

---

GUÍA Y RECOMENDACIONES PARA EMPRESAS ANTE  
LA DECLARACIÓN DEL ESTADO DE ALARMA PARA  
AFRONTAR LA SITUACIÓN DE EMERGENCIA  
SANITARIA PROVOCADA POR EL CORONAVIRUS  
COVID-19

18 MARZO 2020

---



CAAMAÑO, CONCHEIRO & SEOANE  
ABOGADOS Y ASESORES DE EMPRESA



---

## **I.- INTRODUCCIÓN.**

La inédita situación del estado de alarma declarado para hacer frente a la epidemia sanitaria provocada por el coronavirus, nos ha hecho elaborar una guía básica para orientar a nuestros clientes en las posibles situaciones y contingencias derivadas del coronavirus. Los escenarios en que pueden verse tanto las personas trabajadoras como sus empresas, no encuentran respuesta adecuada en la actual normativa laboral y de seguridad social. Todos estamos igualmente afectados por esta situación derivada del coronavirus que ha generado un problema de SALUD PÚBLICA.

## **II.- LIMITACIONES DERIVADAS DE LA DECLARACIÓN DEL ESTADO DE ALARMA.**

### **1.- Declaración del estado de alarma.-**

Se ha declarado el estado de alarma (Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo) con el fin de afrontar la situación de emergencia sanitaria provocada por el coronavirus COVID-19, el cual afecta a todo el territorio nacional durante quince días naturales (14 de marzo al 29 de marzo de 2020), que se podrán prorrogar (seguramente se prorrogarán).

[Consulta aquí el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo](#)

### **2.- Circulación.-**

Hay una **limitación de la libertad de circulación por las vías de uso público**; así, sólo podrán circular por las vías de uso:

2.1.- **Personas**: Las personas para la realización de las siguientes actividades:

- a) Adquisición de alimentos, productos farmacéuticos y de primera necesidad.
- b) Asistencia a centros, servicios y establecimientos sanitarios.

- 
- c) Desplazamiento al lugar de trabajo para efectuar su prestación laboral, profesional o empresarial.
  - d) Retorno al lugar de residencia habitual.
  - e) Asistencia y cuidado a mayores, menores, dependientes, personas con discapacidad o personas especialmente vulnerables.
  - f) Desplazamiento a entidades financieras y de seguros.
  - g) Por causa de fuerza mayor o situación de necesidad.
  - h) Cualquier otra actividad de análoga naturaleza que habrá de hacerse individualmente, salvo que se acompañe a personas con discapacidad o por otra causa justificada.

2.2.- Vehículos particulares: Los vehículos particulares para la realización de las actividades anteriores o para el repostaje en gasolineras o estaciones de servicio.

2.3.- Transporte público:

2.3.1.- Se reduce en un 50%:

- a) Los servicios de transporte público de viajeros por carretera, ferroviarios, aéreo y marítimo que no están sometidos a contrato público u obligaciones de servicio público (OSP)
- b) Los servicios de transporte público de viajeros por carretera, ferroviarios, aéreo y marítimo de competencia estatal que están sometidos a contrato público u OSP.

2.3.2.- Se mantiene:

- a) Los servicios ferroviarios de cercanías mantendrán su oferta de servicios.
- b) Los servicios de transporte público de viajeros por carretera, ferroviarios y marítimo de competencia autonómica o local que están sometidos a contrato público u OSP, o sean de titularidad pública, mantendrán su oferta de transporte.

2.3.3.- Se imponen a los operadores de transporte público obligaciones adicionales:

- a) Realizar una limpieza diaria de los vehículos de transporte, de acuerdo con las recomendaciones que establezca el Ministerio de Sanidad.

- 
- b) Los sistemas de venta de billetes online deberán incluir durante el proceso de venta de los billetes un mensaje suficientemente visible en el que se desaconseje viajar salvo por razones inaplazables.
  - c) En aquellos servicios en los que el billete otorga una plaza sentada o camarote, los operadores de transporte tomarán las medidas necesarias para procurar la máxima separación posible entre los pasajeros.

2.3.4.- Por resolución del Ministro de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana se establecerán las condiciones necesarias para facilitar el transporte de mercancías en todo el territorio nacional, con objeto de garantizar el abastecimiento.

#### **4.- Limitación de la actividad comercial.-**

Se suspenden una serie de actividades comerciales.

4.1.- Se suspende la apertura al público de los locales y establecimientos minoristas. Esto afecta al comercio minorista (CNAE 47), no al mayorista (CNAE 46). Se exceptúa de esta suspensión del comercio minorista, los establecimientos comerciales minoristas de:

- a) alimentación, bebidas, productos y bienes de primera necesidad;
- b) establecimientos farmacéuticos, médicos, ópticas y productos ortopédicos;
- c) productos higiénicos;
- d) peluquerías;
- e) prensa y papelería;
- f) combustible para la automoción;
- g) estancos;
- h) equipos tecnológicos y de telecomunicaciones;
- i) alimentos para animales de compañía;
- j) comercio por internet, telefónico o correspondencia;
- k) tintorerías y lavanderías.

---

4.2.- Se suspenden las actividades de hostelería y restauración, pudiendo prestarse exclusivamente servicios de entrega a domicilio.

4.3.- Se suspende cualquier otra actividad o establecimiento que a juicio de la autoridad competente pueda suponer un riesgo de contagio.

4.4.- La permanencia en los establecimientos comerciales cuya apertura esté permitida deberá ser la estrictamente necesaria para que los consumidores puedan realizar la adquisición de alimentos y productos de primera necesidad, quedando suspendida la posibilidad de consumo de productos en los propios establecimientos. En todo caso, se evitarán aglomeraciones y se controlará que consumidores y empleados mantengan la distancia de seguridad de al menos un metro a fin de evitar posibles contagios.

## **5.- Suspensión de actividades lúdicas.-**

Se suspende:

- a) La apertura al público de los museos, archivos, bibliotecas, monumentos, así como de los locales y establecimientos en los que se desarrollen espectáculos públicos, las actividades deportivas y de ocio indicados en el anexo del presente real decreto.
- b) Las verbenas, desfiles y fiestas populares.

## **6.- Medidas de especial aplicación al sector de los transportes.-**

6.1. El restablecimiento temporal de los controles en las fronteras interiores, que se aplicará desde 00:00 horas del 17 de marzo de 2020, hasta las 24:00 horas del 26 de marzo de 2020 y afectará a las fronteras interiores terrestres. Sólo se permitirá la entrada a territorio nacional, por vía terrestre, a las siguientes personas:

- a) Ciudadanos españoles.
- b) Residentes en España.
- c) Trabajadores transfronterizos.

- 
- d) Aquellas que acrediten documentalmente causas de fuerza mayor o situación de necesidad.

Queda exceptuado de estas restricciones el personal extranjero acreditado como miembro de las misiones diplomáticas, oficinas consulares y organismos internacionales sitos en España, siempre que se trate de desplazamientos vinculados al desempeño de funciones oficiales.

