

GUÍA PARA A ACTUACIÓN NO ÁMBITO LABORAL EN RELACIÓN AO NOVO CORONAVIRUS

-Ministerio de Trabajo e economía Social-

Os coronavirus son unha ampla familia de virus que normalmente afectan só a animais. Algúns teñen a capacidade de transmitirse dos animais ás persoas.

O SARS-CoV-2 é un novo tipo de coronavirus que pode afectar ás persoas. Foi Detectado por primeira vez en decembro de 2019 na cidade de Wuhan, provincia de Hubei, en China.

Tal e como sinala o Ministerio de Sanidade en relación coa protección das persoas traballadoras con risco de exposición ao novo coronavirus, hai que partir dunha serie de premisas:

- a) O coronavirus é un virus descoñecido anteriormente na patoloxía humana.
- b) As medidas de illamento, nos casos investigados, constitúen a primeira barreira de protección tanto da persoa traballadora afectada como das restantes susceptibles de contacto coa paciente.

O obxectivo do presente documento é facilitar a información necesaria sobre a aplicación da normativa laboral en relación coas diferentes situacións nas que poden atoparse as empresas e as persoas traballadoras.

Todo iso, sen prexuízo da interpretación das normas que corresponde aos Xulgados e Tribunais da orde social, as competencias que en materia de cumprimento e información sobre prevención de riscos laborais corresponden, de maneira respectiva, ao Organismo Estatal Inspección de traballo e Seguridade Social e ao Instituto de Seguridade e Saúde no Traballo, así como das recoñecidas ás Autoridades Laborais das Comunidades Autónomas.

I. PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS. PROTECCIÓN DA SAÚDE DAS PERSOAS TRABALLADORAS

1. Paralización da actividade por decisión da empresa

As empresas poden adoptar medidas organizativas ou preventivas que, de maneira temporal, eviten situacións de contacto social, sen necesidade de paralizar a súa actividade.

Con todo, e para cando isto non resulta posible, de conformidade co recollido no artigo 21 da lei 31/1995, do 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais (LPRL), e no que incumbe ao risco de contaxio por coronavirus, cando as persoas traballadoras estean ou poidan estar expostas a un risco grave e inminente con ocasión do seu traballo, a empresa estará obrigada a:

- informar canto antes acerca da existencia do devandito risco,
- adoptar as medidas e dar as instrucións necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, as persoas traballadoras poidan interromper a súa actividade e, se fose necesario, abandonar de inmediato o lugar de traballo.

En aplicación desta norma, as empresas deberán proceder a paralizar a actividade laboral no caso de que exista un risco de contaxio por coronavirus no centro de traballo, iso con todo a activación de medidas que permitan o desenvolvemento da actividade laboral de forma alternativa ou ben, de ser necesario, a adopción de medidas de suspensión temporal da actividade, de conformidade co recollido nos seguintes apartados desta guía.

2. Paralización da actividade por decisión das persoas traballadoras

No caso de que a prestación de servizos no centro de traballo conleve un risco grave e inminente de contaxio por coronavirus, e en aplicación do previsto no mencionado artigo 21 LPRL, no seu apartado 2, tamén as persoas traballadoras poden interromper a súa actividade e abandonar o centro de traballo.

Así mesmo, por decisión maioritaria, a representación unitaria ou as delegadas e delegados de prevención, poderán acordar a paralización da actividade das persoas traballadoras afectadas polo risco de contaxio grave e inminente por coronavirus.

As persoas traballadoras e os seus representantes non poderán sufrir prexuízo algún derivado da adopción das medidas a que se refiren os apartados anteriores, a menos que obrasen de mala fe ou cometido negligencia grave.

Para os efectos do recollido nos puntos 1 e 2 anteriores, é necesario ter en conta a definición que o propio artigo 4.4 da LPRL dá dun risco “grave e inminente”: *“Todo aspecto que resulte probable que se materialice nun futuro inmediato e poida ser causa de gravidade para a saúde de todos os traballadores do posto”*.

Tratándose dunha situación excepcional, na que se require á empresa unha actividade de prevención adicional e deseñada especificamente para facerlle fronte, a interpretación que debe darse á “situación de risco grave e inminente” debe ser unha interpretación restritiva.

En relación á análise da gravidade esixida polo precepto, de existir risco de contaxio, e en canto ás consecuencias daniñas da exposición ao virus, pódese afirmar que, de ser real esta posibilidade, a súa existencia con carácter xeral.

