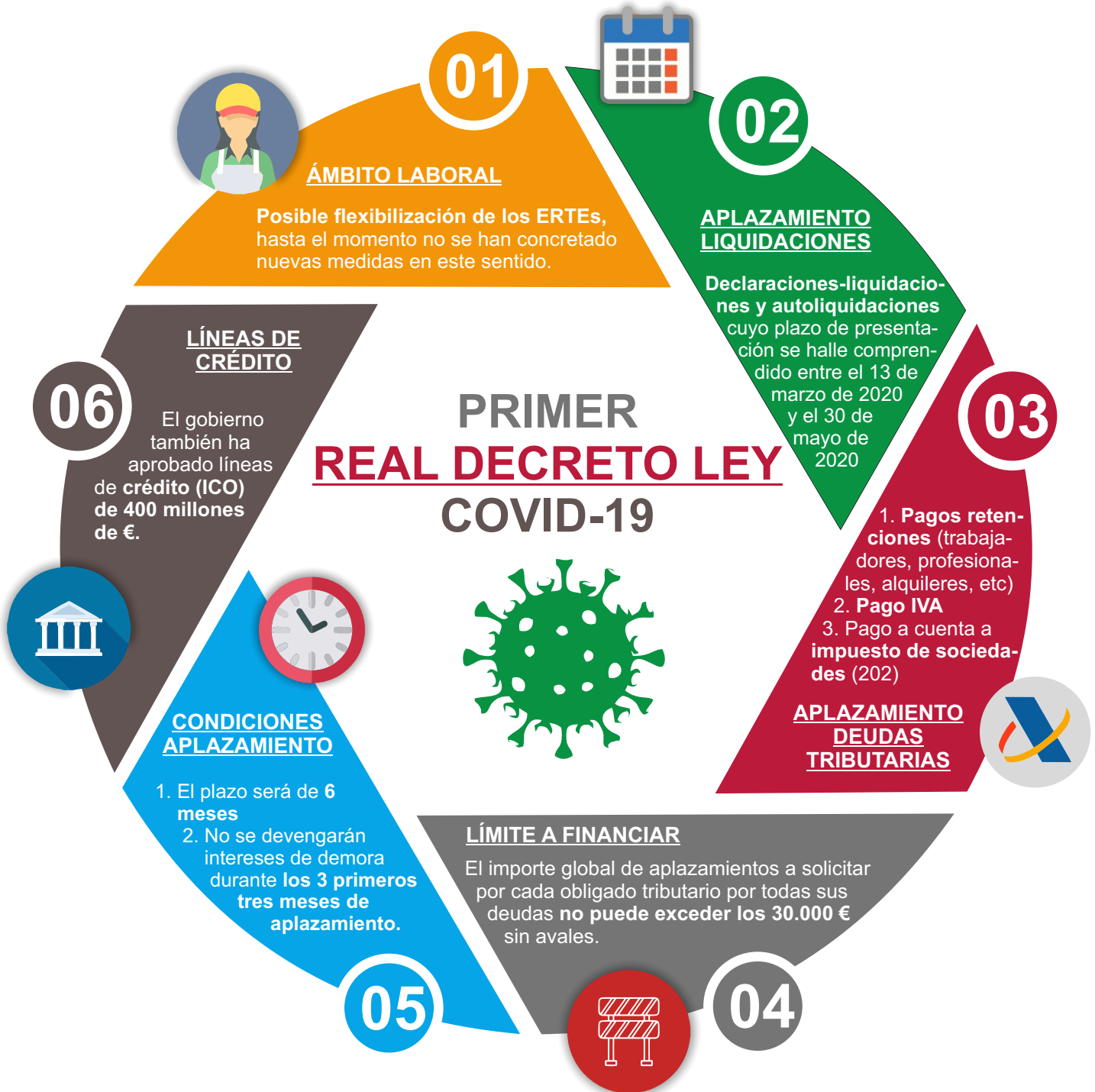


# Resumen PRIMER REAL DECRETO LEY COVID-19



## Escenarios Posibles ante el COVID-19

### ERTE

Sin Indemnización  
Prestación por Desempleo o Subsidio

### ERE

Existe indemnización por despido

### JORNADA IRREGULAR

Ajustar 10% de la jornada en próximos periodos

### DESPIDO INDIVIDUAL

Indemnización de 33-45 días / año según antigüedad

### PERMISO RETRIBUIDO

Acuerdo mediante el cual, se establece un permiso pactado y retribuido

### PERMISO NO RETRIBUIDO

Acuerdo mediante el cual, se permite la ausencia al trabajo sin sueldo

### VACACIONES

Siempre por mutuo acuerdo y nunca por imposición de ninguna de las partes

### REDUCCIÓN DE JORNADA

Acuerdo por el que adaptas necesidades a tu jornada, se cobra el % trabajado. Posibilidad de cobrar desempleo

### BAJA IT CON COVID-19

o

### BAJA IT AISLAMIENTO

75% PRESTACIÓN BASE REGULADORA  
Posibles complementos según convenio

El TELETRABAJO tiene los mismos derechos y obligaciones que el trabajo presencial

# Aplazamiento de deudas tributarias

*Real Decreto-ley 7/2020, de 12 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes para responder al impacto económico del COVID-19*

## *Medidas de apoyo financiero transitorio*

Artículo 14. Aplazamiento de deudas tributarias.

1.- Se concederá el aplazamiento del ingreso de la deuda tributaria correspondiente a todas aquellas declaraciones-liquidaciones y autoliquidaciones cuyo plazo de presentación e ingreso finalice desde la fecha de entrada en vigor del presente real decreto-ley 12 de marzo de 2020 y hasta el día 30 de mayo de 2020, ambos inclusive, siempre que las solicitudes presentadas hasta esa fecha reúnan los requisitos a los que se refiere el artículo 82.2.a) deudas tributarias hasta 30.000.-€ sin necesidad de aportar garantías.

2.- Este aplazamiento será aplicable también a las deudas tributarias a las que hacen referencia las letras:

b) Las correspondientes a obligaciones tributarias que deba cumplir el retenedor ó el obligado a realizar ingresos a cuenta. Modelo 111, 115 y 123.