Con el fin de asegurar la continuidad de la actividad económica y de preservar la cadena de abastecimiento, **estas medidas no son aplicables al transporte de mercancías.**

**[CONSULTE LA ORDEN AQUÍ.](#)**

6.2.- **Restricciones de transporte a las ciudades de Ceuta y Melilla**, pues desde las 00:00 horas del día 17 de marzo de 2020 se prohíbe la realización de vuelos entre cualquier aeropuerto situado en el territorio nacional y Ceuta y Melilla, así como el desembarco en el puerto de Ceuta y Melilla de pasajeros embarcados en los buques de pasaje de transbordo rodado y buques de pasaje que presten servicio de línea regular entre la península y Ceuta y Melilla. Se **exceptúan los conductores de las cabezas tractoras de la mercancía rodada.**

**CONSULTE LAS ORDENES MINISTERIALES [AQUÍ](#) Y [AQUÍ](#)**

6.3.- Excepciones temporales del cumplimiento de las normas de tiempos de conducción y descanso en los transportes por mercancía, establecidas por la RESOLUCIÓN DE 16 DE MARZO DE 2020 DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRANSPORTE TERRESTRE (que sustituye a la Resolución de 13 de marzo de 2020). Esta resolución, exceptúa temporalmente a las operaciones de transporte de mercancías del cumplimiento de las normas establecidas en los artículos 6.1 y 8.6 del Reglamento n.º 561/2006.

- (a) Las excepciones previstas en el apartado primero serán de aplicación a los conductores que realicen operaciones de transporte de mercancías en todo el territorio nacional.
- (b) Estas exenciones serán de aplicación desde el día 14 de marzo de 2020 hasta el día 28 de marzo del 2020, ambos incluidos.

---

(c) Las excepciones afectan a los arts. 6.1 y 8.6 del Reglamento:

- (i) El art. 6.1 dice que “el tiempo diario de conducción no será superior a nueve horas. No obstante, el tiempo diario de conducción podrá ampliarse como máximo hasta 10 horas no más de dos veces durante la semana”.
- (ii) El art. 8.6 dice que “en el transcurso de dos semanas consecutivas el conductor tendrá que tomar al menos: (i) dos períodos de descanso semanal normal, o (ii) un período de descanso semanal normal y un período de descanso semanal reducido de al menos 24 horas; no obstante, la reducción se compensará con un descanso equivalente tomado en una sola vez antes de finalizar la tercera semana siguiente a la semana de que se trate. Un período de descanso semanal tendrá que comenzarse antes de que hayan concluido seis períodos consecutivos de 24 horas desde el final del anterior período de descanso semanal.

**CONSULTE LA RESOLUCIÓN [AQUÍ](#)**

## **II.- PAUTAS DE ACTUACIÓN PARA LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES FRENTE A LA EXPOSICIÓN AL NUEVO CORONAVIRUS (SARS-COV-2).-**

### **1.- Elaboración de Guía de Prevención.-**

Conforme con lo establecido en la LPRL, la empresa tiene la obligación de velar por la salud de las personas trabajadoras y adoptar todas las medidas que resulten necesarias para preservar la salud de éstas. Los servicios de prevención de las empresas están obligados a «proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo» (art. 31 LPRL y art. 19 RSP). Por tanto, debe solicitarse de la empresa que lleva “prevención de riesgos laborales” que elabore una Guía de prevención y actuación en relación con el COVID-19.

---

Esa Guía debe ser comunicada a todo el personal, de acuerdo con las instrucciones que las autoridades sanitarias vayan indicando (Procedimiento de actuación de los Servicios de Prevención).

## **2.- Pautas para elaborar la Guía de Prevención.-**

Las empresas tienen varias vías de información y ejecución de planes de prevención: (i) las recomendaciones adoptadas por sus servicios de prevención; (ii) la información proporcionada por el Ministerio de Sanidad; (iii) el procedimiento de actuación determinado para los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales emitido por el Ministerio de Trabajo y Economía Social frente a la exposición al Coronavirus; (iv) cualquier otra recomendación publicada por los organismos estatales, internacionales y/ o regionales.

### **Guía de Prevención del Ministerio de Sanidad**

#### **Guía de actuación del Ministerio de Trabajo**

**2.1.- En el entorno laboral las medidas preventivas se enmarcan en el Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo.**

2.2.- Dado que el contacto con el virus puede afectar a entornos sanitarios y no sanitarios, corresponde a las empresas evaluar el riesgo de exposición y seguir las recomendaciones que sobre el particular emita el servicio de prevención, siguiendo las pautas y recomendaciones formuladas por las autoridades sanitarias. Así:

2.3.- Se limitará el número de personas y el tiempo de exposición al mínimo posible y se establecerá un listado de trabajadores expuestos, el tipo de trabajo efectuado, así como un registro de las correspondientes exposiciones, accidentes e incidentes.

2.4.- Debe evitarse la exposición de los trabajadores sanitarios y no sanitarios que, en función de sus características personales o estado biológico conocido, debido a patologías previas, medicación, trastornos inmunitarios o embarazo, sean considerados especialmente sensibles a este riesgo.

2.5.- Es imprescindible reforzar las medidas de higiene personal en todos los ámbitos de trabajo y frente a cualquier escenario de exposición. Se recomienda:



- 
- a) la higiene de manos es la medida principal de prevención y control de la infección. si las manos están visiblemente limpias la higiene de manos se hará con productos de base alcohólica; si estuvieran sucias o manchadas con fluidos se hará con agua y jabón antiséptico.
  - b) las uñas deben llevarse cortas y cuidadas, evitando el uso de anillos, pulseras, relojes de muñeca u otros adornos.
  - c) recoger el cabello largo en una coleta o moño bajo
  - d) evitar el uso de lentillas
  - e) si tiene síntomas respiratorios debe cubrirse la boca y nariz al toser o estornudar con un pañuelo desechable y tirarlo en un contenedor de basura. Si no se tiene pañuelo de papel debe toser o estornudar sobre su brazo en el ángulo interno del codo, con el propósito de no contaminar las manos
  - f) Si sufre un acceso de tos inesperado y se cubre accidentalmente con la mano, debe evitar tocarse los ojos, la nariz o la boca.

2.6.- Las medidas de protección individual (incluyendo el equipo de protección individual (EPI)), deben ser adecuadas y proporcionales al riesgo o riesgos frente a los que debe ofrecerse protección acorde con la actividad laboral o profesional (guantes y mascarillas).

El uso de ese material de prevención (guantes y mascarilla) debiera recomendarse e, incluso, imponerse cuando se realicen transportes en zonas de especial riesgo o en las que se haya decretado el aislamiento.

2.7.- Las medidas de aislamiento del caso en investigación constituyen la primera barrera de protección tanto del trabajador como de las restantes personas susceptibles de contacto con el paciente.

2.8.- El uso apropiado de elementos de protección estructurales, los controles y medidas organizativas de personal, las políticas de limpieza y desinfección de lugares y equipos de trabajo reutilizables, son igualmente importantes medidas preventivas.

---

2.9 Debe advertirse específicamente que ningún trabajador continúe en su puesto si considera que tiene fiebre o cualquier otro síntoma vinculado a la enfermedad. A tal efecto, debe articularse el pertinente mecanismo de sustitución.

2.10.- Utilizar y combinar turnos de trabajo con fórmulas de teletrabajo en aquellas áreas que, por la naturaleza de sus funciones, sean posibles.. Se trataría de una medida de carácter excepcional y temporal.

### **3.- Contingencias.-**

3.1.- Los periodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras provocado por el virus COVID-19 se considerarán, con carácter excepcional, situación asimilada a accidente de trabajo, exclusivamente para la prestación económica de incapacidad temporal del sistema de Seguridad Social (art. 5 del 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). Según el RDL, “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”. Por lo tanto, la duración de la prestación vendrá fijada por el parte de baja por aislamiento y la correspondiente alta, si bien la fecha del hecho de inicio será en la que se acuerde el aislamiento o la enfermedad del trabajador, sin perjuicio de que el parte de baja se expida con posterioridad.

