

Una visión laboral, jurídica y fiscal de los efectos del coronavirus en las empresas

Analizamos los retos que plantea la expansión del coronavirus en la actividad empresarial desde una visión laboral, jurídica y fiscal.

Marzo de 2020

Ponte en contacto con PwC Tax & Legal Services:

Javier González Carcedo
Socio responsable de Mercados y
Integrated Global Solutions
javier.gonzalez.carcedo@pwc.com

Antonio Sánchez Recio
Socio responsable de Fiscal
antonio.sanchez.recio@pwc.com

David Mellado
Socio responsable de Legal
david.mellado.ramirez@pwc.com

Borja Montesino-Espartero
Socio responsable de People &
Organization
borja.montesino@pwc.com

Marc Carrera
Socio responsable del área de Derecho
Laboral
marc.carrera.domenech@pwc.com

Fernando Fernández-Miranda
Director de Legal
fernando.fernandez-miranda.vidal@pwc.com

Ana Periscal
Directora de Fiscal
ana.periscal.cotelo@es.pwc.com

Amaia Otaola
Directora de People & Organization
amaia.otaola.martinez@pwc.com

Más allá de las cuestiones puramente sanitarias, la situación creada con la epidemia de coronavirus tiene graves implicaciones el ámbito económico, algunas ya evidentes, pero que pueden acentuarse si la crisis se prolonga, al menos en determinados ámbitos empresariales.

La respuesta de la empresa debe ser rápida y clara, anticipando escenarios y medidas para evitar o minimizar los daños. La mejor forma de hacerlo es sin duda a través de un plan de contingencia integral que tenga en cuenta el conjunto de factores de todo tipo que aquí juegan: la prevención sanitaria sin duda, pero también la protección de medios críticos para la continuidad de la actividad, la comunicación, la gestión de la información y la necesaria flexibilidad para garantizar la mejor reacción a los acontecimientos.

Aquí queremos hoy considerar posibles impactos y líneas de atención para la empresa, desde tres perspectivas diferentes, aunque obviamente conectadas entre sí: la laboral y de gestión de recursos humanos, la jurídica y la fiscal.

Consideraciones desde la perspectiva laboral y de recursos humanos

El primero y más evidente punto de impacto es la gestión de los recursos humanos de la empresa, empezando por su protección. Desde esta perspectiva, una serie de ideas clave:

1. Prevención del contagio y protección de los trabajadores

La prioridad es la protección de los trabajadores y eso hace necesario generar protocolos de actuación claros ante los posibles escenarios que se vayan desarrollando. Algunas claves:

- Desplegar los protocolos de prevención y actuación necesarios que contemplen los escenarios previsibles, en particular, en relación con en cuanto a la restricción de viajes (ej. países y zonas con mayor riesgo) y organización y participación en eventos masivos.
- Contar en lo posible con herramientas que permitan la continuidad del negocio. El proveer a los empleados de las herramientas para realizar su trabajo desde diferentes puntos, así como fomentar la flexibilidad para adaptarse a trabajar desde centros distintos es fundamental.
- Tener una cultura inclusiva que asegure la no discriminación y el trabajo en equipo es fundamental, especialmente en momentos de crisis. En momentos como este se ponen a prueba los valores y comportamientos de los empleados en una organización, lo cual exige asegurar que se cuenta con los mecanismos necesarios que fomenten estos comportamientos.



La adopción de medidas de teletrabajo, en realidad, trabajo en el domicilio, pueden justificarse con carácter excepcional, pero pueden necesitar importantes ajustes jurídicos si se prorrogan en el tiempo.

2. Tratamiento laboral de contagios y situaciones de aislamiento preventivo

Si bien es evidente que los trabajadores afectados por la enfermedad se encuentran en situación de incapacidad temporal, más interrogantes generaba la situación de aislamiento preventivo de aquellos empleados en observación médica. El pasado 26 de febrero de 2020, el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones aclaró la duda publicando el Criterio 2/2020 por medio del que dispone que, durante el periodo de aislamiento preventivo provocado por un posible contagio por coronavirus, los/as trabajadores/as afectados se encontrarán en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común.

