

CIRCULAR CORONAVIRUS

Sevilla, marzo de 2020

En relación a las complicadas fechas que padecemos por el CORONAVIRUS (virus COVID-19) le resumimos las implicaciones laborales y fiscales: No obstante se prevén nuevas medidas que le iremos informando oportunamente.

FISCAL:

Aplazamiento de deudas tributarias.

1. En el ámbito de las competencias de la Administración tributaria del Estado, 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 y hasta el día 30 de mayo de 2020.

3. Será 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.

4. Las condiciones del aplazamiento serán las siguientes:

a) El plazo será de seis meses.

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

LABORAL:

-*Consideración excepcional como **situación asimilada a accidente de trabajo de los periodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras como consecuencia del virus COVID-19.*** En ambos casos la duración de esta prestación excepcional vendrá determinada por el parte de baja por aislamiento y la correspondiente alta. 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. **Su médico de cabecera** será el que expida el oportuno parte de baja. En este procedimiento el trabajador/a cobra desde el día siguiente de baja médica el 75% de su salario (hasta el 100% según establezca el convenio colectivo de aplicación). Su coste es seguir abonando la seguridad social y el complemento del salario si lo determina el convenio colectivo.

- En el caso de que su actividad productiva se viera afectada (falta de suministros, paralización de comunicaciones, absentismos trabajadores, etc) la solución es aplicar un **EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL (ERTE) POR FUERZA MAYOR**. Se solicita a la Delegación de Empleo con la documentación pertinente (solicitud, relación de trabajadores afectados, categoría, comunicación los representantes trabajadores, etc).

CIRCULAR CORONAVIRUS

Durante el periodo de duración del ERTE (de 15 a 45 días según se prevea) el trabajador percibe la prestación de desempleo, la empresa no abona los salarios y el coste es el abono de la seguridad social. Otra solución de conformidad con los trabajadores es anticipar vacaciones, compensación de horas, permisos retribuidos...

- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. PROTECCIÓN DE LA SALUD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS (GUIA).

1. Paralización de la actividad por decisión de la empresa

Las empresas pueden adoptar medidas organizativas o preventivas que, de manera temporal, eviten situaciones de contacto social, sin necesidad de paralizar su actividad.

No obstante, y para cuando esto no resulta posible, de conformidad con lo recogido en el artículo 21 de la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), y en lo que atañe al riesgo de contagio por coronavirus, cuando las personas trabajadoras estén o puedan estar expuestas a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, la empresa estará obligada a:

- informar lo antes posible acerca de la existencia de dicho riesgo,
- adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, las personas trabajadoras puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo.

En aplicación de esta norma, las empresas deberán proceder a paralizar la actividad laboral en caso de que exista un riesgo de contagio por coronavirus en el centro de trabajo, ello no obstante la activación de medidas que permitan el desarrollo de la actividad laboral de forma alternativa o bien, de ser necesario, la adopción de medidas de suspensión temporal de la actividad, de conformidad con lo recogido en los siguientes apartados de esta guía.

2. Paralización de la actividad por decisión de las personas trabajadoras

En caso de que la prestación de servicios en el centro de trabajo conlleve un riesgo grave e inminente de contagio por coronavirus, y en aplicación de lo previsto en el mencionado artículo 21 LPRL, en su apartado 2, también las personas trabajadoras pueden interrumpir su actividad y abandonar el centro de trabajo. Asimismo, por decisión mayoritaria, la representación unitaria o las delegadas y delegados de prevención, podrán acordar la paralización de la actividad de las personas trabajadoras afectadas por el riesgo de contagio grave e inminente por coronavirus.

CIRCULAR CORONAVIRUS

Las personas trabajadoras y sus representantes no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de las medidas a que se refieren los apartados anteriores, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave.

A los efectos de lo recogido en los puntos 1 y 2 anteriores, es necesario tener en cuenta la definición que el propio artículo 4.4 de la LPRL da de un riesgo “grave e inminente”:

‘Todo aspecto que resulte probable que se materialice en un futuro inmediato y pueda ser causa de gravedad para la salud de todos los trabajadores del puesto’.

Tratándose de una situación excepcional, en la que se requiere a la empresa una actividad de prevención adicional y diseñada específicamente para hacerle frente, la interpretación que debe darse a la “situación de riesgo grave e inminente” debe ser una interpretación restrictiva.

En relación al análisis de la gravedad exigida por el precepto, de existir riesgo de contagio, y en cuanto a las consecuencias dañinas de la exposición al virus, se puede afirmar que, de ser real esta posibilidad, su existencia con carácter general.

Sin embargo, y en cuanto a la inmediatez del riesgo, la mera suposición o la alarma social generada no son suficientes para entender cumplidos los requisitos de norma, debiendo realizarse una valoración carente de apreciaciones subjetivas, que tenga exclusivamente en cuenta hechos fehacientes que lleven a entender que la continuación de la actividad laboral supone la elevación del riesgo de contagio para las personas trabajadoras.

Téngase presente, asimismo, lo previsto en el artículo 44 LPRL sobre la paralización por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y en los artículos 11 y 26 del Real Decreto 928/1998, este último relativo al cierre o suspensión de actividades.

3. Medidas preventivas

Con carácter general, y a excepción de aquellos puestos de trabajo en los que existan riesgos específicos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, deben aplicarse los deberes ordinarios de protección establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.

El **deber de protección de la empresa** implica que esta debe garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo que están bajo su ámbito de dirección, es decir bajo su capacidad de control.

No obstante, y sin perjuicio de aquellas actividades en las que exista un riesgo profesional incluíble dentro del ámbito de aplicación del 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, es posible que las empresas puedan verse afectadas por las

CIRCULAR CORONAVIRUS

medidas de salud pública que en cada momento sean aconsejadas o prescritas por el Ministerio de Sanidad en función del nivel de alerta pública (medidas higiénicas, de comportamiento, limpieza, etc).

Ello sin perjuicio de que pudiera ser prescrita una situación de aislamiento o susceptibilidad de contagio por las Autoridades Sanitarias en un escenario (centro de trabajo), en el cual no quepa prever una situación de riesgo de exposición debido a la naturaleza de su actividad laboral (por ejemplo, medidas de vigilancia y cuarentena en un centro no hospitalario).

En todo caso, las empresas deberán adoptar aquellas **medidas preventivas de carácter colectivo o individual que sean indicadas, en su caso, por el servicio prevención** de acuerdo con la evaluación de riesgos, esto es, en función del tipo de actividad, distribución y características concretas de la actividad que la empresa realice.

Entre las medidas que pueden adoptarse de acuerdo con las indicaciones del servicio de prevención y siempre en atención a las recomendaciones establecidas por las autoridades sanitarias, están las siguientes:

- a) Organizar el trabajo de modo que se reduzca el número de personas trabajadoras expuestas, estableciendo reglas para evitar y reducir la frecuencia y el tipo de contacto de persona a persona.
- b) Adoptar, en su caso, medidas específicas para las personas trabajadoras especialmente sensibles.
- c) Proporcionar información sobre medidas higiénicas, como lavarse las manos con frecuencia, no compartir objetos, ventilación del centro de trabajo, y la limpieza de superficies y objetos.

Quedamos a su disposición.

Atentamente.