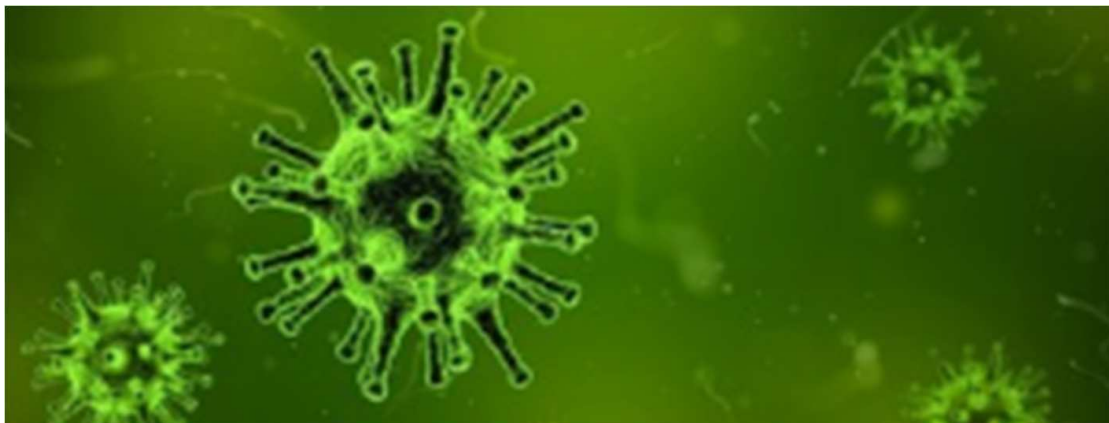


## GUIA PER A L'ACTUACIÓ EN L'ÀMBIT LABORAL EN RELACIÓ AI NOU CORONAVIRUS



Els coronavirus són una àmplia família de virus que normalment afecten només animals. Alguns tenen la capacitat de transmetre's dels animals a les persones.

El SARS-CoV-2 és un nou tipus de coronavirus que pot afectar les persones. Va ser Detectat per primera vegada al desembre de 2019 a la ciutat de Wuhan, província de Hubei, a la Xina.

Tal com assenyala el Ministeri de Sanitat en relació amb la protecció de les persones treballadores amb el risc d'exposició al nou coronavirus, cal partir d'una sèrie de premisses:

- a) El coronavirus és un virus desconegut anteriorment en la patologia humana.
- b) Les mesures d'aïllament, en els casos investigats, constitueixen la primera barrera de protecció tant la persona treballadora afectada com de les restants susceptibles de contacte amb la pacient.

L'objectiu del present document és facilitar la informació necessària sobre l'aplicació de la normativa laboral en relació amb les diferents situacions en les quals poden trobar-se les empreses i les persones treballadores.

Tot això, sense perjudici de la interpretació de les normes que correspon als Jutjats i Tribunals de l'ordre social, les competències que en matèria de compliment i informació sobre prevenció de riscos laborals corresponen, de manera respectiva, a l'Organisme Estatal Inspecció de treball i Seguretat Social i a l'Institut de Seguretat i Salut en el Treball, així com de les reconegudes a les Autoritats Laborals de les Comunitats Autònomes.

## **I. PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS. PROTECCIÓ DE LA SALUT DE LES PERSONES TREBALLADORES**

### **1. Paralització de l'activitat per decisió de l'empresa.**

Les empreses poden adoptar mesures organitzatives o preventives que, de manera temporal, evitin situacions de contacte social, sense necessitat de paralitzar la seva activitat. No obstant això, i per a quan això no resulta possible, de conformitat amb el recollit en l'article 21 de la llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals (LPRL), i en el que concerneix al risc de contagi per coronavirus, quan les persones treballadores estiguin o puguin estar exposades a un risc greu i imminent en ocasió del seu treball, l'empresa estarà obligada a:

- informar al més aviat possible sobre l'existència d'aquest risc.
- adoptar les mesures i donar les instruccions necessàries perquè, en cas de perill greu, imminent i inevitable, les persones treballadores puguin interrompre la seva activitat i, si fos necessari, abandonar immediatament el lloc de treball.

En aplicació d'aquesta norma, les empreses hauran de procedir a paralitzar l'activitat laboral en cas que existeixi un risc de contagi per coronavirus en el centre de treball, això no obstant l'activació de mesures que permetin el desenvolupament de l'activitat laboral de manera alternativa o bé, de ser necessari, l'adopció de mesures de suspensió temporal de l'activitat, de conformitat amb el recollit en els següents apartats d'aquesta guia.

