

PLAN GLOBAL LABORAL POST COVID-19

CAMINO DE RETORNO



Andersen Laboral
Mayo 2020

PLAN GLOBAL LABORAL POST COVID-19

La importancia de una estrategia jurídico-laboral acertada

Transcurridos algo más de dos meses desde la declaración del Estado de Alarma, se puede afirmar que la expansión del COVID-19 **constituye la crisis sanitaria más relevante de la historia reciente de España.**

La epidemia y las medidas adoptadas para su contención están teniendo un **impacto muy negativo sobre la actividad económica y el mercado laboral**, habiéndose producido un efecto drástico e inmediato sobre el nivel de desempleo registrado, número de contrataciones y afiliación a la Seguridad Social.

Sabido es que las empresas se han visto obligadas a adoptar medidas para afrontar las consecuencias inmediatas de la pandemia, habiéndose tramitado más de trescientos mil Expedientes de Regulación Temporal de Empleo ("ERTE") hasta la fecha, así como decisiones de distinta naturaleza ante la necesidad de ajustarse a las extraordinarias circunstancias concurrentes.

El FMI ha anticipado que el Gran Confinamiento provocará una caída del 3% en el PIB mundial en 2020, mucho mayor que la de la crisis financiera de 2008-2009. Según dicho organismo, España perderá el 8% de su riqueza y la cifra de desempleo en el país podría alcanzar el 20,7% este año.

En la misma línea, el Banco de España prevé que el PIB español se contraerá entre el 6,6%, en el escenario más benigno y el 13,6% en el más adverso. La entidad calcula que en 2021 se recuperaría entre el 70% conforme a las previsiones menos favorables y el 80% en las más optimistas, de lo perdido este año.

Las circunstancias son completamente distintas a las de hace apenas dos meses, y exigen a las empresas una rápida adaptación de sus estrategias con el fin de superar los retos a los que deberán hacer frente en los próximos meses y salir reforzadas de la actual coyuntura

En efecto, desde la declaración del Estado de Alarma, el confinamiento adoptado ha tenido un impacto directo en la actividad de las compañías que en función del sector ha oscilado en una caída de entre un 10 y un 80%.

Dicho lo anterior, las altas Instituciones del Estado, Gobierno y agentes sociales se están focalizando en preparar la vuelta a la denominada como "nueva normalidad" así como en impulsar planes que estimulen y ordenen una recuperación rápida de la actividad productiva y de la economía en general.

No obstante, qué duda cabe que nos enfrentamos a un escenario radicalmente distinto al de principios de año, que está **exigiendo a las Empresas una rápida adaptación** de sus políticas, organizaciones y estrategias con el fin de superar los nuevos retos y salir reforzadas de la coyuntura actual.

Se impone trabajar, tras una primera etapa focalizada en la gestión y tramitación de ERTE de suspensión de contratos y reducciones de jornada por fuerza mayor y/o causas económicas, productivas, organizativas y técnica ("ETOP"), **en los planes de retorno, a la plena actividad productiva de las empresas**, siendo conscientes de los numerosos interrogantes y controversias que ya se están suscitando y, sin duda, se plantearán en los próximos meses.

A tal fin, desde el departamento laboral de la Firma, se ha potenciado un asesoramiento jurídico-laboral de carácter transversal sustentado en un conocimiento técnico altamente sofisticado, contando, para cualesquiera cuestiones pudieran surgir en relación con el diseño y gestión de soluciones de previsión social, con la alianza de **AON**, empresa líder en servicios profesionales globales que ofrece un amplio abanico de soluciones desde su área *retirement*.

En nuestro asesoramiento se han delimitado distintas áreas de especialización que, conforme al expertise atesorado hasta la fecha, se resumen en las siguientes:



1.- Plan Retorno:

- ¿Qué normativa básica debo tener en consideración de cara a diseñar e implantar mi Plan de Retorno?
- ¿Cómo aplicar la normativa para un retorno rápido y sin sobresaltos?
- ¿Qué inconvenientes e impedimentos jurídicos o sociales me puedo encontrar y como resolverlos?
- ¿Qué visión tienen los sindicatos sobre cómo proceder a la reapertura? Problemática habitual.
- ¿Cuáles son las cautelas más habituales exigidas por la Administración?
- ¿Puedo obligar a la vuelta al trabajo presencial y dejar el teletrabajo?
- ¿Tengo que compensar a quienes trabajaron presencialmente durante el confinamiento?
- ¿Estaría obligado el empresario a sufragar el coste que soportasen las personas trabajadoras como consecuencia del teletrabajo (internet, teléfono, etc.)?
- ¿Resultaría posible en el retorno realizar cambios en los turnos y horarios de las personas trabajadoras para evitar aglomeraciones y poder respetar la distancia de seguridad mínima interpersonal en el centro de trabajo?
- ¿Sería posible requerir a las personas trabajadoras para que realizasen viajes de trabajo durante el Estado de Alarma y las diversas fases de la desescalada?

