

# Medidas laborales frente al coronavirus

M<sup>a</sup> JOSÉ CANDELA MARTÍNEZ GRADUADA SOCIAL N<sup>o</sup> COL.2828

12 de marzo de 2020 |



¿Qué derechos protegen al trabajador que se encuentra en una situación de posible contagio por el coronavirus? ¿Qué medidas puede adoptar la empresa ante las reducciones de jornada “por fuerza mayor”? ¿Qué tipo de baja cubre esta enfermedad...?

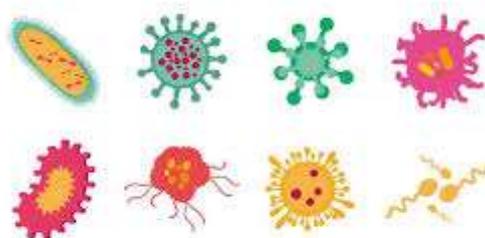
Éstas son algunas de las cuestiones que asaltan en los últimos días tanto a trabajadores como a responsables de centros de trabajo. Repaso los principales puntos y dudas:



- **¿Cómo afecta el coronavirus a las empresas y trabajadores?**
- **Prevención de Riesgos Laborales**
- **Teletrabajo**
- **Bajas por COVID-19: ¿enfermedad común o profesional?**
- **Despidos y reducciones de jornada**
- **Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE)**
- **Viajar a zonas afectadas por coronavirus**

- **Centros de trabajo de riesgos**
- **Prestaciones económicas**

## ¿Cómo afecta el coronavirus a las empresas y trabajadores?



El Gobierno ha editado una guía en la que se establecen una serie de medidas preventivas frente a la epidemia de coronavirus, en el que toma especial relevancia el Plan de Contingencia para minimizar el COVID-19 en las empresas. El objetivo es establecer pautas de actuación ante las diferentes casuísticas que puede provocar y cómo aplicar la normativa laboral.

## Prevención de Riesgos Laborales



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

1. El **coronavirus** es un virus desconocido anteriormente en la patología humana.

2. Las **medidas de aislamiento**, en los casos investigados, constituyen la primera barrera de protección tanto en la persona trabajadora afectada como en las restantes susceptibles de contacto con el paciente.

Por ello, y dentro del ámbito de Prevención de Riesgos Laborales, tal y como se establece en la “Guía para la Actuación en el ámbito laboral en relación al nuevo coronavirus”, se detallan puntos como los siguientes:

### **Paralización de la actividad por decisión de la Empresa o Personas Trabajadoras**



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

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 la adopción de medidas de suspensión temporal de la actividad”.

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

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

# Teletrabajo



En muchos centros de trabajo ya ha empezado a implantarse la opción del trabajo a distancia, teletrabajo o *teleworking*, como alternativa a la de parar la actividad, un punto en el que se encuentran con ventaja los centros que ya han apostado por soluciones en la nube que les garantizan movilidad y acceso permanente a la información. La citada guía establece que la decisión de implantar el teletrabajo requiere de varios supuestos:

- Debe ser una medida de carácter **temporal y extraordinaria**.
- Debe cumplir con la adecuación a la **legislación laboral y al convenio colectivo**.
- La medida **no debe suponer la reducción de los derechos profesionales** (remuneración, jornada...). Ni tampoco debe suponer un aumento de horas o tener al trabajador a disposición de la empresa, más horas que las estipuladas en la jornada ordinaria.
- Si se prevé la disponibilidad de medios tecnológicos, esto **no debe suponer un coste para las personas trabajadoras, ni tampoco para empresas**.

