

Retorno a la oficina: Guía para

LAS CLAVES DE LA VUELTA/ EXPANSIÓN responde a las dudas de empresas y trabajadores en el retorno a la oficina en una Guía que las medidas de conciliación y de flexibilidad interna. También detalla las obligaciones del empresario respecto al teletrabajo y a la

Expansión. Madrid

La desescalada exige a las empresas una rápida adaptación de sus políticas, organización y estrategias. Desde la declaración del estado de alarma, el confinamiento ha tenido un impacto directo en la actividad de las compañías, que en función del sector, ha oscilado con una caída de entre un 10% y un 80%. El Gobierno y los agentes sociales se están focalizando en preparar la vuelta y en impulsar planes que estimulen y ordenen una recuperación rápida de la actividad productiva. El equipo de Laboral de Andersen Tax & Legal ha preparado una Guía que responde a las dudas que acechan a empresas y trabajadores en el plan de retorno. Se analizan los detalles sobre la gestión y tramitación de ERTE de suspensión de contratos y reducciones de jornada por fuerza mayor y/o causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ETOP), y sobre las medidas de conciliación y de flexibilidad interna. También se detallan las obligaciones del empresario respecto al teletrabajo y respecto a la protección de la salud y seguridad de los trabajadores en las instalaciones de la empresa, los protocolos de tomas de temperatura, equipos de protección y tests que debe seguir, entre otros asuntos.

1 Plan de retorno

• **¿Qué visión tienen los sindicatos sobre cómo proceder a la reapertura? Problemática habitual.**

La visión de los sindicatos girará fundamentalmente en torno a la priorización del cumplimiento de las medidas de seguridad y salud adoptadas para evitar el contagio en los centros de trabajo, y que podrán afectar a la reordenación del tiempo y la forma de desempeñar el trabajo.

• **¿Cuáles son las cautelas más habituales exigidas por la Administración?**

El cumplimiento de las medidas de seguridad y salud en los centros de trabajo, y en el desarrollo de la actividad de las personas trabajadoras, fundamentalmente si estuvieran afectadas por un ERTE.

• **¿Está obligada la empresa a mantener a las personas trabajadoras en situación de teletrabajo como medida de prevención de riesgos laborales?**

La obligación establecida queda anudada al fomento o preferencia de la continuidad del trabajo a distancia –siempre que ello fuese técnica y razonablemente posible– para aquellas personas trabajadoras que puedan realizar su actividad en dicho régimen.

• **¿Se debe compensar a quienes trabajaron presencialmente durante el confinamiento?**

Dado que no existe obligación legal al respecto, se trata de una cuestión valorable por cada empresa, pudiéndose establecer premios o compensaciones especiales.

• **¿Estaría obligado el empresario a sufragar el coste que soportasen las personas trabajadoras como consecuencia del teletrabajo (Internet, teléfono, etc.)?**

Salvo que el Convenio regulase esta materia o existiese un acuerdo específico, la normativa no establece quién debería hacerse cargo de estos costes. Por ello, sería recomendable alcanzar acuerdos en este sentido.

• **¿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 en determinados sectores regulados en la normativa, atendiendo a las distintas fases de desescalada y al objeto de asegurar la distancia de seguridad interpersonal.

• **¿Sería posible requerir a las personas trabajadoras para que realicen viajes de trabajo durante el estado de alarma y las diversas fases de la desescalada?**

Salvo las restricciones propias de la situación (por ejemplo, viajes internacionales), no existiría ningún impedimento para que, siempre dentro de lo previsto por el Real Decreto 463/2020 y demás normativa de aplicación, las personas trabajadoras pudiesen hacer viajes de trabajo, siempre y cuando la empresa adoptase las medidas de higiene y prevención necesarias.

2 Actualización en normativa laboral Covid-19

• **¿Cuándo es posible extinguir los contratos temporales de las personas trabajadoras afectadas por un ERTE?**

El Real Decreto-ley 9/2020 proroga la duración de los contratos temporales en caso de resultar afectados en un ERTE. En cualquier caso, sí podrían extinguirse aquéllos en los que concurra alguna circunstancia que haga decaer o dar por finalizado el objeto del contrato según su naturaleza (ej.: contrato de interinidad).