f) Las derivadas de tributos que deban ser legalmente repercutidos, salvo que se justifique debidamente que las cuotas repercutidas no han sido efectivamente pagadas.

g) Las correspondientes a obligaciones tributarias que deba cumplir el obligado a realizar pagos fraccionados del impuesto de sociedades. Modelo 202.

3.- Las condiciones del aplazamiento son las siguientes:

a) El plazo será de seis meses.

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

# Consultas laborales sobre el COVID-19 (1)

## MEDIDAS LABORALES QUE SE PUEDEN ADOPTAR FRENTE CORONAVIRUS COVID-19

### **1. ¿Qué medidas preventivas debe adoptar la empresa?**

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).

En primer lugar, se debe informar a todo el personal, de acuerdo con las instrucciones que las autoridades sanitarias vayan indicando (Procedimiento de actuación de los Servicios de Prevención).

Cuando sea necesario para la realización de las actividades, la empresa debe facilitar los Equipos de Prevención Individual (EPIs) adecuados (art. 17 LPRL). Asimismo, en aquellas actividades en las que un gran número de personas trabajadoras permanecen de forma continuada en el lugar de trabajo se debe tener vigilancia específica.

También se recomienda prohibir los viajes de trabajo a aquellas zonas de riesgo en las que se haya decretado el aislamiento y restringir al máximo los viajes a zonas en las que se hayan detectado un amplio número de contagios

Si se dispone de los medios tecnológicos adecuados, el teletrabajo es una medida preventiva una medida preventiva recomendada por el Ministerio de Trabajo. Se trataría de una medida de carácter excepcional y temporal adoptada por acuerdo colectivo o individual

### **2. Si no adoptan medidas preventivas ¿qué puede ocurrir?**

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).

### **3. ¿Cuándo se considera contingencia común o profesional y cuándo enfermedad o accidente profesional?**

De acuerdo con el art. 157 LGSS, se entenderá por enfermedad profesional la contraída a consecuencia del trabajo. Y si se produce un contagio como consecuencia de un viaje de trabajo o en el centro de trabajo, podría considerarse que se trata de un accidente laboral.

