



Barcelona, 11 de marzo de 2020

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

El Ministerio de Trabajo y Economía Social ha lanzado una Guía para la actuación en el ámbito laboral en relación al nuevo coronavirus. En este texto se incluyen tanto medidas preventivas y para **evitar el contagio entre los empleados**, como medidas organizativas y de suspensión temporal de la actividad.

De acuerdo con la **Ley de Prevención de Riesgos Laborales**, el Ministerio recuerda que cuando las personas trabajadoras estén, o puedan estar expuestas, a un riesgo "grave e inminente" en su trabajo, la compañía deberá informar lo antes posible y adoptar medidas necesarias para que se pueda interrumpir la actividad y, si fuera necesario, "abandonar de inmediato el lugar de trabajo".

Entre otras cuestiones, en la Guía se señala que las empresas deberán proceder a paralizar la actividad laboral en el caso de que exista un riesgo "grave o inminente" de **contagio por coronavirus** en el centro de trabajo.

También se recoge que, por decisión mayoritaria, la representación unitaria o los delegados de prevención podrán acordar la paralización de la actividad de los trabajadores por el riesgo de contagio.

Respecto a la inmediatez del riesgo, el Ministerio deja claro que **"la mera suposición o la alarma social generalizada no son suficientes para entender cumplidos los requisitos de la norma"**.

Por ello, afirma que **se debe realizar una valoración "carente de apreciaciones subjetivas"**, que tenga exclusivamente en cuenta hechos fehacientes que lleven a entender que la continuación de la actividad supone la elevación del riesgo de contagio para los trabajadores.

## **I. Medidas preventivas**

Trabajo recuerda que se deben aplicar los deberes de protección recogidos en la normativa de prevención de riesgos laborales y que esta pasa porque las compañías garanticen la seguridad y salud de sus trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

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

## **II. Normativa Laboral:**

### **1.- Teletrabajo como medida organizativa**

Asimismo, el Ministerio ha señalado que el teletrabajo podría adoptarse, por acuerdo colectivo o individual y de carácter excepcional, como una medida para desarrollar las tareas imprescindibles que pueden desarrollarse en el centro físico habitual.

En cualquier caso, la implantación del teletrabajo requerirá que se configure como una medida "temporal y extraordinaria", que se revertirá cuando dejen de ocurrir las circunstancias excepcionales; que se adecúe a la legislación laboral y al convenio colectivo aplicable, que no suponga una reducción de derechos de salud, seguridad ni profesionales (salario o jornada) y que si se tienen que utilizar medios tecnológicos no suponga coste alguno para los trabajadores.

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

Si se decide suspender total o parcialmente la actividad mediante un expediente de regulación de empleo (ERE) por la escasez o falta total de aprovisionamiento de recursos necesarios para el desarrollo de su actividad o por un descenso de la demanda, el ERE podrá ser de suspensión total o parcial de la jornada o de reducción de la misma, al amparo del artículo 47 del Estatuto de los trabajadores y R.D. 148372012.

Trabajo apunta que se considerarán causas que justifican el expediente de regulación temporal de empleo (ERTE) entre otras:

- Escasez o falta total de aprovisionamientos 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 el 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.

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

Podrían ser consideradas como fuerza mayor, entre otras, las siguientes causas:

- 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.

No obstante, la empresa deberá seguir el procedimiento establecido, que incluye el periodo de consultas con la representación de los trabajadores, y tener en cuenta que este procedimiento se aplica sea cual sea el número de trabajadores afectados.

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.**

Si se suspende total o parcialmente la actividad sin tramitarse un ERE o ERTE, los trabajadores conservarán el derecho a su salario.

## **III. Emergencia de protección civil**

Cuando se declare una zona afectada gravemente por una emergencia de protección civil, las empresas podrán articular un ERTE o incluso medidas de extinción cuando la causa directa sea la situación de emergencia. En estos casos, la Seguridad Social podrá exonerar del abono de las cuotas de la Seguridad Social mientras dure el período de suspensión, mientras que, en los casos de extinción del contrato, las indemnizaciones de los trabajadores correrán a cargo del FOGASA con los límites establecidos.