Se excluyen de esta consideración todos aquellos casos de aislamiento preventivo sin venir acordados por los servicios de salud.

3.2.- En cuanto a la tramitación de los partes de alta y baja por IT para los casos de contagio por coronavirus:

- a) Los partes de baja/alta solo podrán ser emitidos por los médicos de los Servicios Públicos de Salud, tanto en las situaciones de aislamiento como de enfermedad y a todos los trabajadores que lo necesiten, por lo que no podrán ser expedidos por los facultativos de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social (MCSS), del Instituto Social de la Marina o de las Empresas Colaboradoras.
- b) la contingencia a cumplimentar por parte de dichos facultativos del Sistema

---

Público de Salud siempre será por Enfermedad Común (aunque a efectos reales sean considerados como accidente de trabajo).

- c) el periodo de estos procesos de IT se fija entre 5 y 30 días naturales tal como recoge el RD 625/2014, la emisión del primer parte de confirmación no excederá en más de siete días naturales a la fecha de baja inicial. Los sucesivos partes, en caso de ser necesarios, no podrán emitirse con una diferencia de más de catorce días naturales entre sí.
- d) Abono de la prestación: en tanto no se emita el parte médico de baja no se iniciarán las actuaciones tendentes a la suspensión de la relación laboral y al reconocimiento del derecho a la citada prestación económica por IT. Por tanto, hay que tener en cuenta lo siguiente:
- e) Con anterioridad a su emisión, el parte de baja médico por aislamiento requerirá la confirmación de la procedencia de ese aislamiento por parte de la autoridad sanitaria competente de cada Comunidad Autónoma o a quien ésta autorice.
- f) No es necesaria la presencia física del trabajador para confirmación del parte de baja, siempre que exista indicación de la autoridad en caso de aislamiento y constatación de la enfermedad por los medios disponibles en el Servicio de Salud (Historias clínicas).
- g) Cuando se tenga conocimiento del periodo de aislamiento/contagio o de enfermedad con posterioridad al inicio de este, se emitirán los partes con carácter retroactivo.
- h) El INSS acaba de informar a través de AMAT sobre la gestión de Liquidación Directa de los procesos de CORONAVIRUS, en el sentido que:
  - i. Comunicará a la TGSS los periodos de baja por aislamiento o coronavirus como derivados de AT, en lugar de ITCC.
  - ii. Por tanto, el Sistema de Liquidación Directa permitirá compensar el subsidio por ITCC desde el día siguiente a la baja médica y al 75%, ya que habrá cambiado a contingencia

- 
- iii. Hay que recordar que, ante esta situación excepcional, se están tomando medidas por parte del INSS o TGSS que pueden ir cambiando, en ese caso, desde el INSS comunican que irán informando de los cambios que se vayan produciendo.

3.2.- Los periodos de aislamiento preventivo a que se vean sometidos los trabajadores como consecuencia del virus SARS-CoV-2, serán considerados como situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común (Criterio 2/2020, Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social).

3.3.- En el caso de los funcionarios públicos, excepcionalmente se considerará como situación asimilada a accidente de trabajo los periodos de aislamiento o contagio como consecuencia del virus COVID-19 (art. 11 Real Decreto-ley 7/2020, de 12 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes para responder al impacto económico del COVID-19).

#### **4.- Consecuencias de no adoptar medidas preventivas.**

Si se produce un contagio en el centro de trabajo porque la empresa no ha adoptado ninguna medida de prevención, este contagio es considerado accidente de trabajo y se producirá un recargo por falta de medidas de seguridad de las prestaciones que la Seguridad Social abone por la enfermedad, a más de ser sancionada por infracción grave, de acuerdo con lo establecido en el art. 12 LISOS con multas de hasta 40.985 euros (art. 40.2.b LISOS).

#### **5.- Otras situaciones.-**

##### **5.1.- ¿Quiénes son personas de riesgo?**

Se consideran personas con riesgo, las que cumplan alguno de estos criterios:

- a) Cualquier persona con historia de viaje a las zonas afectadas.
- b) Cualquier persona que esté en contacto estrecho con un caso confirmado en los 14 días previos a la aparición de síntomas.

---

## **5.2.- ¿Cómo debe actuar con un trabajador contagiado o que ha estado en contacto con una persona contagiada?**

Según la información de la que disponemos, las autoridades sanitarias establecerán protocolos para averiguar la gravedad de cada supuesto. En todo caso, el trabajador deberá hacer cuarentena domiciliaria durante un período de 14 días naturales. Aquí hay que diferenciar dos supuestos en caso de que el trabajador esté contagiado diagnosticado o que esté sin diagnosticar.

- a) Si está diagnosticado y cuarentena fijada por los Servicios Públicos de salud, nos remitimos a lo explicado en el punto 7.
- b) Si el caso está sin diagnosticar y se adopta la cuarentena como medida preventiva, no se considerará al trabajador en situación de baja temporal y la empresa, en la medida de lo posible, deberá facilitar la adopción de medidas para trabajar en remoto (teletrabajo).

Al tratarse de datos muy sensibles, las empresas deben asegurarse de guardar el anonimato y secreto sobre el trabajador en ambas situaciones.

## **5.3. ¿Cuál es el protocolo de actuación de una empresa cuando un trabajador ha sido contagiado?**

Si existe un caso confirmado de contagio en el centro de trabajo, la empresa

- a) Deberá enviar un comunicado a toda la plantilla informando de la existencia del riesgo de contagio y de las medidas que se deben adoptar.
- b) Asimismo, hay que dar instrucciones claras por si en caso de peligro grave, inminente e inevitable, se pueda interrumpir la actividad y, en su caso, abandonar el lugar de trabajo.
- c) Adicionalmente a estas medidas, la empresa debe informar rápidamente a los Servicios Públicos de Salud de la Com. Autónoma y seguir sus instrucciones. La primera de ellas será aislar inmediatamente a las personas que hubiesen podido tener contacto estrecho con el trabajador contagiado. En esta situación, es probable que la empresa tenga que paralizar su actividad o adoptar medidas de

---

suspensión temporal de la actividad, sin perjuicio de que se puedan adoptar alternativas que permitan continuar con la actividad (por ej. teletrabajo).

### **5.3. ¿La empresa puede adoptar cualquier medida como prohibir a su personal que viaje, a nivel personal, a zonas de riesgo?**

La empresa no puede adoptar medidas que supongan una intromisión en la vida privada del trabajador, ello ocurriría si por ejemplo la empresa obligase al trabajador a tomarse la temperatura en el lugar del trabajo o prohibirle acudir a ciertos sitios a los que viaja en su tiempo de ocio. En cualquier caso, estas medidas solo pueden ser permitidas si existe consentimiento previo del trabajador y siempre que exista un informe favorable de la representación legal de los trabajadores.

La empresa no puede impedir, ni tampoco sancionar, a personas de su plantilla que viajen a zonas de riesgos (la vulneración de las limitaciones a la circulación serán sancionadas por la autoridad competente) pero sí les puede realizar una evaluación del estado de salud, a través de los servicios de prevención de salud, cuando vuelvan. La vulneración de las limitaciones a la circulación serán sancionadas por la autoridad competente.

