

## SPAIN. NOVEDADES LABORALES EN ESPAÑA AL INICIARSE LA "NUEVA NORMALIDAD" EN LA CRISIS SANITARIA POR EL CORONAVIRUS – SITUACIÓN A 30 DE JUNIO DE 2020

Con fecha de 21 de junio de 2020 ha finalizado el Estado de Alarma que se había declarado el 14 de marzo, y con ello se ha restablecido la libertad de circulación y se han reiniciado actividades y abierto establecimientos que habían sido cerrados.

No obstante, el Real Decreto-Ley 21/2020 de 9 de junio ("**RDL 21/20**"), junto con otra diversa normativa, han estipulado diversas medidas de prevención para continuar afrontando la crisis sanitaria y prevenir rebrotes tras el Estado de Alarma, en el contexto de la denominada "Nueva Normalidad".

Por otra parte, el Real Decreto-Ley 24/2020 de 26 de junio ("**RDL 24/20**") ha dictado nuevas normas en materia de Expedientes de Temporal de Empleo ("**ERTEs**").

Resumiremos aquí las dos principales cuestiones laborales que resultan de la nueva normativa tras finalizar el Estado de Alarma: El teletrabajo y el trabajo presencial y los ERTEs como medida laboral para afrontar el impacto económico y social de la pandemia.

### 1. TELETRABAJO Y TRABAJO PRESENCIAL TRAS FINALIZAR EL ESTADO DE ALARMA

El Real Decreto-Ley 8/2020 de 17 de marzo ("**RDL 8/20**") estableció el carácter preferente del trabajo a distancia, indicando que con el objetivo de garantizar la continuidad de la actividad empresarial en el contexto de la crisis sanitaria, las empresas debían establecer sistemas de organización, particularmente por medio del trabajo a distancia, como mecanismo de organización alternativo y prioritario frente a la suspensión o reducción de la

#### Aspectos clave

- Teletrabajo y trabajo presencial tras finalizar el Estado de Alarma
- Medidas laborales para afrontar el impacto socio-económico de la pandemia: extensión de los ERTEs

actividad, siempre que dicha medida fuera técnica y razonablemente posible y el esfuerzo de su adopción fuera proporcionado.

Por tanto, las empresas han implementado un régimen de trabajo a distancia en aquellos puestos en que resultaba posible, y aunque la legislación ordinaria prevé que el teletrabajo se base en el acuerdo entre empresa y trabajador, dada la excepcionalidad de la situación y conforme a lo previsto en el RDL 8/20, las empresas han podido adoptar esta medida unilateralmente, de forma generalizada para el personal que podía trabajar a distancia, a efectos de preservar la salud de los trabajadores, como medida preventiva al amparo de esta legislación excepcional.

Adicionalmente, el RDL 8/20 hace referencia expresa al teletrabajo como una de las medidas que podrán solicitar los trabajadores, para hacer uso del derecho a la adaptación de la jornada por deberes de cuidado por circunstancias excepcionales relacionadas con el Covid-19 (medida que mantendrá su vigencia hasta el 21 de septiembre).

Según el Real Decreto-Ley 15/2020 de 21 de abril ("**RDL 15/20**"), esta medida mantendrá su vigencia hasta tres meses después del fin de la vigencia del Estado de Alarma, es decir, hasta el 21 de septiembre de 2020.

Sin embargo, la Orden Ministerial de 30 de mayo de 2020 reguladora de la última fase previa a la finalización del Estado de Alarma contemplaba que las empresas articularasen ya entonces protocolos "*de reincorporación presencial a las empresas para la actividad laboral*".

Finalmente, el RDL 21/20, con vigencia desde el 21 de junio, establece que las empresas deberán "*adoptar medidas para la reincorporación progresiva de forma presencial a los puestos de trabajo y la potenciación del uso del teletrabajo cuando por la naturaleza de la actividad laboral sea posible*".

En consecuencia, pese a la referida prórroga de vigencia de la normativa sobre preferencia del teletrabajo hasta el 21 de septiembre, existe cobertura legal desde el 21 de junio para iniciar una reincorporación progresiva al trabajo presencial respecto de aquellos puestos en los que se ha venido teletrabajando, aunque este régimen de teletrabajo deberá seguir siendo potenciado.

Por lo demás, siendo el teletrabajo una medida preventiva plenamente eficaz que evita el riesgo laboral (contagio) y dado que el retorno a las oficinas modifica esa previa actuación preventiva, pasando de una situación de ausencia de riesgo a otra en la que existe riesgo (aunque pueda minimizarse), la primera conclusión es que con independencia de que la anterior medida fuera imperativa o no, un eventual contagio en el entorno laboral tras la reincorporación al trabajo presencial podría conllevar una imputación de responsabilidad empresarial.