Es importante reseñar que la adopción de medidas de teletrabajo, en realidad, trabajo en el domicilio, puede justificarse con carácter excepcional, pero puede necesitar importantes ajustes jurídicos si se prorroga en el tiempo. El trabajo en el domicilio supone un cambio en las condiciones de trabajo que necesita el consentimiento del trabajador además del aseguramiento de condiciones de seguridad en el trabajo, seguridad informática, etc. Es decir, estamos ante una medida relevante que debe ejecutarse con el debido cuidado.

3. Disrupción económica de la actividad

La presente crisis sanitaria tendrá un carácter coyuntural, si bien no es posible determinar su duración. Ello supone que las empresas que vean su actividad afectada -ya sea por tener parte de la plantilla de baja ya sea por ver su proceso productivo ralentizado o paralizado- pueden necesitar recurrir a medidas de flexibilidad laboral de carácter temporal.

En ese sentido, pueden abordarse medidas de reorganización del tiempo de trabajo: la distribución irregular de la jornada, las adaptaciones de turnos, el traslado provisional de unos centros de trabajo a otros, etc

Puede ser incluso necesario en casos graves recurrir a expedientes de suspensión de empleo o reducción de jornada de carácter temporal (ERTEs), como remedio necesario para preservar el empleo en el medio o largo plazo.

4. Reubicación de trabajadores

La reubicación de trabajadores puede venir motivada por repatriación de empleados que trabajaban en zonas de riesgo o por la necesidad de desplazarlos hacia las áreas donde la compañía decide reorientar su cadena de valor.

Cuando las organizaciones se planteen reubicar a sus trabajadores en algún otro país distinto de su país de origen, será necesario revisar las restricciones migratorias que cada nación tenga en vigor. En este sentido la necesidad de tramitar un permiso de trabajo dependerá de factores como la nacionalidad del empleado, duración del desplazamiento, tareas o funciones que estará realizando, etc.

La reubicación de empleados a un país tercero, también podría acarrear implicaciones fiscales para el mismo. La principal sería el cambio de residencia fiscal que podría significar obligaciones de tributación en el país de destino. En este sentido, cada país establece los criterios de residencia fiscal en base a su legislación local, como por ejemplo los días de presencia física, o el hecho de si la familia se desplaza con ellos.

También para la empresa estos desplazamientos pueden generar consecuencias fiscales; el hecho de tener a un empleado realizando cierto tipo de funciones en un país extranjero, podría resultar en un riesgo de Establecimiento Permanente para su empleador. Por tanto, es indispensable que la compañía controle los factores que pueden incrementar este riesgo (ej. días de presencia física, puesto de trabajo y funciones del empleado).



Un aspecto jurídico particular en la gestión de esta crisis puede surgir en el tratamiento de datos de salud, especialmente en relación con los empleados, proveedores y visitas a instalaciones.

Consideraciones desde la perspectiva jurídica

Los efectos de la epidemia sobre los contratos comerciales de nuestros clientes ya están surgiendo en forma de suspensiones de servicios, retraso en las entregas, incumplimientos contractuales o resoluciones anticipadas. Varios asuntos nos parece que deben ser objeto de medidas preventivas:

1. Relaciones contractuales

Los efectos de la epidemia sobre los contratos comerciales de los clientes ya están surgiendo en forma de suspensiones de servicios, retraso en las entregas, incumplimientos contractuales o resoluciones anticipadas. Varios temas claves:

- Análisis de las relaciones contractuales existentes y futuras con clientes y proveedores para diseñar una estrategia comercial y legal en función de su contenido (especial consideración a los conceptos de “fuerza mayor”, “rebus sic stantibus” y jurisprudencia existente).
- Gestión de situaciones pre contenciosas o contenciosas como consecuencia de la generación de daños y perjuicios, tanto en los clientes como en terceras partes.
- En nuevos contratos, atención en la selección de proveedores sin afectación por la crisis sanitaria, y a los que se les puede exigir a nivel contractual un protocolo de respuesta ante el Covid-19.
- En particular, análisis de las coberturas de seguro contratadas.