Con todo, e en canto á inmediatez do risco, a mera suposición ou a alarma social xerada non son suficientes para entender cumpridos os requisitos de norma, debendo realizarse unha valoración carente de apreciacións subxectivas, que teña exclusivamente en conta feitos fidedignos que leven a entender que a continuación da actividade laboral supón a elevación do risco de contaxio para as persoas traballadoras.

Téñase presente, así mesmo, o previsto no artigo 44 LPRL sobre a paralización pola Inspección de Traballo e Seguridade Social e nos artigos 11 e 26 do Real Decreto 928/1998, este último relativo ao peche ou suspensión de actividades.

3. Medidas preventivas

Con carácter xeral, e fóra daqueles postos de traballo nos que existan riscos específicos relacionados coa exposición a axentes biolóxicos durante o traballo, deben aplicarse os deberes ordinarios de protección establecidos na normativa de prevención de riscos laborais.

O deber de protección da empresa implica que esta debe garantir a seguridade e a saúde das persoas traballadoras ao seu servizo en todos os aspectos relacionados co traballo que están baixo o seu ámbito de dirección, é dicir baixo a súa capacidade de control.

Con todo, e sen prexuízo daquelas actividades nas que exista un risco profesional incluíble dentro do ámbito de aplicación do Real Decreto 664/1997, do 12 de maio, sobre a protección dos traballadores/as contra os riscos relacionados coa exposición a axentes biolóxicos durante o traballo, é posible que as empresas poidan verse afectadas polas medidas de saúde pública que en cada momento sexan aconselladas ou prescritas polo Ministerio de Sanidade en función do nivel de alerta pública (medidas hixiénicas, de comportamento, limpeza, etc).

Iso sen prexuízo de que puidese ser prescrita unha situación de illamento ou susceptibilidade de contaxio polas Autoridades Sanitarias nun escenario (centro de traballo), no cal non caiba prever unha situación de risco de exposición debido á natureza da súa actividade laboral (por exemplo, medidas de vixilancia e corentena nun centro non hospitalario).

En todo caso, as empresas deberán adoptar aquelas **medidas preventivas de carácter colectivo ou individual que sexan indicadas, no seu caso, polo servizo de prevención** de acordo coa avaliación de riscos, isto é, en función do tipo de actividade, distribución e características concretas da actividade que a empresa realice.

Entre as medidas que poden adoptarse de acordo coas indicacións do servizo de prevención e sempre en atención ás recomendacións establecidas polas autoridades sanitarias, están as seguintes:

- a) Organizar o traballo de modo que se reduza o número de persoas traballadoras expostas, establecendo regras para evitar e reducir a frecuencia e o tipo de contacto de persoa a persoa.
- b) Adoptar, no seu caso, medidas específicas para as persoas traballadoras especialmente sensibles.
- c) Proporcionar información sobre medidas hixiénicas, como lavarse as mans con frecuencia, non compartir obxectos, ventilación do centro de traballo, e a limpeza de superficies e obxectos.

Neste sentido, as empresas deberán poñer ao dispor das persoas traballadoras o material hixiénico necesario, e adoptar os protocolos de limpeza que fosen precisos.

En calquera caso, e no que se refire á seguridade e saúde nos centros de traballo e as medidas preventivas necesarias de carácter colectivo, individual ou hixiénico, **se seguirán as indicacións incluídas na seguinte ligazón:**

[Procedemento de actuación para os servizos de prevención de riscos laborais fronte á exposición ao novo coronavirus.](#)

II. NORMATIVA LABORAL

1. O teletraballo como medida organizativa

Naqueles supostos nos que non se prevexa inicialmente no contrato de traballo como unha medida temporal que implique a prestación de servizos fóra do centro de traballo habitual, o teletraballo podería adoptarse por acordo colectivo ou individual, cun carácter excepcional, para o desenvolvemento de tarefas imprescindibles que non poidan desenvolverse no centro físico habitual, unha vez establecéronse os axustes ou precaucións necesarias de tipo sanitario e preventivo, e conforme aos procedementos regulados no Estatuto dos Traballadores.

En todo caso, a decisión de implantar o teletraballo como medida organizativa requirirá:

- ✓ Que se configure como unha medida de carácter temporal e extraordinaria, que haberá de revertirse no momento en que deixen de concorrer aquelas circunstancias excepcionais.
- ✓ Que se adecúe á lexislación laboral e ao convenio colectivo aplicable.
- ✓ Que non supoña unha redución de dereitos en materia de seguridade e saúde nin unha diminución de dereitos profesionais (salario, xornada -incluído o rexistro da mesma-, descansos, etc).
- ✓ Que, se se prevé a dispoñibilidade de medios tecnolóxicos a utilizar por parte das persoas traballadoras, isto non supoña custo algún para estas.