2.- Actualización en normativa laboral COVID-19:

- Información actualizada con sus respectivas interpretaciones dada la multitud de normas promulgadas hasta la fecha respecto a las novedades normativas –estatales o autonómicas-, oficios, guías, criterios y recomendaciones dictadas por las distintas autoridades en materia laboral, de Seguridad Social, prevención de riesgos laborales y previsión social (planes de pensiones), etc.
- Especial seguimiento de la Reforma Laboral anunciada por el gobierno analizando cada una de las propuestas y su concreto impacto en cada una de las compañías.
- ¿Cuándo es posible extinguir los contratos temporales de las personas trabajadoras afectadas por un ERTE?
- ¿Cuáles son las condiciones para que la empresa pueda exonerarse del ingreso de las cotizaciones sociales y en qué porcentaje? ¿Varía en función de los meses y/u otros factores?
- ¿Cuáles son los requisitos y condiciones para solicitar y poder aplicar la moratoria en el pago de las cotizaciones sociales?
- ¿Cuáles son las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo vinculadas al COVID-19?

- ¿Es posible la revisión por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de un ERTE vinculado al COVID-19?
- ¿Deberá la empresa en alguna situación reintegrar al erario público las prestaciones percibidas por las personas trabajadoras durante su afectación por un ERTE vinculado al COVID-19?
- ¿Qué naturaleza y efectos económicos tienen las incapacidades temporales como consecuencia del COVID-19? ¿Debe abonarse la posible mejora voluntaria de la prestación que prevea el convenio colectivo de aplicación?
- Salvaguarda de empleo: ¿qué fecha inicial (“dies a quo”) debe considerarse a los efectos del cómputo del plazo de los seis meses como de reanudación de la actividad?
- ¿Cuándo no se considera incumplido dicho compromiso de empleo?
- ¿Existen límites en materia de reparto de dividendos de aquellas empresas que se hayan acogido a ERTE relacionados con el COVID-19? ¿Dichos límites se aplican a todo tipo de ERTE - fuerza mayor y/o ETOP-?

3.- Medidas de flexibilidad interna y externa:

- ¿Hasta cuándo puede mantenerse en vigor un ERTE por fuerza mayor? ¿Y un ERTE ETOP?
- ¿Qué diferencias existen entre fuerza mayor total y fuerza mayor parcial? ¿Cómo se determina qué empresas están en una u otra situación?
- ¿Hasta cuándo y en qué porcentaje se mantendrá la exoneración de la cotización por personas trabajadoras afectadas por un ERTE de fuerza mayor total y/o parcial?
- ¿Puede compatibilizarse un ERTE de fuerza mayor con uno por causas ETOP?
- ¿Cuáles son las limitaciones empresariales para acometer despidos individuales o colectivos durante la vigencia de un ERTE –ya sea por fuerza mayor, o por causas ETOP-?
- ¿Puede transformarse la medida de suspensión del contrato al amparo de un ERTE –ya sea por fuerza mayor o por causas ETOP- en una medida de reducción de jornada? ¿Y al contrario?
- ¿Puede dejarse parcialmente sin efecto un ERTE –ya sea por fuerza mayor, o por causas ETOP, reincorporando a la actividad a parte de las personas trabajadoras afectadas y posteriormente volver a incluirlas en el ERTE?
- ¿Cómo y con qué límites debe gestionarse la recuperación de las horas correspondientes al permiso retribuido comprendido entre el 30 de marzo y el 9 de abril?



- ¿Pueden hacerse modificaciones en las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras tales como el horario, la distribución de la jornada o la modificación y/o supresión de la jornada intensiva para minimizar el impacto del COVID-19?
- ¿Puedo renegociar el convenio colectivo pactado antes del COVID-19?