Todo ello, no sólo en el ámbito español sino en todas las jurisdicciones donde esté presente el grupo que pueden plantear situaciones normativas cambiantes y con matices procesales muy distintos.

2. Reclamaciones masivas de consumidores y usuarios

Los incumplimientos generados directa o indirectamente por la epidemia pueden frustrar en ocasiones las expectativas de grupos muy amplios de consumidores o usuarios dando lugar a procesos masivos de reclamación.

La prevención de estas situaciones y el soporte legal y operativo en la gestión y contestación de estas reclamaciones masivas, cuando se produzcan, son aspectos que hay que anticipar

3. Protección de datos

Un aspecto jurídico particular en la gestión de esta crisis puede surgir en el tratamiento de datos de salud, especialmente en relación con empleados, proveedores y visitas a instalaciones. La adopción de medidas internas contra la propagación y contagio del coronavirus puede dar lugar a la creación de bases de datos sensibles, que gozan de una especial protección por parte de la normativa de protección de datos.

Será necesario un adecuado asesoramiento regulatorio en materia de protección de datos en relación con los límites y obligaciones derivados de dicho tratamiento por su especial intromisión en la privacidad de los afectados



La mejor respuesta ha de ser un plan de contingencia integral que permita dibujar la mejor alternativa ante los distintos escenarios.

Consideraciones desde la perspectiva fiscal

La cadena de acontecimientos generada por la epidemia puede acabar teniendo una relevancia fiscal desde distintos ángulos:

1. Distorsiones en la cadena de valor

Nuestra economía y nuestras empresas están globalizadas y cuentan con cadenas de valor, más o menos integradas, muy dispersas por el mundo. A día de hoy, la epidemia, aunque se extiende rápidamente, parece estar afectando de forma especial en algunos países, por lo que muchas empresas tendrán que plantearse cambios en sus cadenas de suministro, arrastrando cuestiones como:

- Modificaciones temporales de las políticas de precios de transferencia
- Cambios de líneas de producción entre empresas del grupo
- Cambios de proveedores

Todo ello requiere un planteamiento inmediato en materias como fiscalidad internacional, tributación directa e indirecta, aduanas..., que habrán de abordarse con atención.

2. Impacto en los estados financieros

La magnitud de esta crisis podría llegar a afectar a las previsiones financieras de multitud de grupos empresariales, tanto de gastos como de ingresos. Esta variación puede a su vez afectar a las valoraciones contables de determinados activos y su eventual deterioro o a los calendarios de aprovechamiento de activos diferidos de impuesto, generando impactos importantes en la contabilidad con sus correspondientes implicaciones fiscales, que hay que analizar pormenorizadamente.

3. Medidas fiscales

Los gobiernos están ya tomando medidas en el ámbito fiscal para paliar algunos de los efectos negativos de la crisis sobre las empresas. Es necesario seguir el rastro de todas estas medidas en aquellos países donde el grupo está presente o puede llegar a estarlo.

Italia está planteándose reducciones de tasas fiscales e incentivos para paliar los efectos del Covid-19. China ha establecido exenciones en el IVA de determinados servicios y transportes, ha facilitado la deducibilidad a efectos del Impuesto sobre Sociedades de las inversiones realizadas en activos para incrementar la capacidad productiva...

También en España se empieza a hablar de ello y habrá que estar muy atentos las iniciativas oficiales que puedan surgir, o bien proponer medidas que, con carácter general o sectorial, ayuden a capear esta situación.

4. Oportunidades de inversión

Por último, cabe anticipar que, en aquellos sectores en los que las empresas cuenten con una exposición muy elevada al Covid-19, como el turismo o los sectores con cadenas de valor más globalizadas (automoción, productos industriales, tecnología...), puedan producirse caídas de valor muy pronunciadas, abriendo la puerta a oportunidades de adquisición y reordenación en dichos sectores.

Como se apuntó al principio, la mejor respuesta ha de ser un plan de contingencia integral que permita dibujar la respuesta óptima ante distintos escenarios y que habrá de tener en cuenta, al menos, los elementos que hemos comentado.