No obstante, la empresa puede recordar a su plantilla las obligaciones que tienen en materia de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con el art. 29 LPRL, como es la de «velar (...) por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario de los trabajadores en materia de prevención de riesgos». Por lo tanto, si pese a las indicaciones realizadas por la empresa, la persona trabajadora viaja a zonas de riesgo, puede ser sancionada disciplinariamente.

### **5.4.- ¿Puede el trabajador negarse a ir a trabajar por miedo a contagiarse?**

---

En este caso, el trabajador no se puede negar a acudir al centro de trabajo. Si se niega por miedo a poder ser contagiado, podría suponer una falta disciplinaria según lo establecido en el Convenio colectivo de aplicación.

**5.5. ¿Pueden las personas trabajadoras negarse a viajar por trabajo a zonas de riesgo?**

El personal laboral tiene el derecho de protección frente a los riesgos laborales (art. 14 LPRL) pudiendo interrumpir su actividad ante cualquier riesgo grave e inminente para su salud (art. 21 LPRL). Si el empresario impide el ejercicio de este derecho, cometería una infracción muy grave (art. 13.9 LISOS).

**5.5. ¿El Servicio de Prevención de la empresa puede comunicar a la misma el nombre de las personas contagiadas?**

En 2009, la AEPD ya contestó al respecto en referencia a la Gripe A. En el Informe 0608/2009, negó tal posibilidad. Si no hay consentimiento de las personas afectadas, los Servicios de Prevención no deben otorgar más información que las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva (art.22.4 LPRL).

**5.6. ¿En qué supuestos se puede paralizar la actividad de la empresa?**

En el art. 21 LPRL se prevé la posibilidad de paralizar la actividad laboral si existiera un riesgo grave e inminente para la salud de los trabajadores, como es el posible contagio entre la plantilla.

La decisión de paralización de la actividad la puede adoptar directamente la empresa, los órganos de seguridad y salud o incluso la propia persona trabajadora que puede decidir abandonar la actividad si se produce tal riesgo.

---

Si la empresa no paraliza la actividad por riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, la Inspección de Trabajo puede ordenarlo (art. 44 LPRL y arts. 11 y 26 RD 928/1998).

### **III.- PARALIZACIÓN O DESCENSO DE LA PRODUCCIÓN. MEDIDAS LABORALES PALIATIVAS O PROCEDIMIENTOS DE REGULACIÓN DE EMPLEO (ERTEs/EREs).-**

En el supuesto de epidemia del coronavirus, pueden adoptarse medidas paliativas o de regulación de empleo por parte de las empresas, ya sean de reducción de jornada, suspensión temporal del contrato o de extinción de las relaciones laborales. El Gobierno ha aprobado medidas de flexibilización y agilización de estos procedimientos a través del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 (consulte el RD-Ley [aquí](#)), cuyos objetivos prioritarios son garantizar que la actividad empresarial y las relaciones de trabajo se reanuden con normalidad tras la situación de excepcionalidad sanitaria. Así, de menos a más gravosas, se prevén:

- a) Teletrabajo. Se priorizan los sistemas de teletrabajo frente a la cesación temporal o reducción de la actividad. Las empresas deben establecerlos si es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado. En estos casos se entenderá cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos, en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, con carácter excepcional, a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora. Como recomendaciones adicionales indicamos las siguientes:
  - La Compañía deberá facilitar, en la medida de lo posible, el material y las herramientas necesarias para que los trabajadores puedan seguir realizando sus funciones desde sus domicilios en términos similares a cómo lo venían haciendo desde los centros de trabajo.
  - Nuestra recomendación es que, para todos aquellos empleados que vayan a realizar el teletrabajo, la empresa envíe un correo (no vemos



---

necesaria la firma de anexos contractuales) señalando entre otros puntos los siguientes: que la medida obedece a una razón excepcional; que la medida tiene carácter temporal y durante el tiempo que dure la situación excepcional; que en ningún caso se considerará como una condición más beneficiosa o derecho adquirido de cara a futuro; que el resto de derechos y obligaciones se mantienen intactos durante el tiempo en que dure la medida; que se ruega la máxima colaboración por parte de todos los implicados; que si algún empleado careciese de un lugar adecuado para la realización de teletrabajo, lo indique a la mayor celeridad a fin de buscar una alternativa.

- A efectos del resto de obligaciones empresariales y de los trabajadores, debemos ser conscientes que las mismas se mantienen intactas, por lo que sigue vigente la obligatoriedad de registrar la jornada, pago de salarios, aplicación de regímenes disciplinarios, etc. Dicho esto, ante una situación excepcional como en la que nos encontramos, entendemos que son factibles soluciones excepcionales. A modo de ejemplo, aquellas empresas que tengan registro de jornada físico en los centros de trabajo y no puedan facilitar el mismo telemáticamente, se aconseja la posibilidad de que al menos, los trabajadores, vía correo electrónico, envíen la jornada efectivamente trabajada o se realicen registros automáticos por la jornada completa salvo que el trabajador señale lo contrario.
  - En caso de que un trabajador se niegue a la realización del teletrabajo y siempre y cuando el centro de trabajo permanezca abierto, no vendrá obligado a realizarlo.
- b) Reducciones o adaptaciones de jornada a instancia del trabajador.- Los trabajadores tienen derecho a la adaptación o reducción de jornada con fundamento en los deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19. Estas circunstancias concurrirán sí: (i) si el cónyuge, pareja o familiares hasta segundo grado, por razones de edad, enfermedad o discapacidad,

---

necesite de cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID-19; (ii) cuidado o atención de escolares; (iii) si quien estuviera cuidando al cónyuge o familiar no pudiera hacerlo por motivo del coronavirus. Esta situación le da los siguientes derechos:

- (i) Derecho a adaptación de la jornada.- Lo propondrá el trabajador, debiendo estar justificado y ser razonable y proporcionada, teniendo en cuenta las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, y las necesidades de organización de la empresa. Empresa y persona trabajadora deberán hacer lo posible por llegar a un acuerdo. El derecho a la adaptación de la jornada podrá referirse a:
- cambio de turno,
  - alteración de horario,
  - horario flexible,
  - jornada partida o continuada,
  - cambio de centro de trabajo,
  - cambio de funciones,
  - cambio en la forma de prestación del trabajo, incluyendo la prestación de trabajo a distancia, o en
  - cualquier otro cambio de condiciones que estuviera disponible en la empresa o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado.
- (ii) Derecho a reducción de la jornada con la reducción proporcional de su salario, que puede llegar al 100 % siempre que esté justificado y ser razonable y proporcionado en atención a la situación de la empresa. La reducción de jornada especial deberá ser comunicada a la empresa con 24 horas de antelación.
- (iii) Derecho a la modificación de la adaptación de su jornada de la que ya viniera disfrutando por cuidado de hijos o familiares, o de alguno de los derechos de conciliación previstos en el ordenamiento laboral.

---

c) Suspensión de la relación laboral o reducción de jornada (ERTEs). Pueden basarse en fuerza mayor o en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

(1) ERTEs basados en fuerza mayor.

- (i) Se considera fuerza mayor las 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.
- (ii) Las especialidades de flexibilización que se adoptan son las siguientes:
- El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa, que se acompañará de un informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19, así como, en su caso, de la correspondiente documentación acreditativa.
  - La empresa deberá comunicar su solicitud a las personas trabajadoras y trasladar el informe anterior y la documentación acreditativa, en caso de existir, a la representación de estas.
  - La Autoridad laboral deberá constatar la existencia de fuerza mayor cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas, mediante resolución que deberá dictar en plazo de cinco días desde la solicitud.
  - La Inspección de Trabajo deberá emitir informe si lo pide la Autoridad Laboral en plazo de 5 días; este informe no es obligatorio, lo pide la Autoridad Laboral si lo considera necesario.
  - La empresa elige la modalidad de suspensión o reducción de jornada.

