



Guía para la Actuación en el Ámbito Laboral

(Ver todo)

Editada por el **Ministerio de Trabajo y Economía Social**, con objeto de **informar sobre la aplicación de la normativa laboral** en relación con las diferentes situaciones en las que pueden encontrarse las empresas y sus trabajadores **ante la exposición en el entorno laboral al nuevo SARS-CoV-2 - Coronavirus**.



Premisas

- El **Coronavirus (COVID-19)** es un **virus desconocido** anteriormente en la **patología humana**.
- 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 el paciente.

Medidas de Prevención de Riesgos Laborales



Paralización de la actividad por **decisión de la empresa**

Adopción de **medidas organizativas o preventivas** que, de **manera temporal**, eviten situaciones de contacto social, **sin necesidad de paralizar su actividad**.

- Informar lo **antes posible** del 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.



Paralizarán la actividad laboral en caso de que exista un **riesgo de contagio, activando medidas que permitan el desarrollo de la actividad laboral de forma alternativa** o, de ser necesario, la adopción de medidas de **suspensión temporal de la actividad**.



Paralización de la actividad por **decisión de los trabajadores**

- Cuando 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 de la LPRL, **los trabajadores pueden interrumpir su actividad** y abandonar el centro de trabajo.
- Por **decisión mayoritaria**, la representación unitaria o delegados y de prevención, **podrán acordar la paralización de la actividad** de las personas afectadas por el riesgo de contagio grave e inminente por coronavirus.



- El **artículo 4.4 de la LPRL** define un riesgo "**grave e inminente**" a "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".
- En este artículo también se considera 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.



Medidas preventivas a adoptar

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

- Organizar** el trabajo de modo que se reduzca el número de personas trabajadoras expuestas.
- Adoptar**, en su caso, **medidas específicas** para las **personas trabajadoras especialmente sensibles**.
- 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.
- Poner a disposición** de las personas trabajadoras **el material higiénico necesario, y adoptar los protocolos de limpieza** que fuesen precisos.

Medidas de aplicación de la Normativa Laboral



Teletrabajo como **medida organizativa**

- Por acuerdo colectivo o individual, con carácter excepcional y para el desarrollo de tareas imprescindibles que no puedan desarrollarse en el centro físico habitual.
- Medida de carácter **temporal y extraordinaria**, que revertirá cuando dejen de concurrir circunstancias excepcionales.
- Adecuada a la legislación laboral y al convenio colectivo** aplicable.
- No supondrá reducción de derechos** en materia de seguridad y salud ni merma de derechos profesionales.
- No supondrá coste alguno para el trabajador** la disponibilidad de medios tecnológicos a utilizar.



Expediente temporal de empleo

Suspensión de la actividad de manera **total o parcial, por decisión de las Autoridades Sanitarias** o de manera indirecta por los efectos del coronavirus en el desempeño normal su actividad, conforme a lo previsto en el artículo 47 del E.T. y el R.D. 1483/2012, de 29 de Octubre.

La empresa puede ver afectada su actividad a causa del Coronavirus por:

- Por la **escasez o falta total de aprovisionamiento** por afectación de empresas proveedoras o suministradoras.
- Por **descenso de la demanda**.

El **expediente temporal** de empleo podrá ser:

- De **suspensión total o parcial** de la jornada.
- De **reducción** de la misma, siempre que no afecte a la totalidad de las horas o días de trabajo.

Sin Expediente de regulación de empleo:

Si la empresa **no procede a la comunicación** de un **expediente de regulación de empleo** pero igualmente paraliza su actividad, **resultaría de aplicación** lo previsto en el **artículo 30 del E.T.**, de manera que el trabajador **conservará el derecho a su salario**.



Emergencia de Protección Civil

Las **extinciones o suspensiones** de los contratos de trabajo o **las reducciones temporales de la jornada** 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 consideración de provenientes de una situación de fuerza mayor**, con las consecuencias que se derivan de los artículos 47 y 51 del E.T.



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 periodo como **efectivamente cotizado** por el trabajador.