## Bajas por COVID-19: ¿enfermedad común o profesional?



La Seguridad Social ha aprobado:

*Real Decreto-ley 6/2020, de 10 de marzo, la normativa de acuerdo con el cual los trabajadores que se hayan contagiado o bien estén aislados o en cuarentena por coronavirus estarán cubiertos por una baja por enfermedad profesional. Esto supone un cambio de criterio con respecto a la circular que se envió hace 15 días y que señalaba que los afectados estaban de baja por enfermedad común. De esta forma se mejora la prestación tanto para las personas aisladas como infectadas, que podrán **percibir desde el día siguiente al de la baja laboral el 75% de la base reguladora**, con cargo a la Administración. Y si los convenios colectivos regulan la percepción al 100%, pues será de esta última manera como se remunerare a los trabajadores.*

## Despidos y reducciones de jornada



En cuanto a este punto, si la empresa se viese ante la necesidad de suspender su actividad total o parcialmente, podrá hacerlo siguiendo los criterios establecidos en el artículo 47 del estatuto de los trabajadores y el Real Decreto 1483/2012, en el que se aprueban los procedimientos de despido colectivo, suspensión de contratos y reducción de jornada. Esto es lo que la norma indica, como hasta la fecha.

El texto ministerial señala que “podrán ser consideradas como causas que justifiquen 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.

La empresa, en cualquier caso, deberá seguir el procedimiento establecido, que incluye el periodo de consultas con la representación del personal o comisión constituida a tal efecto. Por otro lado, “en el caso de

que la empresa afectada no procediese a la comunicación de un expediente de regulación de empleo pero paralizase su actividad, resultaría de aplicación lo previsto en el artículo 30 ET, de manera que la persona trabajadora conservará el derecho a su salario.

Hay que hacer un inciso a propósito de la zona declarada en cuarentena y afectada gravemente por una emergencia de protección civil, como se recoge en la Ley 17/2015 del Sistema Nacional de Protección Civil:

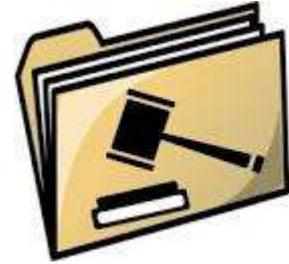


Las extinciones o suspensiones de contratos de trabajo o las reducciones temporales de la jornada de trabajo que tengan su causa directa en la emergencia, así como en las pérdidas de actividad directamente derivadas de la misma, tendrán la consideración de situación de fuerza mayor, con las consecuencias que se derivan de los artículos 47 y 51 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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. En los casos en los que se produzca extinción del contrato, las indemnizaciones de los trabajadores correrán a cargo del Fondo de Garantía Salarial, con los límites legalmente establecidos”.

La situación de emergencia se debe de constatar legalmente, de lo contrario, las empresas no se pueden acoger a esta medida. Por el momento no hay tal situación.

## Expedientes de Regulación Temporal de Empleo



Relacionado con el punto anterior, algunas empresas del sector del automóvil han expresado su intención de tomar esta medida como consecuencia de la situación generada por la falta de abastecimiento, que impide mantener el ritmo de producción a la velocidad habitual, una opción que puede ampliarse a otros sectores en los próximos días.

Por ello es de interés revisar las características de los ERTes:

- se trata de una medida con carácter temporal, no permanente, a diferencia de los Expedientes de Regulación de Empleo (EREs)
- permite a la empresa suspender el contrato durante el tiempo que dure la causa que motiva la interrupción.
- durante este periodo la empresa tiene que mantener en alta a los trabajadores afectados, así como la cotización por la cuota patronal.
- la solicitud ha de ser instada ante la autoridad laboral y puede requerir de interpretación: debe constatarse que se dan circunstancias de *imprevisibilidad, inevitabilidad, imposibilidad y relación causal derivada de la fuerza mayor*, algo difícil de aplicar en circunstancias sin antecedentes como las actuales.

Ante la posibilidad de activar esta opción, contar con el consenso de los representantes de los trabajadores es más que aconsejable:

se trata de medidas excepcionales que generan tensiones y ponen en riesgo la desmotivación del equipo o un alto grado de incertidumbre. Lo que ocurre es que la mayoría de las empresas: PYMES, no cuentan con representación legal, pues trabaja el empresario y pocas personas más.

Por todo lo cual hacer un expediente de este tipo lo considero inviable, pues está falto de justificación, por lo menos de momento.

## Viajar a zonas afectadas por coronavirus

El coronavirus, por si mismo, no es motivo para que el seguro cubra la cancelación de un viaje, salvo que se haya establecido en una cláusula.