- 
- La solicitud tienen efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

(iii) Especialidades en materia de cotizaciones.- Se prevé una exoneración para la empresa de las cotizaciones (aportación empresarial del art. 273.2 TRLGSS y cuotas por conceptos de recaudación conjunta) mientras dure el período de suspensión de contratos o reducción de jornada autorizado en base a dicha causa: con arreglo a las siguientes condiciones:

- Debe solicitarlo la empresa mediante comunicación de la identificación de los trabajadores y período de la suspensión o reducción de jornada. A efectos del control de la exoneración de cuotas será suficiente la verificación de que el Servicio Público de Empleo Estatal proceda al reconocimiento de la correspondiente prestación por desempleo por el período de que se trate.
- En cuanto al importe: (i) cuando la empresa, a 29 de febrero de 2020, tuviera menos de 50 trabajadores en situación de alta en la Seguridad Social, se le abona el 100%; (ii) 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.
- Dicha exoneración no tendrá efectos para la persona trabajadora, manteniéndose la consideración de dicho período como efectivamente cotizado a todos los efectos, sin que resulte de aplicación lo establecido en el artículo 20 de la Ley General de la Seguridad Social.

(2) ERTEs basados en causas económicas, técnicas, organizativas y de producción relacionadas con el COVID-19. Se aplicarán las siguientes especialidades,:

- (i) En el supuesto de que no exista representación legal de las personas trabajadoras, la comisión representativa de estas para la negociación

---

del periodo de consultas 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. La comisión estará conformada por una persona por cada uno de los sindicatos que cumplan dichos requisitos, tomándose las decisiones por las mayorías representativas correspondientes. En caso de no conformarse esta representación, la comisión estará integrada por tres trabajadores de la propia empresa, elegidos conforme a lo recogido en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores. En cualquiera de los supuestos anteriores, la comisión representativa deberá estar constituida en el improrrogable plazo de 5 días.

- (ii) El periodo de consultas entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras o la comisión representativa prevista en el punto anterior no deberá exceder del plazo máximo de siete días.
- (iii) El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuya solicitud será potestativa para la autoridad laboral, se evacuará en el plazo improrrogable de siete días.
- (iv) No se prevén especialidades en materia de cotizaciones al igual que sucede con la fuerza mayor.

(3) Especialidades en material de prestaciones por desempleo. Tanto en ERTes por fuerza mayor como por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción relacionadas con el COVID-19 se prevé:

- (i) El reconocimiento del derecho a la prestación contributiva por desempleo, regulada en el título III del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, a las personas trabajadoras afectadas, aunque carezcan del período de ocupación cotizada mínimo necesario para ello.
- (ii) No computar el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo de nivel contributivo que traiga su causa inmediata de las

---

citadas circunstancias extraordinarias, a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos.

#### **IV.- MEDIDAS DE APOYO FINANCIERO. APLAZAMIENTO Y FRACCIONAMIENTO DE DEUDAS TRIBUTARIAS EN EL ÁMBITO DE LA AEAT.-**

**1.- Aplazamientos y fraccionamientos del ingreso de deudas tributarias.-** Se concede el aplazamiento del ingreso de algunas deudas tributarias:

a) Se refieren a las deudas tributarias en el ámbito de las competencias de la Administración tributaria del Estado (no CCAA ni entidades locales), correspondientes a:

(i) declaraciones-liquidaciones y autoliquidaciones cuyo plazo de presentación e ingreso finalice desde la fecha de entrada en vigor del presente real decreto-ley (14 de marzo de 2020) y hasta el día 30 de mayo de 2020

(ii) obligaciones tributarias: (a) que deban cumplir el retenedor o el obligado a realizar ingresos a cuenta; (b) las derivadas de tributos que deban ser legalmente repercutidos; (c) las que deba cumplir el obligado a realizar pagos fraccionados del Impuesto sobre Sociedades.

b) Es requisito necesario para la concesión del aplazamiento que el deudor sea persona o entidad con volumen de operaciones no superior a 6.010.121,04 euros en el año 2019.

c) Las condiciones del aplazamiento serán las siguientes:

(i) El plazo será de seis meses.

(ii) No se devengarán intereses de demora durante los primeros tres meses del aplazamiento.

---

[CONSULTE AQUÍ EL AVISO DE LA AEAT SOBRE AMPLIACIÓN DE PLAZOS](#)

[CONSULTE AQUÍ LAS INSTRUCCIONES PROVISIONALES PARA SOLICITAR APLAZAMIENTOS CONFORME AL REAL DECRETO-LEY 7/2020, DE 12 DE MARZO](#)

**2.- Suspensión de plazos tributarios.-** El Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 también establece una suspensión de plazos en el ámbito tributario, conforme a las siguientes reglas:

2.1.- Se amplían hasta el 30 de abril de 2020 los siguientes plazos:

- (a) plazos de pago de la deuda tributaria previstos en los apartados 2 y 5 del artículo 62 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria
- (b) (los vencimientos de los plazos y fracciones de los acuerdos de aplazamiento y fraccionamiento concedidos,
- (c) los plazos relacionados con el desarrollo de las subastas y adjudicación de bienes
- (d) los plazos para atender los requerimientos,
- (e) diligencias de embargo
- (f) solicitudes de información con trascendencia tributaria,
- (g) formular alegaciones ante actos de apertura de dicho trámite o de audiencia, dictados en procedimientos de aplicación de los tributos, sancionadores o de declaración de nulidad, devolución de ingresos indebidos, rectificación de errores materiales y de revocación, que no hayan concluido a la entrada en vigor de este real decreto-ley,

2.2.- Se extienden hasta el 20 de mayo de 2020, salvo que el plazo otorgado por la norma general sea mayor, los plazos de las actuaciones anteriores que se comuniquen a partir de la entrada en vigor del RD-Ley.

---

2.3.- El obligado tributario, puede acogerse a la ampliación de los plazos o sin hacer reserva expresa a ese derecho, atender al requerimiento o solicitud de información con trascendencia tributaria o presentar sus alegaciones, en cuyo caso se considerará evacuado el trámite.

2.4. En el procedimiento administrativo de apremio, no se procederá a la ejecución de garantías que recaigan sobre bienes inmuebles desde la entrada en vigor del presente real decreto-ley y hasta el día 30 de abril de 2020.

2.5. El período comprendido desde la entrada en vigor del Real decreto-ley hasta el 30 de abril de 2020 no computará a efectos de:

(a) la duración máxima de los procedimientos de aplicación de los tributos, sancionadores y de revisión tramitados por la Agencia Estatal de Administración Tributaria, si bien durante dicho período podrá la Administración impulsar, ordenar y realizar los trámites imprescindibles.

(b) a efectos de prescripción y caducidad.

(c) Durante ese periodo, basta un intento de notificación para entender notificadas las resoluciones que resuelvan recurso de reposición y procedimientos económico-administrativos.

(d) Durante ese periodo no se iniciará el plazo para interponer recursos o reclamaciones económico-administrativas frente a actos tributarios, así como para recurrir en vía administrativa las resoluciones dictadas en los procedimientos económico-administrativos.

