



CIRCULAR LABORAL 6/2020

5 de Marzo de 2020

## **CIRCULAR LABORAL URGENTE**

### **COVID-19: El Ministerio de Trabajo publica una Guía para la actuación en el ámbito laboral en relación con el nuevo coronavirus.**

---

El Ministerio de Trabajo y Economía Social ha elaborado una Guía para la actuación en el ámbito laboral en relación con el nuevo coronavirus que ha sido publicada ayer 4 de marzo.

La Guía contiene las distintas medidas que debe y/o pueden adoptar las empresas en caso de contagio y de cualquier contingencia que afecte a su actividad ordinaria como consecuencia de la indicada enfermedad.

Si tuviéramos que hacer una crítica constructiva a esta Guía debemos indicar que echamos de menos una mayor concreción y unas recomendaciones más claras sin alarmismo. Nos encontramos ante una especie de recordatorio de normas ya conocidas en que se deja al arbitrio de las empresas y los propios trabajadores, a través de sus representantes legales, o incluso de ellos mismos, la toma de decisiones en una materia sumamente sensible.

Indicar, como se apunta literalmente en el punto 2 de dicho documento que el trabajador puede interrumpir su actividad laboral y abandonar el centro de trabajo *“en caso de que la prestación de servicios conlleve un riesgo grave e inminente de contagio por coronavirus”* por mucho que se trate de matizar posteriormente, no va a ser más que una fuente de conflictos general en el seno de las empresas. Por lo tanto, el mensaje que debemos trasladar a las organizaciones es de atención y prevención pero dentro de la tranquilidad y no de la alarma o psicosis.

De forma resumida, la Guía contiene las siguientes consideraciones:

**1. Paralización de la actividad por decisión de la empresa:**

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

No obstante, y para cuando esto no resulta posible, de conformidad con lo recogido en el artículo 21 de la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), y en lo que atañe al riesgo de contagio por coronavirus, cuando las personas trabajadoras estén o puedan estar expuestas a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, la empresa estará obligada a:

- Informar lo antes posible acerca de la existencia de dicho 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.

En aplicación de esta norma, las empresas deberán paralizar la actividad laboral en caso de que exista un riesgo de contagio por coronavirus en el centro de trabajo. No obstante, es posible activar medidas que permitan el desarrollo de la actividad laboral de forma alternativa o bien, de ser necesario, la adopción de medidas de suspensión temporal de la actividad.

**2. Paralización de la actividad por decisión de las personas trabajadoras:**

En caso de que la prestación de servicios en el centro de trabajo conlleve un riesgo grave e inminente de contagio por coronavirus, y en aplicación de lo previsto en el art. 21.2 de la LPRL también las personas trabajadoras pueden interrumpir su actividad y abandonar el centro de trabajo.

Asimismo, por decisión mayoritaria, la representación unitaria o las delegadas y delegados de prevención, podrán acordar la paralización de la actividad de las personas trabajadoras afectadas por el riesgo de contagio grave e inminente por coronavirus. Las personas trabajadoras y sus representantes no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de las medidas a que se refieren los apartados anteriores, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave.

**3. Medidas preventivas:**

Con carácter general, y a excepción de aquellos puestos de trabajo en los que existan riesgos específicos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, deben aplicarse los deberes ordinarios de protección establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.

El deber de protección de la empresa implica que esta debe garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo que están bajo su ámbito de dirección, es decir bajo su capacidad de control.

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

Entre las medidas que pueden adoptarse de acuerdo con las indicaciones del servicio de prevención y siempre en atención a las recomendaciones establecidas por las autoridades sanitarias, están las siguientes:

1. Organizar el trabajo de modo que se reduzca el número de personas trabajadoras expuestas, estableciendo reglas para evitar y reducir la frecuencia y el tipo de contacto de persona a persona.
2. Adoptar, en su caso, medidas específicas para las personas trabajadoras especialmente sensibles.
3. 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.

En este sentido, las empresas deberán poner a disposición de las personas trabajadoras el material higiénico necesario, y adoptar los protocolos de limpieza que fuesen precisos.

En cualquier caso, y en lo que se refiere a la seguridad y salud en los centros de trabajo y las medidas preventivas necesarias de carácter colectivo, individual o higiénico, se seguirán las indicaciones especificadas aquí.

#### **4. Teletrabajo:**

En aquellos supuestos en los que no se prevea inicialmente en el contrato de trabajo como una medida temporal que implique la prestación de servicios fuera del centro de trabajo habitual, el teletrabajo podría adoptarse por acuerdo colectivo o individual, con un carácter excepcional, para el desarrollo de tareas imprescindibles que no puedan desarrollarse en el centro físico habitual, una vez se hayan establecido los ajustes o precauciones necesarias de tipo sanitario y preventivo, y conforme a los procedimientos regulados en el Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso, la decisión de implantar el teletrabajo como medida organizativa requerirá:

1. Que se configure como una medida de carácter temporal y extraordinaria, que habrá de revertirse en el momento en que dejen de concurrir aquellas circunstancias excepcionales y se adecúe a la legislación laboral y al convenio colectivo aplicable.
2. Que no suponga una reducción de derechos en materia de seguridad y salud ni una merma de derechos profesionales (salario, jornada -incluido el registro de la misma-, descansos, etc.)
3. Que, si se prevé la disponibilidad de medios tecnológicos a utilizar por parte de las personas trabajadoras, esto no suponga coste alguno para estas.

**5. Suspensión total o parcial de la actividad por expediente de regulación de empleo:**

Si la empresa se viese en la necesidad de suspender su actividad de manera total o parcial, ya sea por decisión de las Autoridades Sanitarias o bien de manera indirecta por los efectos del coronavirus en el desempeño normal su actividad, podrá hacerlo conforme a los mecanismos previstos en la normativa laboral vigente y por las causas contempladas en la misma -artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada-. Es decir, aplicación de un expediente de regulación de empleo temporal de suspensión de contratos.

**6. Suspensión total o parcial de la actividad sin tramitación de un expediente de regulación de empleo:**

En el caso de que la empresa afectada por alguna de las causas productivas, organizativas o técnicas no procediese a la comunicación de un expediente de regulación de empleo pero igualmente paralizarse su actividad, resultaría de aplicación lo previsto en el artículo 30 ET, de manera que la persona trabajadora conservará el derecho a su salario.

En el link adjunto acompañamos el texto íntegro de la Guía que hemos procedido a resumir:

[http://prensa.mitramiss.gob.es/WebPrensa/pdf/guia\\_definitiva.pdf](http://prensa.mitramiss.gob.es/WebPrensa/pdf/guia_definitiva.pdf)

Del mismo modo creemos interesante acompañar a la presente Circular el procedimiento de actuación para los servicios de prevención de riesgos laborales frente a la exposición al coronavirus que también recientemente ha publicado el Ministerio de Sanidad en colaboración con distintas instituciones y sindicatos:

[https://www.mscbs.gob.es/en/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov-China/documentos/Procedimiento\\_servicios\\_preencion\\_riesgos\\_laborales\\_COVID-19.pdf](https://www.mscbs.gob.es/en/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov-China/documentos/Procedimiento_servicios_preencion_riesgos_laborales_COVID-19.pdf)

---

*Departamento Laboral y de Seguridad Social*

*Persona de contacto: Eduardo Ortega Prieto  
Email: ortegap@ortega-condomines.com*

*Persona de contacto: Eduardo Ortega Figueiral  
Email: ortegaf@ortega-condomines.com*