4.- Prevención de riesgos laborales, seguridad y salud laboral:

- ¿Cuáles son los principios básicos que debe conocer la empresa para garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores ante el riesgo de contagio por COVID-19? ¿Debe aplicar la empresa la normativa de riesgos biológicos?
- ¿Está obligada la empresa a mantener a las personas trabajadoras en situación de teletrabajo como medida de prevención de riesgos laborales?
- ¿Pueden las personas trabajadoras negarse a volver a su centro de trabajo por considerar más garantista para su seguridad y salud el sistema de teletrabajo?
- ¿Cómo debe organizar el empleador el retorno de las personas trabajadoras al centro de trabajo después del periodo de teletrabajo?
- ¿Qué documentos concretos debe elaborar la empresa para organizar el plan de desescalada o retorno? ¿Es suficiente con una mera actualización de la evaluación de riesgos? ¿Tiene la compañía alguna obligación de información y/o consulta con la representación legal de los trabajadores?
- ¿Debe la compañía proporcionar formación concreta a las personas trabajadoras sobre las nuevas medidas preventivas adoptadas con respecto al COVID-19? ¿Qué requisitos debería cumplir?
- En el marco de las contrata y subcontratas, ¿cuentan las empresas con algún deber específico respecto a las personas trabajadoras de las empresas contratistas o de las empresas cliente?
- ¿Tiene el empleador la obligación de dotar a las personas trabajadoras de Equipos de Protección Individual (“EPI”) concretos cuando retornen al centro de trabajo tras el periodo de confinamiento en sus domicilios? ¿Es obligatorio que les proporcione guantes y mascarillas? En su caso, ¿qué tipos de EPI deben proporcionar? ¿Cualquier modalidad de mascarilla serviría para garantizar la seguridad y salud en el trabajo?
- ¿Quién está facultado para realizar los test? ¿Puede la compañía obligar a las personas trabajadoras a que se sometan a dichos análisis?
- ¿Cómo debe actuar la compañía si una persona trabajadora presenta síntomas de contagio? ¿Puede exigirle que abandone el centro de trabajo?

- ¿Puede la empresa medir la temperatura corporal de las personas trabajadoras en el acceso al centro de trabajo? ¿Puede negar la empresa el acceso al centro de trabajo a una persona trabajadora que presenta una temperatura corporal alta?
- Las personas trabajadoras que presentan patología de riesgo, ¿son calificadas automáticamente como especialmente sensibles al COVID-19, sin trámite alguno? ¿Qué implicaciones tiene para la empresa que una persona trabajadora sea considerada como especialmente sensible al COVID-19?
- ¿Las personas trabajadoras especialmente sensibles al COVID-19 deben permanecer en su domicilio por precaución o, si fuera posible, pueden trabajar? ¿Pueden exigir al empresario seguir prestando servicios en régimen de teletrabajo?
- ¿Cómo puede el empresario conocer si una persona trabajadora ha tenido contacto estrecho con un caso positivo en COVID-19? ¿Cómo debe actuar la empresa ante un caso de contacto estrecho?
- ¿A qué riesgos me enfrente como empleador si una persona trabajadora se contagia en mi centro de trabajo?
- Y si la empresa opta por continuar en la modalidad de teletrabajo, ¿debe garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras que estén prestando servicios en su domicilio? ¿Cualquier accidente o percance que sufra una persona trabajadora en su domicilio durante el periodo de teletrabajo será calificado como accidente de trabajo? ¿Qué consecuencias podrían derivarse para la empresa? ¿Qué medidas paliativas o tendentes a reducir el riesgo podría adoptar la compañía?

5.- Plan MECUIDA. Medidas adicionales de protección:

- ¿Qué medidas de adaptación de jornada engloba el Plan MECUIDA? ¿Cambio de turno? ¿Alteración del horario? ¿Horario flexible? ¿Teletrabajo?
- ¿Es un derecho automático del trabajador? ¿Tiene que acreditar la concurrencia de algún tipo de necesidad?
- ¿A quién le corresponde la concreción inicial del horario o modalidad de trabajo? ¿A la persona trabajadora? ¿A la empresa?
- ¿Es posible el cambio de centro de trabajo si la persona trabajadora decide acogerse al PLAN MECUIDA? ¿Y el cambio de funciones?
- ¿La persona trabajadora podría solicitar la reducción de jornada? De ser así, ¿conllevaría la reducción proporcional de su salario?
- ¿Existe algún límite máximo de reducción de jornada a solicitar por las personas trabajadoras? ¿Puede alcanzar el 100% de su jornada ordinaria?
- ¿Debe concederse la medida de conciliación solicitada por la persona trabajadora para cuidar a cualquier familiar, incluso aunque éste desempeñe una actividad retribuida? ¿Incluye a las parejas de



hecho? ¿Y a los hijos mayores de 12 años? ¿Y otros familiares como el padre o la madre?

