

# Vuelta a la normalidad laboral post-COVID



Julio 2023

## ¿Hablamos?

### **María Eugenia Guzmán**

Socia de Derecho Laboral en  
PwC Tax & Legal  
[eugenia.guzman.lopez@pwc.com](mailto:eugenia.guzman.lopez@pwc.com)

### **Miguel Rodríguez-Piñero**

Senior Counselor de Derecho Laboral  
en PwC Tax & Legal  
[miguel.rodriguez\\_pinero.royo@pwc.com](mailto:miguel.rodriguez_pinero.royo@pwc.com)

Todos los españoles hemos vivido la pandemia de la COVID-19 en primera persona, y todos nos hemos visto afectados por ella. Su gestión dio lugar a la adopción de normas de distinto rango y contenido, que configuraron un verdadero Derecho de la Emergencia COVID.

La primera fue el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declaró el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, prorrogado en sucesivas ocasiones. A ella siguieron otras normas de urgencia para introducir las distintas medidas para luchar contra la pandemia y sus efectos económicos y sociales. Entre ellas destaca Ley 2/2021, de 29 de marzo, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. En esta colección de Periscopios Fiscales y Legales hemos estudiado las sucesivas normas que se fueron aprobando para generar y adaptar un Derecho del Trabajo de la Emergencia COVID

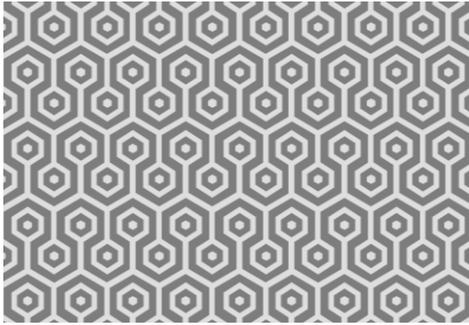
A estas alturas quedaba muy poco de las numerosas reglas impuestas durante la pandemia, que fueron siendo retiradas a medida que mejoraba la situación

sanitaria. Algunas de las medidas laborales tenían sin embargo un alcance diferido en el tiempo, como los ERTES o las prohibiciones de despedir que los acompañaban, por lo que sobrevivieron a la propia pandemia.

La experiencia COVID nos ha dejado en el Derecho del Trabajo español algunas instituciones, utilizadas extensamente entonces y después mantenidas para la normalidad. Lo más importante han sido los sistemas de suspensión contractual como respuesta a situaciones críticas, tanto los ERTES como el Mecanismo Red. También la prohibición de despedir generada durante este período se ha utilizado en momentos posteriores, para empresas que recibían ayudas públicas. La instrumentalización del teletrabajo para finalidades de prevención o de conciliación también se inspira en esta experiencia. Incluso podemos encontrar algunos ecos del Programa Mecuida en algunas de las novedades que el Real Decreto-Ley 5/2023 ha introducido en materia de medidas de conciliación de la vida laboral y familiar. Por todo ello, la COVID-19 es un pasado, afortunadamente, cuya huella ha quedado marcada en nuestra legislación laboral.



La experiencia COVID nos ha dejado en el Derecho del Trabajo español algunas instituciones, utilizadas extensamente entonces y después mantenidas para la normalidad”.



La mejora en la situación sanitaria ha llevado a la aprobación de la Orden SND/726/2023, de 4 de julio, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 4 de julio de 2023, por el que se declara la finalización de la situación de crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19. En su apartado primero se declara la finalización de la situación de crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, añadiendo en el segundo que se declara el cese en la aplicación de las medidas contenidas en los capítulos II, III, IV, V (excepto las de su artículo 27), VI y VII y en la disposición adicional quinta de la Ley 2/2021, de 29 de marzo, y, en particular, de las relativas al uso obligatorio de las mascarillas.

Estas derogaciones suponen que se suprime el artículo 7 de la Ley, que se ocupada de los centros de trabajo, y que imponía a los titulares de la actividad económica o, en su caso, el director de los centros y entidades:

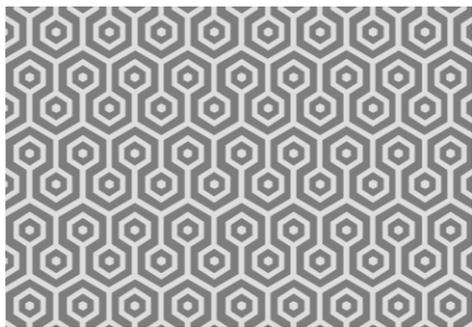
- Adoptar medidas de ventilación, limpieza y desinfección adecuadas a las características e intensidad de uso de los centros de trabajo, con arreglo a los protocolos que se establezcan en cada caso.
- Poner a disposición de los trabajadores agua y jabón, o geles hidroalcohólicos o desinfectantes con actividad virucida, autorizados y registrados por el Ministerio de Sanidad para la limpieza de manos.
- Adaptar las condiciones de trabajo, incluida la ordenación de los puestos de trabajo y la organización de los turnos,

así como el uso de los lugares comunes de forma que se garantice el mantenimiento de una distancia de seguridad interpersonal mínima de 1,5 metros entre los trabajadores. Cuando ello no sea posible, deberá proporcionarse a los trabajadores equipos de protección adecuados al nivel de riesgo.

- Adoptar medidas para evitar la coincidencia masiva de personas, tanto trabajadores como clientes o usuarios, en los centros de trabajo durante las franjas horarias de previsible mayor afluencia.
- 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.

Algunas de estas obligaciones habían sido modificadas por modificaciones posteriores de la Ley.

También se elimina la previsión de que las personas que presenten síntomas compatibles con COVID-19 o estén en aislamiento domiciliario debido a un diagnóstico por COVID-19 o que se encuentren en periodo de cuarentena domiciliaria por haber tenido contacto estrecho con alguna persona con COVID-19 no deban acudir a su centro de trabajo. Lo mismo ocurre con el deber de contactar con los servicios de salud y los de prevención si un trabajador empezara a tener síntomas compatibles con la enfermedad.



La derogación afecta también al artículo 8, aplicable a los centros, servicios y establecimientos sanitarios, y que obligaba a la administración sanitaria competente a garantizar que se adoptan las medidas organizativas, de prevención e higiene para asegurar el bienestar de los trabajadores, garantizando la disponibilidad de los materiales de protección necesarios en las ubicaciones pertinentes, la limpieza y desinfección de las áreas utilizadas y la eliminación de residuos, así como el mantenimiento adecuado de los equipos e instalaciones. Y al artículo 9, que hacía lo propio para los trabajadores de los centros docentes.

El artículo 27, cuya vigencia se mantiene expresamente, se refiere a la protección de datos de carácter personal, y se

ocupa de aquellos cuyo tratamiento se realice como consecuencia del desarrollo y aplicación de la Ley 2/2021.

Estas medidas están ya en vigor, dado que el acuerdo del Consejo de Ministros surtió efectos una vez publicado en el «Boletín Oficial del Estado», lo que ha ocurrido el día 5 de julio de 2023.

Poco quedaba vigente de las numerosas restricciones que esta enfermedad nos impuso durante tanto tiempo. Por esto esta medida no tendrá un gran impacto en las empresas. Su valor simbólico es, sin embargo, muy elevado, y nos sirve para ponerle una fecha de finalización a una etapa desgraciada de nuestra historia colectiva, de la que fuimos capaces de salir.