## **V.- PROCEDIMIENTOS JUDICIALES Y ADMINISTRATIVOS.-**

El RD que declara el estado de alarma, establece una suspensión de plazos procesales, administrativos y de los plazos de prescripción y caducidad. Así:

### **1.- Plazos judiciales o procesales.-**

Se acuerda la suspensión de términos y se suspenden e interrumpen los plazos previstos en las leyes procesales para todos los órdenes jurisdiccionales. El cómputo



---

de los plazos se reanudará en el momento en que pierda vigencia el presente real decreto o, en su caso, las prórrogas del mismo. Se exceptúan los siguientes:

1.1.- En el orden jurisdiccional penal:

a) La suspensión e interrupción no se aplicará a:

- (i) los procedimientos de *habeas corpus*,
- (ii) las actuaciones encomendadas a los servicios de guardia
- (iii) las actuaciones con detenido
- (iv) las órdenes de protección
- (v) las actuaciones urgentes en materia de vigilancia penitenciaria
- (vi) cualquier medida cautelar en materia de violencia sobre la mujer o menores.

b) Asimismo, en fase de instrucción, el juez o tribunal competente podrá acordar la práctica de aquellas actuaciones que, por su carácter urgente, sean inaplazables.

1.2.- En el resto de órdenes jurisdiccionales la interrupción no será de aplicación a los siguientes supuestos:

a) El procedimiento para la protección de los derechos fundamentales de la persona previsto en los artículos 114 y siguientes de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa, ni a la tramitación de las autorizaciones o ratificaciones judiciales previstas en el artículo 8.6 de la citada ley.

b) Los procedimientos de conflicto colectivo y para la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas regulados en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

c) La autorización judicial para el internamiento no voluntario por razón de trastorno psíquico prevista en el artículo 763 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil.

d) La adopción de medidas o disposiciones de protección del menor previstas en el artículo 158 del Código Civil.

---

1.3.- Ahora bien, el juez o tribunal podrá acordar la práctica de cualesquiera actuaciones judiciales que sean necesarias para evitar perjuicios irreparables en los derechos e intereses legítimos de las partes en el proceso.

**[CONSULTE AQUÍ LOS ACUERDOS DEL CGPJ SUSPENDIENDO LAS ACTUACIONES JUDICIALES Y DE LOS PLAZOS PROCESALES EN TODO EL TERRITORIO NACIONAL, GARANTIZANDO LOS SERVICIOS ESENCIALES.](#)**

## **2.- Plazos y procedimientos administrativos.-**

Se suspenden términos y se interrumpen los plazos para la tramitación de los procedimientos de las entidades del sector público. El cómputo de los plazos se reanudará en el momento en que pierda vigencia el presente real decreto o, en su caso, las prórrogas del mismo.

Ahora bien, el órgano competente podrá acordar, mediante resolución motivada, las medidas de ordenación e instrucción estrictamente necesarias para evitar perjuicios graves en los derechos e intereses del interesado en el procedimiento y siempre que éste manifieste su conformidad, o cuando el interesado manifieste su conformidad con que no se suspenda el plazo.

## **3.- Suspensión de plazos de prescripción y caducidad.-**

Los plazos de prescripción y caducidad de cualesquiera acciones y derechos quedarán suspendidos durante el plazo de vigencia del estado de alarma y, en su caso, de las prórrogas que se adoptaren.

---

## VI.- MEDIDAS EN MATERIA DE CONTRATACIÓN PÚBLICA.-

1. Suspensión de los **contratos públicos de servicios y de suministros de prestación sucesiva** cuya ejecución devenga imposible como consecuencia del COVID-19 o las medidas adoptadas por el Estado, las comunidades autónomas o la Administración local para combatirlo.

a) Estos contratos quedarán automáticamente **suspendidos** desde que se produjera la situación de hecho que impide su prestación y hasta que dicha prestación pueda reanudarse.

b) La **entidad adjudicadora deberá abonar al contratista los daños y perjuicios efectivamente sufridos por éste durante el periodo de suspensión**, previa solicitud y acreditación fehaciente de su realidad, efectividad y cuantía por el contratista. Los daños y perjuicios por los que el contratista podrá ser indemnizado serán únicamente los siguientes:

1.º Los gastos salariales que efectivamente hubiera abonado el contratista al personal que figurara adscrito con fecha 14 de marzo de 2020 a la ejecución ordinaria del contrato, durante el período de suspensión.

2.º Los gastos por mantenimiento de la garantía definitiva, relativos al período de suspensión del contrato.

3.º Los gastos de alquileres o costes de mantenimiento de maquinaria, instalaciones y equipos relativos al periodo de suspensión del contrato, adscritos directamente a la ejecución del contrato, siempre que el contratista acredite que estos medios no pudieron ser empleados para otros fines distintos durante la suspensión del contrato.

4.º Los gastos correspondientes a las pólizas de seguro previstas en el pliego y vinculadas al objeto del contrato que hayan sido suscritas por el contratista y estén vigentes en el momento de la suspensión del contrato.

---

c) Es necesario que el órgano de contratación, a instancia del contratista y en el plazo de cinco días naturales hubiera apreciado la imposibilidad de ejecución del contrato:

(i) el contratista deberá dirigir su solicitud al órgano de contratación reflejando: las razones por las que la ejecución del contrato ha devenido imposible; el personal, las dependencias, los vehículos, la maquinaria, las instalaciones y los equipos adscritos a la ejecución del contrato en ese momento; y los motivos que imposibilitan el empleo por el contratista de los medios citados en otro contrato.

(ii) Las circunstancias que se pongan de manifiesto en la solicitud podrán ser objeto de posterior comprobación.

(iii) Transcurrido el plazo indicado sin notificarse la resolución expresa al contratista, esta deberá entenderse desestimatoria.

d) La suspensión de los contratos del sector público con arreglo a este artículo no constituirá en ningún caso una causa de resolución de los mismos.

e)

2. En los **contratos públicos de servicios y de suministro distintos** de los anteriores que no se suspendan, **en caso de que el contratista incurra demora en el cumplimiento de los plazos previstos en el contrato** como consecuencia del COVID-19 o las medidas adoptadas por el Estado, las comunidades autónomas o la Administración local para combatirlo, el contratista podrá:

a) Ofrecer el cumplimiento de sus compromisos si se le amplía el plazo inicial o la prórroga en curso

b) El órgano de contratación se lo concederá, dándole un plazo que será, por lo menos, igual al tiempo perdido por el motivo mencionado, a no ser que el contratista pidiese otro menor. E

c) El órgano de contratación le concederá al contratista la ampliación del plazo, previo informe del Director de obra del contrato, donde se determine que el retraso no es por causa imputable al contratista, sino que se ha producido como consecuencia del COVID-19.

