensificar las labores de protección de sus sistemas de información, redoblando las medidas de seguridad implementadas. Estas pueden incluir el establecimiento de:</p> <ul style="list-style-type: none">- sistemas de doble autenticación;- cifrado de las comunicaciones internas (a través de chat, herramientas de gestión de proyectos, etc.) y externas;- recordatorio a empleados sobre protocolos de uso de sistemas de información y sobre las medidas de seguridad; etc.
--	--

La información contenida en esta Nota Informativa es de carácter general y no constituye asesoramiento jurídico. Este documento ha sido elaborado el 13 de marzo de 2020 y Pérez-Llorca no asume compromiso alguno de actualización o revisión de su contenido.

ANEXO: LEGISLACIÓN ACTUAL VS. PROPUESTA CONJUNTA DE SINDICATOS (CC.OO. Y UGT) Y PATRONAL (CEOE Y CEPYME)

MATERIA	LEGISLACIÓN ACTUAL	¿QUÉ CAMBIOS SE PROPONEN?
1. MEDIDAS RELATIVAS A ERTEs		
ERTE por fuerza mayor	Definición de fuerza mayor: inexistencia de definición legal. Concepto interpretado jurisprudencialmente caso por caso	Regular supuestos concretos que se consideren fuerza mayor a efectos del ERTE: <ul style="list-style-type: none"> ▪ cierre o cancelación de actividades ▪ restricciones a la movilidad de las personas o mercancías ▪ aislamiento para evitar el contagio ▪ carencia de suministros, entre otros ▪
	Procedimiento: presentación de la documentación justificativa del ERTE y la existencia de fuerza mayor ante la Autoridad Laboral, quien recabará un informe a la Inspección de Trabajo de cara a resolver sobre la existencia de fuerza mayor en 5 días	Aligerar el procedimiento simplificando la documentación que la empresa debe remitir a la Autoridad Laboral y suprimir el carácter obligatorio del informe de la Inspección de Trabajo
ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción	Causas: <ul style="list-style-type: none"> ▪ económicas: cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa (la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas, 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) ▪ técnicas: cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción ▪ 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 	Adaptación extraordinaria de las causas que justifican el ERTE como, por ejemplo: <ul style="list-style-type: none"> ▪ la caída precipitada y repentina de la facturación o de la demanda de actividad; o ▪ la ruptura de la cadena de suministros, entre otras

MATERIA	LEGISLACIÓN ACTUAL	¿QUÉ CAMBIOS SE PROPONEN?
	<p>la producción</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ productivas: cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado 	
	<p>Documentación: volumen de documentación considerable a preparar por la empresa para acreditar la causa en la que fundamenta el ERTE</p>	<p>Simplificar la documentación de manera que se ciña a acreditar la existencia de la causa y su relación con el coronavirus</p>
	<p>Procedimiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Constitución de la comisión representativa en un plazo máximo de 7 días o 15 días en caso de no existir representación de los trabajadores ▪ Periodo de consultas de un máximo de 15 días ▪ Informe de la Inspección de Trabajo en un plazo máximo de 15 días 	<p>Simplificar el Procedimiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Constitución de la comisión representativa en un plazo máximo de 5 días, en ausencia de representación de los trabajadores, se deberá acudir al sindicato más representativo a nivel sectorial y, en su defecto, a 3 trabajadores de la empresa ▪ Periodo de consultas de un máximo de 7 días ▪ Informe potestativo de la Inspección de Trabajo en un plazo máximo de 7 días

MATERIA	LEGISLACIÓN ACTUAL	¿QUÉ CAMBIOS SE PROPONEN?
	Fecha de efectos: tras la finalización del periodo de consultas y la correspondiente notificación a la Autoridad Laboral y los representantes de los trabajadores (entre 22 y 30 días después de la comunicación de inicio)	Carácter retroactivo de los efectos a la fecha de la comunicación de la intención de iniciar el procedimiento a los representantes de los trabajadores
Costes comunes a los ERTes	Desempleo: periodo de cotización mínimo de 360 días en los 6 años anteriores al ERTE y que estas cotizaciones no se hayan utilizado para solicitar anteriormente otra prestación o subsidio	Acceso a la protección por desempleo sin exigir periodo de carencia
	Periodos consumidos: contabilización de los periodos consumidos	Los periodos consumidos de desempleo no podrán perjudicar ningún reconocimiento de futuras prestaciones por desempleo (“ contador a cero ”)
	Cotización a la Seguridad Social: La empresa debe de abonarlas durante la vigencia del ERTE	En caso de falta de liquidez por inactividad derivada de la situación, se suspenderá la obligación del pago de cotizaciones por parte de las empresas
2. OTRAS MEDIDAS		
Trabajadores fijos-discontinuos	Desempleo: para poder acceder a la prestación por desempleo deberán haber cotizado el tiempo mínimo de 360 días dentro de los seis años anteriores a la situación legal de desempleo.	Posibilidad de acceder a la prestación por desempleo sin exigir periodo de carencia
Aislamientos o contagio de trabajadores	Complemento de Incapacidad Temporal: salvo previsión estatutaria o política empresarial en dicho sentido, la prestación por incapacidad temporal asciende al 60% de la base reguladora desde el 4º día de la baja hasta el 20º inclusive y el 75% desde el día 21 en adelante (IT por enfermedad común) o el 75% de la base reguladora desde el día siguiente al de la baja en el trabajo. (IT por enfermedad profesional).	<ul style="list-style-type: none"> Complemento del 100% del salario: percepción de un complemento e hasta el 100% de sus retribuciones con cargo al fondo de ayuda extraordinario Coste de las cotizaciones: también se sufragará con el fondo de ayuda extraordinario
Cierre de centros	No aplica.	<ul style="list-style-type: none"> Aumento de los supuestos para la atención del cuidado de hijos y mayores, tales como: (i) la formulación de

Pérez-Llorca

MATERIA	LEGISLACIÓN ACTUAL	¿QUÉ CAMBIOS SE PROPONEN?
escolares, centros de día y restricciones de movilidad		nuevos permisos retribuidos, (ii) nuevas causas de suspensión de la relación laboral <ul style="list-style-type: none">▪ Costes: las cotizaciones y los costes correrán a cargo del fondo de ayudas extraordinarias
Teletrabajo	Obligatoriedad de evaluar el puesto de trabajo: la empresa tiene la obligación de realizar una evaluación de riesgos laborales respecto del domicilio del teletrabajador, en concreto, respecto de aquella zona habilitada para la prestación de servicios.	Autoevaluación: con carácter excepcional, la obligación se entenderá cumplida con la autoevaluación realizada voluntariamente por el propio trabajador.