Así, es esencial que el retorno al trabajo presencial se produzca tras la adecuada actualización de la evaluación de riesgos laborales, siguiendo los protocolos específicos que deberán adoptarse así como los criterios de los Servicios de Prevención y asegurando el escrupuloso cumplimiento de la normativa preventiva general y de las medidas preventivas específicas estipuladas en el contexto de la pandemia.

En este sentido, el RDL 21/20 contempla algunas medidas a adoptar en los centros de trabajo:

- Medidas de ventilación, limpieza y desinfección adecuadas.
- Proporcionar a los trabajadores productos de higiene (jabones, geles hidroalcohólicos).
- Adaptar las condiciones de trabajo, incluyendo la ordenación de los puestos de trabajo y del uso de zonas comunes así como la adecuada organización de los turnos evitando la coincidencia masiva de personas, en especial en horas de mayor afluencia. Se debe garantizar una distancia de seguridad interpersonal de 1,5 metros, y si no es posible el personal debe utilizar equipos de protección (mascarillas).

Por otra parte, las empresas podrán considerar la adopción de otras medidas, en el contexto de su planificación preventiva, tales como la toma de temperatura o la realización de tests por personal cualificado, y siempre conjugando el deber de vigilancia de la salud y de protección del personal con el respeto a los derechos de los trabajadores (intimidad y protección de datos).

## **2. MEDIDAS LABORALES PARA AFRONTAR EL IMPACTO ECONÓMICO Y SOCIAL DE LA PANDEMIA: EXTENSIÓN DE LOS ERTES**

- **ERTES por fuerza mayor**

Los ERTES por fuerza mayor ligados al Covid-19 (en aplicación del artículo 22 del RDL 8/20) solicitados antes de la entrada en vigor del nuevo RDL 24/20, se podrán mantener hasta el 30 de septiembre de 2020.

Recordemos que conforme al RDL 8/20 se encuadraba en el concepto de fuerza mayor las pérdidas de actividad como consecuencia directa del Covid-19, incluida la declaración del Estado de Alarma, que implicase alguna de las siguientes circunstancias:

- 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.
- Las debidas a situaciones urgentes y extraordinarias provocadas por el contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria, que queden debidamente acreditadas.

En la medida en que sea necesario para el desarrollo de su actividad, las empresas deberán ir reincorporando al personal afectado, primando los ajustes en términos de reducción de jornada. En caso de renuncia total al ERTE, las empresas deben comunicarlo a la autoridad laboral en un plazo de 15 días desde la fecha de efectos. Cualquier variación hay que comunicarla también al SEPE.

Con carácter general, mientras dure el ERTE no podrán realizarse horas extraordinarias, nuevos contratos de trabajo, ni establecer nuevas externalizaciones de actividad (puede haber excepciones por motivos objetivos y justificados).

A partir del 1 de julio de 2020, las empresas que vean impedido el desarrollo de su actividad por la adopción de nuevas restricciones o medidas de contención en algunos de sus centros de trabajo deberán tramitar el ERTE por fuerza mayor por el cauce ordinario, ya no está disponible el procedimiento especial que se habilitó en el artículo 22 del RDL 8/20.

### **ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas ("ETOP")**

Las empresas –incluidas las que mantengan un ERTE por fuerza mayor–, podrán solicitar un ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción vinculadas al Covid-19, hasta el 30 de septiembre de 2020. En este caso, sí se mantienen las especialidades en el procedimiento recogidas en el artículo 23 del RDL 8/20 (a señalar, periodo de consultas reducido a 7 días). Cuando se solicite un ERTE ETOP a continuación de un ERTE por fuerza mayor, la fecha de efectos del ERTE ETOP se retrotraerá a la finalización del ERTE por fuerza mayor.

A su vez, las empresas que tienen vigente un ERTE ETOP se mantendrá en los términos previstos en la comunicación final de la empresa y hasta el término indicado en la misma.

Con carácter general, mientras dure el ERTE ETOP no podrán realizarse horas extraordinarias, nuevos contratos de trabajo, ni establecer nuevas externalizaciones de actividad (puede haber excepciones por motivos objetivos y justificados).