Para ello, se debe haber contratado previamente la cláusula “declaración de zona catastrófica o epidemia en el lugar del domicilio o destino del viaje”, y que, paralelamente, ésta no se encuentre entre la zona excluida. Así, se consideraría una causa “externa” y no “causa mayor” (salvo que se haya contratado la cláusula anteriormente citada).

Como causa mayor, estarían acreditadas, entre otras, las de accidente, enfermedad grave del asegurado o familiar de primer grado, muerte o despidos laboral. Sin embargo, este punto queda algo abierto con la intervención reciente de la [UNESPA \(Asociación empresarial del Seguro\)](#) que un comunicado recuerda que las aseguradoras sí asumieron los costes derivados de situaciones similares, como la **gripe A o Gripe Porcina** (2009-2010).

## CENTROS DE TRABAJO DE RIESGO



Sobre las preguntas habituales de las últimas semanas es qué ocurre si un trabajador tiene que desarrollar su actividad en un lugar considerado de riesgo, o asistir a un congreso. En este caso, la empresa debe establecer medidas de seguridad pertinentes, en caso contrario podría ser objeto de una multa administrativa pertinente y sancionada por incumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Como todas las empresas clientes de este despacho, han sido informadas de la obligatoriedad de contratar un seguro de prevención de riesgos laborales. En caso de considerar que su actividad está considerada como de riesgo, deben contactar con su proveedor de dicho seguro y allí les darán las indicaciones oportunas para proceder.

## **PRESTACIÓN ECONÓMICA PARA LAS BAJAS POR CORONAVIRUS**

Criterios sobre la prestación económica para las bajas y aislamientos preventivos por Coronavirus.



El artículo Quinto del Real Decreto-ley 6/2020, de 10 de marzo, para mejorar la prestación económica de incapacidad temporal a percibir durante las situaciones de cuarentena y contagio del SARS-COV-2 (“coronavirus”), asimila su cuantía a la correspondiente al accidente de trabajo. Para su aplicación, se comunican las pautas de actuación indicadas por la seguridad social para estos beneficiarios:

- Como hasta ahora, corresponden al respectivo Servicio Público de Salud de la Comunidad Autónoma: su diagnóstico, el tratamiento médico y la emisión de los partes médicos de baja, confirmación y alta. En ningún caso, tales actuaciones se desarrollarán por los servicios médicos de las mutuas colaboradoras.
- Los partes de baja serán expedidos en la modalidad de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes y así serán comunicados a la empresa del trabajador y a los trabajadores autónomos.
- Las empresas y trabajadores autónomos seguirán notificando los partes de baja como hasta ahora lo hacen cuando se trata de contingencias comunes.
- No deberá emitirse parte de accidente de trabajo por la empresa ni por el trabajador por cuenta propia o autónomo, en estos supuestos.

- Teniendo en cuenta el diagnóstico asociado con el coronavirus, la tramitación de los partes de baja por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, Mutuas y Empresas Colaboradoras con la Seguridad Social, se efectuará en estos casos de manera que se aplique la referida prestación económica, siendo el único requisito exigible para ello que el beneficiario esté de alta en Seguridad Social a la fecha del hecho causante.

- En caso de abono directo del subsidio por parte de la Mutua (por ejemplo, para los trabajadores autónomos o en relación con los que vean extinguida su relación laboral: finalizaciones de contratos, deberán remitir -ellos, sus familiares o asesores laborales- su solicitud del subsidio mediante los formularios disponibles en la web de las mutuas, para el pago del subsidio de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, que podrán hacerse llegar a la mutua por cualquier medio, preferentemente telemático, siendo recomendable evitar el desplazamiento físico a las oficinas de la mutua, por razones de Salud Pública. Esto es lo que me han recomendado las mutuas.

Para las empresas, en las que los trabajadores están dados de alta en el régimen general, con aportarme la baja, como vienen haciendo hasta el momento: correo electrónico o wasap, es suficiente, el importe es descontado de los seguros sociales.

M<sup>a</sup> JOSÉ CANDELA MARTÍNEZ  
GRADUADA SOCIAL N<sup>o</sup> COL. 2828