



GUÍA PARA LA ACTUACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL EN RELACIÓN AL NUEVO CORONAVIRUS

GUÍA PARA LA ACTUACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL EN RELACIÓN AL NUEVO CORONAVIRUS

Los coronavirus son una amplia familia de virus que normalmente afectan sólo a animales. Algunos tienen la capacidad de transmitirse de los animales a las personas.

El SARS-CoV-2 es un nuevo tipo de coronavirus que puede afectar a las personas. Fue Detectado por primera vez en diciembre de 2019 en la ciudad de Wuhan, provincia de Hubei, en China.

Tal y como señala el Ministerio de Sanidad en relación con la protección de las personas trabajadoras con riesgo de exposición al nuevo coronavirus, hay que partir de una serie de premisas:

- a) El coronavirus es un virus desconocido anteriormente en la patología humana.
- b) Las medidas de aislamiento, en los casos investigados, constituyen la primera barrera de protección tanto la persona trabajadora afectada como de las restantes susceptibles de contacto con la paciente.

El objetivo del presente documento es facilitar la información necesaria sobre la aplicación de la normativa laboral en relación con las diferentes situaciones en las que pueden encontrarse las empresas y las personas trabajadoras.

Todo ello, sin perjuicio de la interpretación de las normas que corresponde a los Juzgados y Tribunales del orden social, las competencias que en materia de cumplimiento e información sobre prevención de riesgos laborales corresponden, de manera respectiva, al Organismo Estatal Inspección de trabajo y Seguridad Social y al Instituto de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como de las reconocidas a las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.

I. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. PROTECCIÓN DE LA SALUD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

1. Paralización de la actividad por decisión de la empresa

Las empresas pueden adoptar medidas organizativas o preventivas que, de manera temporal, eviten situaciones de contacto social, sin necesidad de paralizar su actividad.

No obstante, y para cuando esto no resulta posible, de conformidad con lo recogido en el artículo 21 de la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), y en lo que atañe al riesgo de contagio por coronavirus, cuando las personas trabajadoras estén o puedan estar expuestas a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, la empresa estará obligada a:

- informar lo antes posible acerca de la existencia de dicho riesgo,
- adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, las personas trabajadoras puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo.

En aplicación de esta norma, las empresas deberán proceder a paralizar la actividad laboral en caso de que exista un riesgo de contagio por coronavirus en el centro de trabajo, ello no obstante la activación de medidas que permitan el desarrollo de la actividad laboral de forma alternativa o bien, de ser necesario, la adopción de medidas de suspensión temporal de la actividad, de conformidad con lo recogido en los siguientes apartados de esta guía.

2. Paralización de la actividad por decisión de las personas trabajadoras

En caso de que la prestación de servicios en el centro de trabajo conlleve un riesgo grave e inminente de contagio por coronavirus, y en aplicación de lo previsto en el mencionado artículo 21 LPRL, en su apartado 2, también las personas trabajadoras pueden interrumpir su actividad y abandonar el centro de trabajo.

Asimismo, por decisión mayoritaria, la representación unitaria o las delegadas y delegados de prevención, podrán acordar la paralización de la actividad de las personas trabajadoras afectadas por el riesgo de contagio grave e inminente por coronavirus.

Las personas trabajadoras y sus representantes no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de las medidas a que se refieren los apartados anteriores, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave.

A los efectos de lo recogido en los puntos 1 y 2 anteriores, es necesario tener en cuenta la definición que el propio artículo 4.4 de la LPRL da de un riesgo “grave e inminente”: “Todo aspecto que resulte probable que se materialice en un futuro inmediato y pueda ser causa de gravedad para la salud de todos los trabajadores del puesto”.

Tratándose de una situación excepcional, en la que se requiere a la empresa una actividad de prevención adicional y diseñada específicamente para hacerle frente, la interpretación que debe darse a la “situación de riesgo grave e inminente” debe ser una interpretación restrictiva.

En relación al análisis de la gravedad exigida por el precepto, de existir riesgo de contagio, y en cuanto a las consecuencias dañinas de la exposición al virus, se puede afirmar que, de ser real esta posibilidad, su existencia con carácter general.