2. Suspensión total ou parcial da actividade por expediente de regulación de emprego

Se a empresa vícese na necesidade de suspender a súa actividade de maneira total ou parcial, xa sexa por decisión das Autoridades Sanitarias ou ben de maneira indirecta polos efectos do coronavirus no desempeño normal da súa actividade, poderá facelo conforme aos mecanismos previstos na normativa laboral vixente e polas causas contempladas na mesma -artigo 47 do Estatuto dos Traballadores e Real Decreto 1483/2012, do 29 de outubro, polo que se aproba o Regulamento dos procedementos de despedimento colectivo e de suspensión de contratos e redución de xornada-.

Unha empresa podería ver afectada a súa actividade polo coronavirus por causas organizativas, técnicas ou de produción, entre outras:

- Pola escaseza ou falta total de aprovisionamento de elementos ou recursos necesarios para o desenvolvemento da actividade empresarial como consecuencia de afectación polo coronavirus de empresas provedoras ou subministradoras.
- Por un descenso da demanda, a imposibilidade de prestar os servizos que constitúen o seu obxecto ou un exceso ou acúmulo de produtos fabricados, como consecuencia da diminución da actividade por parte de empresas clientes.

O expediente temporal de emprego poderá ser de suspensión total ou parcial da xornada ou de redución da mesma, sempre que a causa produtiva, técnica ou organizativa non afecte á totalidade das horas ou días de traballo desempeñadas pola persoa traballadora.

Enténdese como forza maior, a efectos da regulación temporal de emprego, con carácter xeral, aquela xerada por feitos ou acontecementos involuntarios, imprevisibles, externos ao círculo da empresa e que imposibilitan a actividade laboral.

Poderían ser consideradas como causas que xustifican un expediente de regulación temporal de emprego por forza maior, entre outras análogas, as seguintes:

- Índices de absentismo tales que impidan a continuidade da actividade da empresa por enfermidade, adopción de cautelas médicas de illamento, etc.
- Decisións da Autoridade Sanitaria que aconsellen o peche por razóns de cautela.

En todo caso, calquera que sexa a causa, a empresa deberá seguir o procedemento establecido, que inclúe o preceptivo período de consultas coa representación do persoal ou comisión ad hoc constituída para o efecto, tendo en conta que devandito procedemento aplícase calquera que sexa o número de persoas traballadoras afectadas.

No caso de que a interrupción da actividade se entenda ocasionada por forza maior, será necesaria a previa autorización da autoridade laboral, aplicándose as peculiaridades previstas respecto de tal causa.

3. Suspensión total ou parcial da actividade sen tramitación dun expediente de regulación de emprego

No caso de que a empresa afectada por algunha das causas produtivas, organizativas ou técnicas non procedese á comunicación dun expediente de regulación de emprego pero igualmente paralizarse a súa actividade, resultaría de aplicación o previsto no artigo 30 ET, de maneira que a persoa traballadora conservará o dereito ao seu salario.

III. EMERXENCIA DE PROTECCIÓN CIVIL

Non obstante o contido desta Guía, todo iso ha de entenderse sen prexuízo do previsto na Lei 17/2015, do 9 de xullo, do Sistema Nacional de Protección Civil, no seu artigo 24.2. b), a propósito da declaración dunha zona afectada gravemente por unha emerxencia de protección civil:

“As extincións ou suspensións dos contratos de traballo ou as reducións temporais da xornada de traballo que teñan a súa causa directa na emerxencia, así como nas perdas de actividade directamente derivadas da mesma que queden debidamente acreditadas, terán a consideración de provenientes dunha situación de forza maior, coas consecuencias que se derivan dos artigos 47 e 51 do texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, aprobado polo Real Decreto Legislativo 1/1995, do 24 de marzo. No primeiro suposto, a Tesourería Xeral da Seguridade Social poderá exonerar o empresario do abono das cotas da Seguridade Social e por conceptos de recadación conxunta mentres dure o período de suspensión, manténdose a condición do devandito período como efectivamente cotizado polo traballador/a. Nos casos en que se produza extinción do contrato, as indemnizacións dos traballadores/as correrán a cargo do Fondo de Garantía Salarial, cos límites legalmente establecidos.”

FONTE: MINISTERIO DE TRABAJO E ECONOMÍA SOCIAL