### **Exoneración de cotizaciones y salvaguarda del empleo**

En relación con los ERTEs parciales, el artículo 4 del RDL 24/20 contempla la exoneración de cotizaciones a la Seguridad Social en determinados porcentajes para los ERTEs por fuerza mayor y los ERTEs ETOP. A partir del 27 de junio de 2020, las exoneraciones se extienden a los ERTEs ETOP. La exoneración alcanza el 60% de la aportación empresarial devengada en julio, agosto y septiembre 2020, si tienen menos de 50 trabajadores a 29 de febrero de 2020 o 40% si tienen 50 o más trabajadores. Respecto de las personas que continúan con la actividad suspendida a partir de 1 de julio de 2020, la exención alcanzará el 35% por el mismo periodo (meses de julio, agosto y septiembre) si la empresa tiene menos de 50 trabajadores o 25% si tiene 50 o más trabajadores.

En relación con los ERTEs totales, la Disposición Adicional primera del RDL 24/20 establece los porcentajes correspondientes a los ERTEs por fuerza mayor de empresas que continúen en situación de fuerza mayor total a partir del 1 de julio de 2020, y unos porcentajes de exoneración superiores (80% para empresas de menos de 50 trabajadores y 60% para empresas de 50 o más trabajadores), por el periodo de julio, agosto y septiembre 2020, para nuevos ERTEs por fuerza mayor tramitados a partir del 1 de julio de 2020.

El compromiso de mantenimiento del empleo se extiende a las empresas que apliquen un ERTE ETOP y se beneficien de la exención de cotizaciones a la Seguridad Social previstas en el artículo 4 del RDL 24/20.

Para aquellas empresas que se beneficien por primera vez de la exención de cotizaciones a partir de este RDL 24/20, el plazo de 6 meses del compromiso empezará a computarse desde su entrada en vigor, es decir, desde el 27 de junio de 2020.

Las empresas que tengan su domicilio fiscal en paraísos fiscales no podrán acogerse a los ERTEs arriba indicados.

Las sociedades que a 29 de febrero de 2020 tuvieran 50 o más trabajadores que se acojan a los ERTEs arriba indicados y que utilicen los recursos públicos destinados a los mismos no podrán proceder al reparto de dividendos correspondientes al ejercicio fiscal en que se apliquen estos ERTEs, excepto si abonan previamente el importe correspondiente a la exoneración aplicada a las cuotas de la seguridad social y han renunciado a ella.

Las medidas de protección por desempleo previstas en el artículo 25 del RDL 8/20 (reconocimiento del derecho aunque se carezca del período de cotización mínimo y no computar el tiempo en que se perciba la prestación durante el ERTE a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción) resultarán aplicables hasta el 30 de septiembre de 2020 (y en relación a los fijos-discontinuos hasta el 31 de diciembre de 2020).

## CONTACTOS



**Juan Calvente**  
Counsel

**T** +34 91 590 7546  
**E** [juan.calvente@cliffordchance.com](mailto:juan.calvente@cliffordchance.com)



**Efraína Fernández**  
Abogada

**T** +34 91 590 9464  
**E** [efraina.fernandez@cliffordchance.com](mailto:efraina.fernandez@cliffordchance.com)



**Jorge Martín-Fernández**  
Abogado

**T** +34 91 590 4101  
**E** [jorge.martin-fernandez@cliffordchance.com](mailto:jorge.martin-fernandez@cliffordchance.com)



**Cristina González**  
Abogada

**T** +34 91 590 2259  
**E** [cristina.gonzalez@cliffordchance.com](mailto:cristina.gonzalez@cliffordchance.com)



**Isabel Palacios**  
Abogada

**T** +34 91 590 4186  
**E** [isabel.palacios@cliffordchance.com](mailto:isabel.palacios@cliffordchance.com)

This publication does not necessarily deal with every important topic or cover every aspect of the topics with which it deals. It is not designed to provide legal or other advice.

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

Clifford Chance, Paseo de la Castellana 110,  
28046 Madrid, Spain

© Clifford Chance 2020

Clifford Chance, S.L.P.U.

Abu Dhabi • Amsterdam • Barcelona • Beijing •  
Brussels • Bucharest • Casablanca • Dubai •  
Düsseldorf • Frankfurt • Hong Kong • Istanbul •  
London • Luxembourg • Madrid • Milan •  
Moscow • Munich • Newcastle • New York •  
Paris • Perth • Prague • Rome • São Paulo •  
Seoul • Shanghai • Singapore • Sydney •  
Tokyo • Warsaw • Washington, D.C.

Clifford Chance has a co-operation agreement  
with Abuhimed Alsheikh Alhagbani Law Firm  
in Riyadh.

Clifford Chance has a best friends relationship  
with Redcliffe Partners in Ukraine.