- 
- d) En estos casos no procederá la imposición de penalidades al contratista ni la resolución del contrato.
  - e) Adicionalmente, los contratistas tendrán derecho al abono de los gastos salariales adicionales en los que efectivamente hubiera incurrido como consecuencia del tiempo perdido con motivo del COVID-19, hasta un límite máximo del 10 por 100 del precio inicial del contrato. Solo se procederá a dicho abono previa solicitud y acreditación fehaciente de la realidad, efectividad y cuantía por el contratista de dichos gastos.
3. En los **contratos públicos de obras**, siempre y cuando éstos no hubieran perdido su finalidad como consecuencia de la situación de hecho creada por el COVID-19 o las medidas adoptadas por el Estado, y cuando esta situación genere la imposibilidad de continuar la ejecución del contrato:
- 3.1. El **contratista podrá solicitar la suspensión** del mismo desde que se produjera la situación de hecho que impide su prestación y hasta que dicha prestación pueda reanudarse. Para ello es necesario:
- a) Que el órgano de contratación, a instancia del contratista y en el plazo de cinco días naturales, hubiera apreciado la imposibilidad de ejecución del contrato.
  - b) Que el contratista dirija su solicitud al órgano de contratación reflejando: las razones por las que la ejecución del contrato ha devenido imposible; el personal, las dependencias, los vehículos, la maquinaria, las instalaciones y los equipos adscritos a la ejecución del contrato en ese momento; y los motivos que imposibilitan el empleo por el contratista de los medios citados en otro contrato.
  - c) Transcurrido el plazo indicado sin notificarse la resolución expresa al contratista, esta deberá entenderse desestimatoria.
- 3.2. El contratista podrá solicitar una **ampliación del plazo de entrega** cuando de acuerdo con el «programa de desarrollo de los trabajos o plan de obra» estuviese prevista la finalización de su plazo de ejecución entre el 14 de marzo, fecha de inicio del estado de alarma, y durante el período que dure

---

el mismo. En estos casos, el contratista podrá solicitar una prórroga en el plazo de entrega final siempre y cuando ofrezca el cumplimiento de sus compromisos pendientes si se le amplía el plazo inicial.

3.3. Acordada la suspensión o ampliación del plazo, solo serán indemnizables los siguientes conceptos:

1.º Los gastos salariales que efectivamente abone el contratista al personal adscrito a la ejecución ordinaria del contrato, durante el período de suspensión.

2.º Los gastos por mantenimiento de la garantía definitiva, relativos al período de suspensión del contrato.

3.º Los gastos de alquileres o costes de mantenimiento de maquinaria, instalaciones y equipos siempre que el contratista acredite que estos medios no pudieron ser empleados para otros fines distintos de la ejecución del contrato suspendido y su importe sea inferior al coste de la resolución de tales contratos de alquiler o mantenimiento de maquinaria, instalaciones y equipos.

4.º Los gastos correspondientes a las pólizas de seguro previstas en el pliego y vinculadas al objeto del contrato que hayan sido suscritas por el contratista y estén vigentes en el momento de la suspensión del contrato.

3.4. El reconocimiento del derecho a las indemnizaciones y al resarcimiento de daños y perjuicios que se contempla en este artículo únicamente tendrá lugar cuando el contratista adjudicatario principal acredite fehacientemente que se cumplen las siguientes condiciones:

a) Que el contratista principal, los subcontratistas, proveedores y suministradores que hubiera contratado para la ejecución del contrato estuvieran al corriente del cumplimiento de sus obligaciones laborales y sociales, a fecha 14 de marzo de 2020.

---

b) Que el contratista principal estuviera al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones de pago a sus subcontratistas y suministradores en los términos previstos en los artículos 216 y 217 de la Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público, a fecha 14 de marzo de 2020.

4. En los **contratos públicos de concesión de obras y de concesión de servicios**, la situación de hecho creada por el COVID-19 y las medidas adoptadas por el Estado, las comunidades autónomas o la Administración local para combatirlo darán derecho al concesionario al **restablecimiento del equilibrio económico del contrato**, de acuerdo a las siguientes reglas:

**4.1.** La compensación se hará mediante, según proceda en cada caso, la ampliación de su duración inicial hasta un máximo de un 15 por 100 o mediante la modificación de las cláusulas de contenido económico incluidas en el contrato.

**4.2.** Dicho reequilibrio en todo caso compensará a los concesionarios por la pérdida de ingresos y el incremento de los costes soportados, entre los que se considerarán los posibles gastos adicionales salariales que efectivamente hubieran abonado, respecto a los previstos en la ejecución ordinaria del contrato de concesión de obras o de servicios durante en el período de duración de la situación de hecho creada por el COVID-19. Solo se procederá a dicha compensación previa solicitud y acreditación fehaciente de la realidad, efectividad e importe por el contratista de dichos gastos.

**4.3.** Es necesario que el órgano de contratación, a instancia del contratista, hubiera apreciado la imposibilidad de ejecución del contrato como consecuencia de la situación descrita en su primer párrafo.

- 
5. Estas medidas serán de aplicación a los contratos, vigentes a la entrada en vigor de este real decreto-ley, celebrados por entidades del sector público con sujeción a la Ley 31/2007, de 30 de octubre, sobre procedimientos de contratación en los sectores del agua, la energía, los transportes y los servicios postales o Libro I del Real Decreto-ley 3/2020, de 4 de febrero, de medidas urgentes por el que se incorporan al ordenamiento jurídico español diversas directivas de la Unión Europea en el ámbito de la contratación pública en determinados sectores; de seguros privados; de planes y fondos de pensiones; del ámbito tributario y de litigios fiscales.
  
  6. No serán de aplicación en ningún caso a los siguientes contratos:
    - a) Contratos de servicios o suministro sanitario, farmacéutico o de otra índole, cuyo objeto esté vinculado con la crisis sanitaria provocada por el COVID-19.
    - b) Contratos de servicios de seguridad, limpieza o de mantenimiento de sistemas informáticos.
    - c) Contratos de servicios o suministro necesarios para garantizar la movilidad y la seguridad de las infraestructuras y servicios de transporte.
    - d) Contratos adjudicados por aquellas entidades públicas que coticen en mercados oficiales y no obtengan ingresos de los Presupuestos Generales del Estado.
  
  7. En todo caso, habrá que tener en cuenta las medidas que pueda adoptar el Ministro de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana, como autoridad competente designada en el artículo 4 del 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, para garantizar las prestaciones necesarias en orden a la protección de personas, bienes y lugares. Dichas medidas podrán implicar, entre otras, una modificación de los supuestos en los que procede la suspensión de los contratos.



---

## **VII.- PLANES DE CONTINGENCIA.-**

La excepcionalidad de la situación de un “estado de alarma”, así como las cambiantes y atropelladas medidas que se adoptan por las diferentes autoridades competentes, obligan a realizar en cada empresa un Plan de Contingencia que contemple, además de todo lo anterior, los siguientes aspectos:

### **1.- Un PLAN DE COMUNICACIÓN.**

El Plan de comunicación ha de ser tanto interno como externo, en el que se contemple:

- a) Que se ha informado y se informa a todo el personal en sintonía con lo indicado por las autoridades sanitarias y laborales.
- b) Que se ha reducido la acumulación de personal en las instalaciones de la empresa:
  - (i) porque de una plantilla de “X” personas se ha aprobado un ERTE que afecta a “Y” personas por lo que el número de empleados en activo se ha reducido a (x-y) personas. lo que supone un porcentaje de (z%).
  - (ii) porque se ha articulado un sistema de turnos y flexibilización de horarios para evitar la concentración de personas y
  - (iii) se ha previsto fórmulas alternativas de teletrabajo para aquellos departamentos que, por la naturaleza de sus tareas, pueden asumirlo.
- (c) Que se ha facilitado todo el material de prevención que ha sido requerido por aquellas personas trabajadoras que pudiesen encontrarse en especial situación de riesgo.

Este Plan no solo es importante, como hemos visto, a efectos laborales, sino también desde una perspectiva reputacional y de marca. La empresa, ante la posible infección de uno de sus empleados debe poder explicar, con premura y de manera transparente, tanto a las personas trabajadoras, como a terceros (proveedores, Administraciones públicas, colectivos de consumidores...) las medidas que ha adoptado y aquellas que seguirá adoptando, como cauce para reforzar la confianza.