### **4. ¿La empresa puede prohibir a su personal que viaje, a nivel personal, a zonas de riesgo?**

## Consultas laborales sobre el COVID-19 (2)

La empresa no puede impedir, ni tampoco sancionar, a personas de su plantilla que viajen a zonas de riesgos, pero sí les puede realizar una evaluación del estado de salud, a través de los servicios de prevención de salud, cuando vuelvan.

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. ¿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).

### **6. Si la persona trabajadora no puede acudir a su puesto de trabajo por vivir en una zona en la que se ha decretado el aislamiento o por tener que cuidar a sus hijos porque han suspendido las clases en sus centros educativos ¿cómo se debe tratar esta situación?**

En el caso de tener que permanecer en sus casas por decreto de aislamiento, en principio sería una ausencia justificada pero no retribuida, si bien la Seguridad Social podría extender la consideración de incapacidad temporal a estos supuestos.

Sin embargo, si la ausencia es por cuidado de hijos, estaríamos ante una ausencia justificada, pero no retribuida ni susceptible de compensación con vacaciones, salvo mutuo acuerdo entre las partes.

### **7. Si una persona trabajadora debe estar en cuarentena como medida preventiva ¿cómo se debe tratar esta situación desde el punto de vista laboral?**

De acuerdo con el art. 5 RDL 6/2020, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública, se establece que tanto las personas en aislamiento preventivo como quienes se han contagiado del virus COVID-19 se consideran en incapacidad temporal asimilada a baja laboral por accidente de trabajo.

### **8. ¿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

## Consultas laborales sobre el COVID-19 (3)

o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva (art.22.4 LPRL).

### **9. ¿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).

### **10. ¿Se pueden suspender los contratos de trabajo en caso de paralización de la actividad?**

En el supuesto de epidemia del coronavirus, de acuerdo con los art. 45.1.i y j y 47 ET, se puede tramitar un expediente de regulación temporal de empleo por fuerza mayor (ERTE), por ejemplo, en los casos de la falta de material necesario para la actividad o que se haya producido algún acontecimiento imprevisible e inevitable ajeno a la empresa.

Desde el punto de vista de la prestación por desempleo, si se cumple con las cotizaciones requeridas para su cobro, la empresa estará obligada a mantener durante ese periodo la cotización a la Seguridad Social (art. 273 LGSS).

Muchas gracias.

El equipo de Joares Consultors ®



# CORONAVIRUS

## ¡IMPORTANTE! CUANDO ESTÉS EN EL TRABAJO

Lávate las manos con agua y jabón frecuentemente.

Evita tocar tus ojos, la nariz y la boca.

Limita en lo posible el contacto directo: dar la mano...

Utiliza pañuelos desechables; tenlos a tu alcance en el zona de trabajo.

Cúbrete la boca y la nariz con un pañuelo desechable al toser o estornudar y posteriormente deséchalo.

Realiza las reuniones estrictamente necesarias; si es posible recurre a videoconferencias, llamadas de grupo...

Mantén limpio el espacio de trabajo y los objetos de uso común.



**Joares**  
CONSULTORES

 +34 96 255 00 35

 [www.joares.com](http://www.joares.com)

GRACIAS POR COLABORAR. PREVENIR EL CONTAGIO ES LA MEJOR MEDIDA





# BUENAS PRÁCTICAS EN LA PREVENCIÓN FRENTE AL NUEVO CORONAVIRUS (COVID-19)

## SIGUE ESTAS RECOMENDACIONES



En caso de sufrir una infección respiratoria, evita el contacto cercano con otras personas

Procura no tocarte los ojos, la nariz ni la boca



Lávate las manos frecuentemente con agua y jabón

Al toser o estornudar, cúbrete la boca y la nariz con el codo flexionado o con un pañuelo desechable



Si notas síntomas de fiebre, tos o sensación de falta de aire, contacta telefónicamente con el **112**

## REDUCE EL RIESGO DE CONTAGIO

**Joares**  
CONSULTORES

+34 96 255 00 35

www.joares.com

Si quieres más información <https://www.mscbs.gob.es/>

