

# PREGUNTAS Y RESPUESTAS



# CORONAVIRUS (COVID-19)

El presente documento sobre las implicaciones del Covid-19 en las relaciones laborales, se ha elaborado para dar contestación ágil a algunas de las cuestiones más importantes que pueden plantearse los trabajadores y trabajadoras. **Para responder a estas cuestiones, se ha atendido a la normativa laboral y criterios de la Seguridad Social vigentes a día de hoy, a nuestro juicio, claramente insuficientes para abordar todas las situaciones a las que se pueden enfrentar las empresas y las personas trabajadoras, por la aparición del coronavirus.**

Por ello, desde UGT y CCOO hemos elaborado un documento de propuestas conjuntas para la adopción de medidas extraordinarias por la incidencia del nuevo tipo de CV que hemos formulado a las organizaciones empresariales y al Gobierno.



## 1.- Está obligada la empresa a informar a los trabajadores/as y poner los medios necesarios para evitar los riesgos del Corona Virus o Covid-19 (CV)



De acuerdo con nuestra legislación en prevención de riesgos laborales, la empresa tiene el deber garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

De la misma manera, se establece que cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, el empresario **está obligado a informar lo antes posible a todos los trabajadores afectados acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse en materia de protección.** Medidas que deberán ser consultadas con los servicios de prevención, los comités de seguridad y salud y los representantes de los trabajadores.

Se considera riesgo grave e inminente, aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores.

En este caso, y dado que el nivel de alerta lo comunican las propias autoridades públicas sanitarias, los trabajadores cuentan con una fuente externa que certifica la certeza sobre el peligro. Parece sensato afirmar que, en general, la “fase de contención” o “fase moderada” en la que nos encontramos con carácter general en nuestro país en la actualidad, no se inserta dentro de la definición de riesgo grave e inminente. Distinta podría ser la situación en aquellas zonas calificadas como de contagio comunitario significativo, como puede ser Madrid. Aquí la interpretación podría cambiar.



## **2.- ¿Está la empresa obligada a informar si sospecha o conoce del contagio de alguno de sus trabajadores**



Teniendo en cuenta la contestación anterior, las empresas, en sus centros de trabajo, deben informar lo antes posible de la existencia de riesgo de que haya contagio por CV y a tomar las medidas necesarias.

## **3.- Puedo negarme a ir a trabajar o a realizar un viaje, por riesgo a ser contagiado**



La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, los trabajadores podrán interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo, incluso desobedeciendo una orden empresarial.

El trabajador o trabajadora no tiene por qué ir a trabajar o realizar un viaje o asistir a una reunión, si de ello puede derivarse en un futuro inmediato un daño grave para su salud.

En la situación actual, debe valorarse en cada situación concreta si existe ese riesgo grave e inminente de contagio que conlleve un grave daño para la salud de los trabajadores.

De esta manera, parece lógico pensar que, si existe una orden sanitaria para aislar una zona o un barrio, los trabajadores que se encuentren afectados, ya sea porque su movilidad se encuentra limitada o porque el centro de trabajo al que tienen que acudir se encuentra situado en esa área, tienen justificada la ausencia a su puesto de trabajo.



De la misma manera, podría considerarse que los trabajadores/as que tuvieran próximamente un viaje o reunión en alguna de las ciudades o países con mayor riesgo de propagación del CV (China, Corea, Japón, etc.), incluido los países europeos, donde se ha elevado de “moderado” a “alto” el riesgo por el CV, tendrían argumentos y razones para justificar su negativa a exponerse ante dicho riesgo de contagio y, por tanto, a negarse a viajar a aquellos destinos.

Incluso también, aunque con cierta precaución, podría considerarse justificada la negativa a trabajar de aquellos trabajadores que conocieran del contagio de compañeros/as del mismo centro de trabajo.

Aunque somos conscientes de que las consecuencias de desobedecer una orden empresarial pueden conllevar sanciones disciplinarias e incluso el despido, consideramos que en las situaciones antes descritas la negativa del trabajador/a se encuentra amparada por la normativa en materia de prevención de riesgos laborales. No sería procedente, en principio, en este caso, el inicio de procedimiento disciplinario que, de iniciarse, podría ser recurrido por el trabajador. Adviértase, no obstante, que cada situación es distinta y que habría que estar al caso concreto.

Asimismo, consideramos que la orden empresarial de viajar a aquellos destinos valorados por las autoridades sanitarias como de riesgo alto o elevado de propagación del CV, o la orden de acudir a trabajar cuando existe un riesgo grave e inminente de contagio en el centro de trabajo o incluso, en la zona donde está situado el centro de trabajo, podría suponer un incumplimiento grave del empresario de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. Pero es necesario estar al caso concreto y al tipo de actividad para poder valorar las circunstancias del supuesto.



#### 4.- ¿La empresa tiene que pagarme por los días que no se asista al trabajo



La respuesta no es fácil y, además, se complica dependiendo de la distinta situación en la que estemos.

- **Si el trabajador/a no asiste al trabajo por estar contagiado o en aislamiento preventivo.**

De conformidad con el Real Decreto-Ley 6/2020, de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública, los periodos de aislamiento por contagio, a los exclusivos efectos por Incapacidad Temporal (IT), de las personas trabajadoras provocado por el virus COVID 19, se consideran como situación asimilada al accidente de trabajo.