Sin embargo, y en cuanto a la inmediatez del riesgo, la mera suposición o la alarma social generada no son suficientes para entender cumplidos los requisitos de norma, debiendo realizarse una valoración carente de apreciaciones subjetivas, que tenga exclusivamente en cuenta hechos fehacientes que lleven a entender que la continuación de la actividad laboral supone la elevación del riesgo de contagio para las personas trabajadoras.

Téngase presente, asimismo, lo previsto en el artículo 44 LPRL sobre la paralización por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y en los artículos 11 y 26 del Real Decreto 928/1998, este último relativo al cierre o suspensión de actividades.

3. Medidas preventivas

Con carácter general, y a excepción de aquellos puestos de trabajo en los que existan riesgos específicos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, deben aplicarse los deberes ordinarios de protección establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.

El **deber de protección de la empresa** implica que esta debe garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo que están bajo su ámbito de dirección, es decir bajo su capacidad de control.

No obstante, y sin perjuicio de aquellas actividades en las que exista un riesgo profesional incluíble dentro del ámbito de aplicación del Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, es posible que las empresas puedan verse afectadas por las medidas de salud pública que en cada momento sean aconsejadas o prescritas por el Ministerio de Sanidad en función del nivel de alerta pública (medidas higiénicas, de comportamiento, limpieza, etc).

Ello sin perjuicio de que pudiera ser prescrita una situación de aislamiento o susceptibilidad de contagio por las Autoridades Sanitarias en un escenario (centro de trabajo), en el cual no quepa prever una situación de riesgo de exposición debido a la naturaleza de su actividad laboral (por ejemplo, medidas de vigilancia y cuarentena en un centro no hospitalario).

En todo caso, las empresas deberán adoptar aquellas **medidas preventivas de carácter colectivo o individual que sean indicadas, en su caso, por el servicio prevención** de acuerdo con la evaluación de riesgos, esto es, en función del tipo de actividad, distribución y características concretas de la actividad que la empresa realice.

Entre las medidas que pueden adoptarse de acuerdo con las indicaciones del servicio de prevención y siempre en atención a las recomendaciones establecidas por las autoridades sanitarias, están las siguientes:

- a) Organizar el trabajo de modo que se reduzca el número de personas trabajadoras expuestas, estableciendo reglas para evitar y reducir la frecuencia y el tipo de contacto de persona a persona.
- b) Adoptar, en su caso, medidas específicas para las personas trabajadoras especialmente sensibles.
- c) Proporcionar información sobre medidas higiénicas, como lavarse las manos con frecuencia, no compartir objetos, ventilación del centro de trabajo, y la limpieza de superficies y objetos.

En este sentido, las empresas deberán poner a disposición de las personas trabajadoras el material higiénico necesario, y adoptar los protocolos de limpieza que fuesen precisos.

En cualquier caso, y en lo que se refiere a la seguridad y salud en los centros de trabajo y las medidas preventivas necesarias de carácter colectivo, individual o higiénico, **se seguirán las indicaciones incluidas en el siguiente enlace:**

https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov-China/documentos/Procedimiento_servicios_preencion_riesgos_laborales_COVID-19.pdf

II. NORMATIVA LABORAL

1. El teletrabajo como medida organizativa

En aquellos supuestos en los que no se prevea inicialmente en el contrato de trabajo como una medida temporal que implique la prestación de servicios fuera del centro de trabajo habitual, el teletrabajo podría adoptarse por acuerdo colectivo o individual, con un carácter excepcional, para el desarrollo de tareas imprescindibles que no puedan desarrollarse en el centro físico habitual, una vez se hayan establecido los ajustes o precauciones necesarias de tipo sanitario y preventivo, y conforme a los procedimientos regulados en el Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso, la decisión de implantar el teletrabajo como medida organizativa requerirá:

- Que se configure como una medida de carácter temporal y extraordinaria, que habrá de revertirse en el momento en que dejen de concurrir aquellas circunstancias excepcionales.
- Que se adecúe a la legislación laboral y al convenio colectivo aplicable.
- Que no suponga una reducción de derechos en materia de seguridad y salud ni una merma de derechos profesionales (salario, jornada -incluido el registro de la misma-, descansos, etc).
- Que, si se prevé la disponibilidad de medios tecnológicos a utilizar por parte de las personas trabajadoras, esto no suponga coste alguno para estas.