---

## 2.- Una eventual REUBICACIÓN DE TRABAJADORES.

La reubicación de trabajadores puede venir motivada por repatriación de empleados que trabajaban en zonas de riesgo o por la necesidad de desplazarlos hacia las áreas donde la compañía decide reorientar su cadena de valor.

Cuando las organizaciones se planteen reubicar a sus trabajadores en algún otro país distinto de su país de origen, será necesario revisar las **restricciones migratorias** que cada nación tenga en vigor. En este sentido la necesidad de tramitar un permiso de trabajo dependerá de factores como la nacionalidad del empleado, duración del desplazamiento, tareas o funciones que estará realizando, etc.

La reubicación de empleados a un país tercero también podría **acarrear implicaciones fiscales** para el mismo. La principal sería el cambio de residencia fiscal, que podría significar obligaciones de tributación en el país de destino. En este sentido, cada país establece los criterios de residencia fiscal en base a su legislación local, como por ejemplo los días de presencia física, o el hecho de si la familia se desplaza con ellos.

---

También para la empresa estos desplazamientos pueden generar consecuencias fiscales; el hecho de tener a un empleado realizando cierto tipo de funciones en un país extranjero, podría resultar en un riesgo de Establecimiento Permanente para su empleador. Por tanto, es indispensable que la compañía controle los factores que pueden incrementar este riesgo (ej. días de presencia física, puesto de trabajo y funciones del empleado).

### [CONSULTE AQUÍ LAS RESTRICCIONES EXISTENTES](#)

### **3.- Análisis del IMPACTO DE LA EPIDEMIA SANITARIA EN LAS RELACIONES CONTRACTUALES de la empresa.-**

Los efectos de la epidemia sobre los contratos comerciales de nuestros clientes ya están surgiendo en forma de suspensiones de servicios, retraso en las entregas, incumplimientos contractuales o resoluciones anticipadas. Varios asuntos nos parece que deben ser objeto de medidas preventivas:

- a) Análisis de las relaciones contractuales existentes y futuras con clientes y proveedores para diseñar una estrategia comercial y legal en función de su contenido (especial consideración a los conceptos de “fuerza mayor”, “*rebus sic stantibus*” y jurisprudencia existente).
- b) Gestión de situaciones pre contenciosas o contenciosas como consecuencia de la generación de daños y perjuicios, tanto en los clientes como en terceras partes.
- c) En nuevos contratos, atención en la selección de proveedores sin afectación por la crisis sanitaria, y a los que se les puede exigir a nivel contractual un protocolo de respuesta ante el COVID-19.
- d) En particular, análisis de las coberturas de seguro contratadas.
- e) En el ámbito de la contratación pública, atención a la influencia de la epidemia en plazos, equilibrio financiero, etc.

Todo ello, no sólo en el ámbito español sino en todas las jurisdicciones donde esté presente el grupo que pueden plantear situaciones normativas cambiantes y con matices procesales muy distintos.

---

#### **4. Un Plan para atender a EVENTUALES RECLAMACIONES MASIVAS DE CONSUMIDORES Y USUARIOS.-**

Los incumplimientos generados directa o indirectamente por la epidemia pueden frustrar en ocasiones las expectativas de grupos muy amplios de consumidores o usuarios, dando lugar a procesos masivos de reclamación. La prevención de estas situaciones y el soporte legal y operativo en la gestión y contestación de estas reclamaciones masivas, cuando se produzcan, son aspectos que hay que anticipar.

#### **5.- Un plan para el ADECUADO TRATAMIENTO DE LA PROTECCIÓN DE DATOS.-**

Un aspecto jurídico particular en la gestión de esta crisis puede surgir en el tratamiento de datos de salud, especialmente en relación con empleados, proveedores y visitas a instalaciones. La adopción de medidas internas contra la propagación y contagio del coronavirus puede dar lugar a la creación de bases de datos sensibles, que gozan de una especial protección por parte de la normativa de protección de datos. Será necesario un adecuado asesoramiento regulatorio en materia de protección de datos en relación con los límites y obligaciones derivados de dicho tratamiento por su especial intromisión en la privacidad de los afectados.

#### **6.- Los PLANES DE CONTINGENCIAS FISCALES.-**

La cadena de acontecimientos generada por la epidemia puede acabar teniendo una relevancia fiscal desde distintos ángulos:

##### **6.1. Distorsiones en la cadena de valor.-**

Nuestra economía y nuestras empresas están globalizadas y cuentan con cadenas de valor, más o menos integradas, muy dispersas por el mundo. A día de hoy, la epidemia, aunque se extiende rápidamente, parece estar afectando de forma especial en algunos países, por lo que muchas empresas tendrán que plantearse cambios en sus cadenas de suministro, arrastrando cuestiones como:

- 
- a) Modificaciones temporales de las políticas de precios de transferencia
  - b) Cambios de líneas de producción entre empresas del grupo
  - c) Cambios de proveedores

Todo ello requiere un planteamiento inmediato en materias como fiscalidad internacional, tributación directa e indirecta, aduanas..., que habrán de abordarse con atención.

## **6.2. Impacto en los estados financieros-**

La magnitud de esta crisis podría llegar a afectar a las previsiones financieras de multitud de grupos empresariales, tanto de gastos como de ingresos. Esta variación puede, a su vez, afectar a las valoraciones contables de determinados activos y su eventual deterioro o a los calendarios de aprovechamiento de activos diferidos de impuesto, generando impactos importantes en la contabilidad con sus correspondientes implicaciones fiscales, que hay que analizar pormenorizadamente.

## **6.3. Medidas fiscales.-**

Los gobiernos están ya tomando medidas en el ámbito fiscal para paliar algunos de los efectos negativos de la crisis sobre las empresas. Es necesario seguir el rastro de todas estas medidas en aquellos países donde el grupo está presente o puede llegar a estarlo. Italia está planteándose reducciones de tasas fiscales e incentivos para paliar los efectos del COVID-19. China ha establecido exenciones en el IVA de determinados servicios y transportes, ha facilitado la deducibilidad a efectos del Impuesto sobre Sociedades de las inversiones realizadas en activos para incrementar la capacidad productiva... También en España se empieza a hablar de ello y habrá que estar muy atentos las iniciativas oficiales que puedan surgir, o bien proponer medidas que, con carácter general o sectorial, ayuden a capear esta situación.

---

## VII.- UNIDAD DE APOYO.-



En CCS Abogados hemos creado una unidad de apoyo multidisciplinar para atender con carácter urgente las dudas, incidencias, trámites y procedimientos que surjan con relación al coronavirus COVID-19.

El contacto es el siguiente:



Carlos Seoane Domínguez

cseoane@ccsabogados.com



Paseo de la Castellana, 59  
Planta baja  
28046 **Madrid**

 [\(+34\) 910 888 000](tel:+34910888000)  
 [\(+34\) 916 216 242](tel:+34916216242)

Linares Rivas, 18-21  
Planta 2ª  
15005 **La Coruña**

 [\(+34\) 981 218 363](tel:+34981218363)  
 [\(+34\) 981 218 364](tel:+34981218364)

Colón, 36  
Planta 1ª  
36201 **Vigo**

 [\(+34\) 886 318 970](tel:+34886318970)  
 [\(+34\) 886 318 971](tel:+34886318971)

Lunes, 16 de marzo de 2020.