- La fecha del hecho causante será la fecha en la que se acuerde el aislamiento u enfermedad de la persona trabajadora, aun cuando el parte de baja se expida con posterioridad.
  - La cuantía será el 75% de la Base Reguladora a partir del día siguiente al hecho causante, salvo que se establezca mejora al 100% en acuerdo colectivo.
- **Si el trabajador no asiste por haber sido contagiado como consecuencia de la actividad laboral.**

De conformidad con Real Decreto-Ley 6/2020, de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública, **los periodos de aislamiento se consideran como situaciones asimiladas al accidente de trabajo con las consecuencias ya comentadas.**



- **Si el trabajador no asiste por tener que cuidar a sus hijos o sus familiares a cargo, por haber cerrado colegios, centros de día o residencias.**

Aquí los trabajadores en principio, ni tendrían permiso retribuido que justificara su ausencia del trabajo para el cuidado de sus hijos ni tampoco tendrían derecho a salario ni prestación económica de la seguridad social, salvo que se establezca lo contrario por decisión de la empresa o por acuerdo colectivo con los representantes de los trabajadores, atendiendo a la especial vulnerabilidad los mismos y particularmente de los menores. No obstante, entre las propuestas de las organizaciones sindicales está la cobertura de esta situación.

- **Si el trabajador no asiste al trabajo por el riesgo a ser contagiado en el lugar de trabajo o en el transporte público, sin que se haya declarado una situación de riesgo.**

Aquí nos encontramos con el problema de que la decisión del trabajador/a pueda no estar justificada, con el consiguiente riesgo de sanción disciplinaria e incluso despido. Aconsejamos por ello, atender a las directrices y resoluciones de las autoridades sanitarias competentes, antes de tomar decisiones que pueden acarrear sanciones disciplinarias.



## 5.- Qué medidas preventivas y de protección puede tomar la empresa



Dentro de éstas podemos encontrar las medidas tendentes a proporcionar una información suficiente a los trabajadores y sus representantes, aquellas dirigidas a prevenir el contagio como pueden ser medidas higiénicas y de limpieza y también aquellas medidas organizativas que tienen como objeto el reducir y limitar la exposición al riesgo por parte de los trabajadores (priorizar la asistencia telefónica y telemática frente a la presencial, organización de turnos, medidas de flexibilidad en la jornada laboral).

Dentro de las medidas organizativas:

- Prohibir o restringir la asistencia a eventos en las zonas de riesgo.
- Minimizar la asistencia a eventos masivos.
- Acudir a la figura del teletrabajo.
- La suspensión total o parcial de la actividad.



## 6.- ¿Qué sucede si la empresa suspende o paraliza la actividad como consecuencia del CV



La ley de prevención de riesgos laborales permite la posibilidad de paralizar la actividad laboral si existiera un riesgo grave e inminente para la salud de los trabajadores, como puede ser el posible contagio entre la plantilla. También puede acaecer que la decisión de las Autoridades Sanitarias de aislar un espacio geográfico concreto o de suspender una actividad determine la reducción o suspensión de la actividad. Pero la empresa puede también suspender su actividad de manera total o parcial con argumento en los efectos indirectos del coronavirus (escasez o falta de suministros, descenso de la demanda, imposibilidad de prestar servicios, disminución de la actividad por parte de empresas clientes, etc.).

Esta suspensión de la actividad puede conllevar la correlativa suspensión de los contratos de trabajo, con la consiguiente dejación temporal de las obligaciones de trabajar y remunerar el trabajo, o la reducción temporal de la jornada.

Sin embargo, hay que tener en cuenta que esta suspensión o reducción de jornada de carácter temporal, **sólo podrá producirse siguiendo los mecanismos y procedimientos previstos en la normativa laboral y sólo por las causas previstas en la misma.** Así, la empresa podrá acudir a la figura del expediente de regulación temporal de empleo por fuerza mayor y/o para el supuesto de los efectos indirectos del coronavirus (escasez o falta de suministros, descenso de la demanda, imposibilidad de prestar servicios, disminución de la actividad por parte de empresas





clientes, etc.), podrá acudir al expediente de regulación temporal de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Recordemos que los trabajadores fijos discontinuos que no han sido llamados como consecuencia de alguno de estos supuestos deben ser incluidos en estos mecanismos, sino estaríamos ante un despido claramente improcedente.

Por las organizaciones sindicales, se ha propuesto la cobertura integral de las retribuciones en este supuesto y el acceso a las prestaciones correspondientes aun sin haber cubierto el periodo de carencia dada la excepcionalidad de la situación.

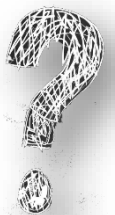
### **7.- Puede la empresa despedir como consecuencia del CV**

A nuestro juicio, no parece que la situación en la que nos encontramos en la actualidad con el CV, una situación de naturaleza temporal y no definitiva, pueda ser considerada como causa que justifique acudir al despido individual o colectivo, con fundamento en nuestra normativa laboral.



### **8.- Me puede obligar la empresa a teletrabajar**

El teletrabajo es voluntario. La empresa no puede obligar a acudir a esta figura. Sin embargo, es una medida muy interesante para evitar el riesgo de contagio.



Si la empresa no tuviera regulado esta forma de organización del trabajo, se recomienda negociar sus extremos con los representantes de los trabajadores dentro de las medidas a tomar para prevenir, minimizar y/o evitar los riesgos para la seguridad y

la salud de los trabajadores y trabajadoras derivados del CV-19, aunque sea con carácter temporal y extraordinario.