2. Suspensión total o parcial de la actividad por expediente de regulación de empleo

Si la empresa se viese en la necesidad de suspender su actividad de manera total o parcial, ya sea por decisión de las Autoridades Sanitarias o bien de manera indirecta por los efectos del coronavirus en el desempeño normal su actividad, podrá hacerlo conforme a los mecanismos previstos en la normativa laboral vigente y por las causas contempladas en la misma -artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada-.

Una empresa podría ver afectada su actividad por el coronavirus por causas organizativas, técnicas o de producción, entre otras:

- Por la escasez o falta total de aprovisionamiento de elementos o recursos necesarios para el desarrollo de la actividad empresarial como consecuencia de la afectación por el coronavirus de empresas proveedoras o suministradoras.

- Por un descenso de la demanda, la imposibilidad de prestar los servicios que constituyen su objeto o un exceso o acúmulo de productos fabricados, como consecuencia de la disminución de la actividad por parte de empresas clientes.

El expediente temporal de empleo podrá ser de suspensión total o parcial de la jornada o de reducción de la misma, en tanto en cuanto la causa productiva, técnica u organizativa no afecte a la totalidad de las horas o días de trabajo desempeñadas por la persona trabajadora.

Se entiende como fuerza mayor, a efectos de la regulación temporal de empleo, con carácter general, aquella generada por hechos o acontecimientos involuntarios, imprevisibles, externos al círculo de la empresa y que imposibilitan la actividad laboral.

Podrían ser consideradas como causas que justifican un expediente de regulación temporal de empleo por fuerza mayor, entre otras análogas, las siguientes:

- Índices de absentismo tales que impidan la continuidad de la actividad de la empresa por enfermedad, adopción de cautelas médicas de aislamiento, etc.
- Decisiones de la Autoridad Sanitaria que aconsejen el cierre por razones de cautela.

En todo caso, cualquiera que sea la causa, la empresa deberá seguir el procedimiento establecido, que incluye el preceptivo periodo de consultas con la representación del personal o comisión ad hoc constituida al efecto, teniendo en cuenta que dicho procedimiento se aplica cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas.

En el caso de que la interrupción de la actividad se entienda ocasionada por fuerza mayor, será necesaria la previa autorización de la autoridad laboral, aplicándose las peculiaridades previstas respecto de tal causa.

3. Suspensión total o parcial de la actividad sin tramitación de un expediente de regulación de empleo

En el caso de que la empresa afectada por alguna de las causas productivas, organizativas o técnicas no procediese a la comunicación de un expediente de regulación de empleo pero igualmente paralizarse su actividad, resultaría de aplicación lo previsto en el artículo 30 ET, de manera que la persona trabajadora conservará el derecho a su salario.

III. EMERGENCIA DE PROTECCIÓN CIVIL

No obstante el contenido de esta Guía, todo ello ha de entenderse sin perjuicio de lo previsto en la Ley 17/2015, de 9 de julio, del Sistema Nacional de Protección Civil. en su artículo 24.2.b), a propósito de la declaración de una zona afectada gravemente por una emergencia de protección civil:

”Las extinciones o suspensiones de los contratos de trabajo o las reducciones temporales de la jornada de trabajo que tengan su causa directa en la emergencia, así como en las pérdidas de actividad directamente derivadas de la misma que queden debidamente acreditadas, tendrán la consideración de provenientes de una situación de fuerza mayor, con las consecuencias que se derivan de los artículos 47 y 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. En el primer supuesto, la Tesorería General de la Seguridad Social podrá exonerar al empresario del abono de las cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta mientras dure el periodo de suspensión, manteniéndose la condición de dicho período como efectivamente cotizado por el trabajador. En los casos en que se produzca extinción del contrato, las indemnizaciones de los trabajadores correrán a cargo del Fondo de Garantía Salarial, con los límites legalmente establecidos.”