### **2. Paralització de l'activitat per decisió de les persones treballadores**

En cas que la prestació de serveis en el centre de treball comporti un risc greu i imminent de contagi per \*coronavirus, i en aplicació del que es preveu en l'esmentat article 21 LPRL, en el seu apartat 2, també les persones treballadores poden interrompre la seva activitat i abandonar el centre de treball.

Així mateix, per decisió majoritària, la representació unitària o les delegades i delegats de prevenció, podran acordar la paralització de l'activitat de les persones treballadores afectades pel risc de contagi greu i imminent per coronavirus.

Les persones treballadores i els seus representants no podran sofrir perjudici algun derivat de l'adopció de les mesures a què es refereixen els apartats anteriors, tret que haguessin obrat de mala fe o comès negligència greu.

A l'efecte del recollit en els punts 1 i 2 anteriors, és necessari tenir en compte la definició que el propi article 4.4 de la LPRL dona d'un risc "greu i imminent": "Tot aspecte que resulti probable que es materialitzi en un futur immediat i pugui ser causa de gravetat per a la salut de tots els treballadors del lloc".

Tractant-se d'una situació excepcional, en la qual es requereix a l'empresa una activitat de prevenció addicional i dissenyada específicament per a fer-li front, la interpretació que ha de donar-se a la "situació de risc greu i imminent" ha de ser una interpretació restrictiva.

En relació a l'anàlisi de la gravetat exigida pel precepte, d'existir risc de contagi, i quant a les conseqüències nocives de l'exposició al virus, es pot afirmar que, de ser real aquesta possibilitat, la seva existència amb caràcter general.

No obstant això, i quant a la immediatesa del risc, la mera suposició o l'alarma social generada no són suficients per a entendre complets els requisits de norma, havent de realitzar-se una valoració mancada d'apreciacions subjectives, que tingui exclusivament en compte fets fefaents que portin a entendre que la continuació de l'activitat laboral suposa l'elevació del risc de contagi per a les persones treballadores.

Tingui's present, així mateix, el que es preveu en l'article 44 LPRL sobre la paralització per la Inspecció de Treball i Seguretat Social i en els articles 11 i 26 del Reial decret 928/1998, aquest últim relatiu al tancament o suspensió d'activitats.

### 3. Mesures preventives

Amb caràcter general, i a excepció d'aquells llocs de treball en els quals existeixin riscos específics relacionats amb l'exposició a agents biològics durant el treball, han d'aplicar-se els deures ordinaris de protecció establerts en la normativa de prevenció de riscos laborals.

El **deure de protecció de l'empresa** implica que aquesta ha de garantir la seguretat i la salut de les persones treballadores al seu servei en tots els aspectes relacionats amb el treball que estan sota el seu àmbit de direcció, és a dir sota la seva capacitat de control.

No obstant això, i sense perjudici d'aquelles activitats en les quals existeixi un risc professional que es pugui incloure dins de l'àmbit d'aplicació del Reial decret 664/1997, de 12 de maig, sobre la protecció dels treballadors contra els riscos relacionats amb l'exposició a agents biològics durant el treball, és possible que les empreses puguin veure's afectades per les mesures de salut pública que a cada moment siguin aconsellades o prescrites pel Ministeri de Sanitat en funció del nivell d'alerta pública (mesures higièniques, de comportament, neteja, etc).

Això sense perjudici que pogués ser prescrita una situació d'aïllament o susceptibilitat de contagi per les Autoritats Sanitàries en un escenari (centre de treball), en el qual no calgui preveure una situació de risc d'exposició a causa de la naturalesa de la seva activitat laboral (per exemple, mesures de vigilància i quarantena en un centre no hospitalari).

En tot cas, les empreses hauran d'adoptar aquelles **mesures preventives de caràcter col·lectiu o individual que siguin indicades, en el seu cas, pel servei prevenció** d'acord amb l'avaluació de riscos, això és, en funció de la mena d'activitat, distribució i característiques concretes de l'activitat que l'empresa realitzi.

Entre les mesures que poden adoptar-se d'acord amb les indicacions del servei de prevenció i sempre en atenció a les recomanacions establertes per les autoritats sanitàries, estan les següents:

- a) Organitzar el treball de manera que es redueixi el nombre de persones treballadores exposades, establint regles per a evitar i reduir la freqüència i el tipus de contacte de persona a persona.
- b) Adoptar, si escau, mesures específiques per a les persones treballadores especialment sensibles.
- c) Proporcionar informació sobre mesures higièniques, com rentar-se les mans amb freqüència, no compartir objectes, ventilació del centre de treball, i la neteja de superfícies i objectes.

En aquest sentit, les empreses hauran de posar a la disposició de les persones treballadores el material higiènic necessari, i adoptar els protocols de neteja que fossin precisos.