• **¿Cuáles son las condiciones para que la empresa pueda exonerarse del ingreso de las cotizaciones sociales y en qué porcentaje? ¿Varían en función de los meses u**

otros factores?

Se establece como condición necesaria que la empresa se encuentre en situación de ERTE por fuerza mayor (total o parcial), variando el porcentaje de exoneración entre un máximo del 100% y un mínimo de un 30%.

Los factores que determinarán la variación de dicho porcentaje serán: (i) el tamaño de la plantilla; (ii) la tipología de fuerza mayor (total o parcial); (iii) el mes de cotización; y (iv) situación particular del empleado (suspensión / actividad parcial o total).

• **¿Cuáles son los requisitos y condiciones para solicitar y poder aplicar la moratoria en el pago de las cotizaciones sociales?**

Las moratorias en el pago de las cotizaciones sociales aplican a: (i) empresas que realicen las actividades incluidas en la Orden ISM/371/2020, y, (ii) empresas que no se hayan beneficiado de la exoneración del pago de cotizaciones como consecuencia de la aplicación de un ERTE por fuerza mayor.

• **¿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?**

Sí, en aquellos casos en los que se declarase la percepción como indebida, como por ejemplo, en supuestos de incorrecciones o falsedades en la presentación del ERTE, o en caso de apreciarse connivencia o fraude.

3 Medidas de flexibilidad interna y externa

• **¿Hasta cuándo puede mantenerse en vigor un ERTE por fuerza mayor? ¿Y un ERTE ETOP?**

Deberá ajustarse al tiempo en que perdure la causa justificativa, ya sea de fuerza mayor o ETOP.

En el contexto de la pandemia, los ERTE por fuerza mayor por Covid-19, continuarán mientras se mantengan dichas causas y como máximo hasta el 30 de junio.

• **¿Qué diferencias existen entre fuerza mayor total y fuerza mayor parcial? ¿Cómo se determina qué empresas están en una u otra situación?**

Las empresas que ya cuenten con un ERTE de fuerza mayor por Covid-19 continuarán en situación de fuerza mayor total mientras se encuentren impedidas para reiniciar su actividad, y con el límite del 30 de junio.

Pasarán a fuerza mayor parcial, cuando las causas permitan la recu-



Las empresas deben actualizar sus protocolos de prevención de riesgos laborales.

peración parcial de su actividad –con el mismo límite temporal–, reincorporando personas trabajadoras afectadas, en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad.

• **¿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?**

Para ERTE de fuerza mayor total, durante mayo y junio, exoneración del 100% de la aportación empresarial, para empresas de menos de 50 empleados y, 75%, para compañías con mayor volumen.

En situación de fuerza mayor parcial, sobre empleados que reinicien su actividad, las empresas de menos de 50 trabajadores se exonerarán el 85% en mayo y el 70% en junio, y las empresas de tamaño superior, 60% y 45%, respectivamente.

Sobre los trabajadores que permanezcan en ERTE, exoneración del 60% en mayo y 45% en junio –empresas de menos de 50–, y 45% y 30% –compañías de más de 50 trabajadores–.

• **¿Puede compatibilizarse un ER-**

TE de fuerza mayor con uno por causas ETOP?

Sería posible, atendiendo a las circunstancias concretas de la actividad de la empresa y la concurrencia de las causas que motivan cada ERTE.

• **¿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–?**

El despido de personas trabajadoras afectadas por un ERTE, durante su vigencia, únicamente se encontraría justificado de concurrir un cambio sustancial y relevante de la causa que lo motivó, y especialmente, por el empeoramiento de la misma y/o concurrencia de otras distintas y sobrevenidas.

No obstante, debe tenerse en cuenta que hasta el 30 de junio, no se considerará como causa justificativa del despido la derivada del Covid-19, independientemente de la implementación o no de ERTE.

• **¿Puede transformarse la medida de suspensión del contrato al am-**