- ¿Las personas trabajadoras tienen derecho a teletrabajar durante el cierre de los colegios?
- ¿Podría la empresa denegar la solicitud de adaptación de jornada por motivos organizativos?
- Si una persona trabajadora solicita el teletrabajo, ¿la empresa tiene que realizar algún tipo de inversión si no cuenta con los medios materiales necesarios para concedérselo?
- ¿Se exige algún tipo de preaviso por parte de la persona trabajadora a la hora de solicitar la adaptación o reducción de su jornada?
- Si la persona trabajadora ya disfrutaba de una adaptación o reducción de jornada, ¿puede ahora adherirse al Plan MECUIDA?
- ¿Adaptación de jornada de forma indefinida o existe límite temporal?
- ¿Puede la persona trabajadora solicitar la adaptación de jornada con independencia de la dimensión de la plantilla de la empresa?

6.- Previsión Social:

- Ante un ERTE con motivo de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, ¿pueden las personas trabajadoras solicitar excepcionalmente el rescate de su plan de pensiones?
- ¿El reembolso del importe de los derechos consolidados opera en relación con cualquier tipo de plan? ¿Existen limitaciones?
- ¿Cuál es el plazo para presentar la solicitud?
- ¿Qué documentación necesitarán presentar las personas trabajadoras partícipes del plan de pensiones ante la entidad gestora de fondos de pensiones? ¿Debe la empresa facilitar algún documento?
- ¿Cuál es la cuantía máxima que podrán rescatar como consecuencia de la pandemia?
- ¿Y si la persona trabajadora es partícipe de distintos planes, esta limitación económica aplica a cada uno de ellos individualmente considerado, o a todos en su conjunto?
- ¿La cuantía reembolsada excepcionalmente como consecuencia del COVID-19, tiene consideración de rendimientos del trabajo y, por tanto, tributa?

Andersen Laboral

El Departamento Laboral de la Firma cuenta con un amplio equipo de profesionales, con dilatada experiencia en el ámbito del Derecho del Trabajo, Seguridad Social, Prevención de Riesgos Laborales y Previsión Social, con cobertura integral para cada una de sus especialidades. Nuestros principios y valores son:



Rigor y experiencia: La participación e involucración durante más de 30 años en asuntos de gran trascendencia empresarial dentro del sector legal laboral, nos acreditan como un referente de primer nivel.

Especialización y capacidad técnica: El estudio continuo y búsqueda permanente de la excelencia y perfección en el asesoramiento a nuestros clientes es un signo de identidad de la Firma, contando con especialista, no sólo en las diferentes industrias o sectores, sino también en las distintas áreas de especialización del ámbito laboral.

Agilidad en las respuestas y disponibilidad: Sin renunciar a la calidad e innovación jurídica que deben contener nuestras soluciones, somos conocedores de la importancia de la rapidez con la que deben manejarse las respuestas, así como la involucración y disponibilidad de los profesionales.

Preocupación permanente por entender las necesidades de los clientes y su industria: Uno de nuestros signos diferenciales es ofrecer un asesoramiento altamente cualificado y sofisticado, tratando cada asunto de manera personalizada y cultivando siempre la confianza que necesariamente preside nuestra relación con los clientes.

Reconocimientos:



Best Lawyers®



Con el partnership:



Para más información contacte con nosotros:

+34 917 813 300 | +34 917 811 439

laboral@andersentaxlegal.es

www.global.andersen.com

Andersen Tax & Legal es una firma internacional de asesoramiento legal y fiscal que viene prestando sus servicios con un amplio equipo de profesionales marcadamente multidisciplinar, contando con abogados y asesores especializados en las distintas ramas del derecho empresarial y/o de los negocios para operar en un mercado global.

La Firma está integrada en Andersen Global, la cual opera a nivel internacional a través de sus más de 160 oficinas en 70 países.

Nuestra oficina principal en España se encuentra ubicada en Madrid, calle Velázquez nº 108-110.