

CONTACTO

☎ 987 07 14 58

💬 Pablo Roberto Herrero

✉ pablo@rbhglobal.com

🌐 www.rbhglobal.com

En los últimos días asaltan muchas cuestiones sobre el coronavirus tanto a trabajadores como a responsables de centros de trabajo. Repasamos 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?**
- **Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE)**

¿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 cloud 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...)
- Si se prevé la disponibilidad de medios tecnológicos, esto **no debe suponer un coste para las personas trabajadoras**.

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

La Seguridad Social ha aprobado este martes un decreto de acuerdo con el cual los trabajadores que se hayan contagiado o bien estén aislados o en cuarentena

por coronavirus tendrán la **consideración excepcional como situación asimilada a accidente de trabajo de los periodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras como consecuencia del virus COVID-19**, exclusivamente para la prestación económica de incapacidad temporal del sistema de Seguridad Social.

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.

Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE)

A la espera de Desarrollo legislativo, avanzamos las medidas acordadas entre Patronal y Sindicatos:

MEDIDAS COMUNES PARA LOS ERTE

- Los trabajadores podrán cobrar desempleo sin periodo mínimo de carencia.
- Los periodos de desempleo consumidos durante esta suspensión no podrán perjudicar en ningún caso el reconocimiento de futuras prestaciones de desempleo (“contador a cero”).
- Ante la falta de liquidez provocada por la inactividad derivada de esta situación, se suspenderá la obligación de pago de las cotizaciones por parte de las empresas.

Expedientes de Regulación Temporal de Empleo de Fuerza Mayor

El coronavirus y sus efectos, pueden justificar en el ámbito laboral, la existencia de fuerza mayor como causa para los expedientes de regulación temporal de empleo.

- Sin menoscabo de las garantías jurídicas, el contexto requiere una respuesta ágil y urgente por parte de la Administración, debiendo preverse el aligeramiento del procedimiento y de la documentación a aportar y el carácter potestativo de recabar el informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por parte de la Autoridad Laboral.

Causas económicas, técnicas, organizativas y de producción

Con carácter extraordinario, la situación provocada por el coronavirus, puede contemplar, entre otras, situaciones como la caída precipitada y repentina de la facturación o de la demanda de actividad o la ruptura de la cadena de suministros, entre otras.

- La documentación justificativa de este procedimiento debe ceñirse a acreditar la existencia de la causa y su relación con el coronavirus.
- Se propone reducir los plazos. Así: 1. El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa no debe superar los 5 días desde la comunicación fehaciente de la empresa de la intención de iniciar el procedimiento. 2. El periodo de consultas con los representantes de los trabajadores no debe exceder el plazo máximo de 7 días. 3. El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, al que debe atribuirse carácter potestativo para la autoridad laboral, se evacuará en el plazo improrrogable de 7 días.
- En el supuesto de que no exista representación legal de los trabajadores, la comisión representativa de los mismos para la negociación del periodo de consultas debería estar integrada por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa. En defecto de lo anterior y sin posibilidad de ampliación del

plazo, dicha comisión estará integrada por 3 trabajadores de la propia empresa.

- El ERTE acordado o autorizado por estas causas, siempre que la empresa se haya visto obligada a parar la actividad, tendrá efectos retroactivos a la fecha de la comunicación a los trabajadores o sus representantes de la intención de iniciarlo. Los salarios abonados y cotizaciones se repondrán desde dicha fecha con cargo al fondo extraordinario.

Si bien en todo caso, este último apartado ha sido redactado conforme a proposiciones y por tanto deberemos esperar a la publicación de las medidas definitivas en el Boletín Oficial del Estado para su plena validez.