En qualsevol cas, i pel que fa a la seguretat i salut en els centres de treball i les mesures preventives necessàries de caràcter col·lectiu, individual o higiènic, se seguiran les indicacions incloses en el següent enllaç:

[https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludpublica/ccayes/alertasactual/ncovchina/documntos/procedimiento\\_servicios\\_prevencion\\_riesgos\\_laborales\\_covid19.pdf](https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludpublica/ccayes/alertasactual/ncovchina/documntos/procedimiento_servicios_prevencion_riesgos_laborales_covid19.pdf)

### II. NORMATIVA LABORAL

El teletreball com a mesura organitzativa En aquells supòsits en els quals no es prevegi inicialment en el contracte de treball com una mesura temporal que impliqui la prestació de serveis fora del centre de treball habitual, el teletreball podria adoptar-se per acord col·lectiu o individual, amb un caràcter excepcional, per al desenvolupament de tasques imprescindibles que no puguin desenvolupar-se en el centre físic habitual, una vegada s'hagin establert els ajustos o precaucions necessàries de tipus sanitari i preventiu, i conforme als procediments regulats en l'Estatut dels Treballadors.

En tot cas, la decisió d'implantar el teletreball com a mesura organitzativa requerirà:

- Que es configuri com una mesura de caràcter temporal i extraordinària, que haurà de revertir-se en el moment en què deixin de concórrer aquelles circumstàncies excepcionals.
- Que s'adeqüi a la legislació laboral i al conveni col·lectiu aplicable.
- Que no suposi una reducció de drets en matèria de seguretat i salut ni un minvament de drets professionals (salari, jornada -inclòs el registre d'aquesta -, descansos, etc).
- Que, si es preveu la disponibilitat de mitjans tecnològics a utilitzar per part de les persones treballadores, això no suposi cap cost per a aquestes.

#### 2. **Suspensió total o parcial de l'activitat per expedient de regulació d'ocupació**

Si l'empresa es veïés en la necessitat de suspendre la seva activitat de manera total o parcial, ja sigui per decisió de les Autoritats Sanitàries o bé de manera indirecta pels efectes del \*coronavirus en l'acompliment normal la seva activitat, podrà fer-lo conforme als mecanismes previstos en la normativa laboral vigent i per les causes contemplades en la mateixa -article 47 de l'Estatut dels Treballadors i Reial decret 1483/2012, de 29 d'octubre, pel qual s'aprova el Reglament dels procediments d'acomiadament col·lectiu i de suspensió de contractes i reducció de jornada-.

Una empresa podria veure afectada la seva activitat pel coronavirus per causes organitzatives, tècniques o de producció, entre altres:

- Per l'escassetat o falta total d'aprovisionament d'elements o recursos necessaris per al desenvolupament de l'activitat empresarial a conseqüència de l'afectació pel coronavirus d'empreses proveïdores o subministradores.
- Per un descens de la demanda, la impossibilitat de prestar els serveis que constitueixen el seu objecte o un excés de productes fabricats, a conseqüència de la disminució de l'activitat per part d'empreses clients.

L'expedient temporal d'ocupació podrà ser de suspensió total o parcial de la jornada o de reducció d'aquesta, mentre la causa productiva, tècnica o organitzativa no afecti la totalitat de les hores o dies de treball exercides per la persona treballadora.

S'entén com a força major, a l'efecte de la regulació temporal d'ocupació, amb caràcter general, aquella generada per fets o esdeveniments involuntaris, imprevisibles, externs al cercle de l'empresa i que impossibiliten l'activitat laboral.

Podrien ser considerades com a causes que justifiquen un expedient de regulació temporal d'ocupació per força major, entre altres anàlogues, les següents:

- Índexs d'absentisme tals que impedeixin la continuïtat de l'activitat de l'empresa per malaltia, adopció de cauteles mèdiques d'aïllament, etc.
- Decisions de l'Autoritat Sanitària que aconsellin el tancament per raons de cautela.

En tot cas, qualsevol que sigui la causa, l'empresa haurà de seguir el procediment establert, que inclou el preceptiu període de consultes amb la representació del personal o comissió ad hoc constituïda a aquest efecte, tenint en compte que aquest procediment s'aplica qualsevol que sigui el nombre de persones treballadores afectades.

En el cas que la interrupció de l'activitat s'entengui ocasionada per força major, serà necessària la prèvia autorització de l'autoritat laboral, aplicant-se les peculiaritats previstes respecte de tal causa.

### **3. Suspensió total o parcial de l'activitat sense tramitació d'un expedient de regulació d'ocupació.**

En el cas que l'empresa afectada per alguna de les causes productives, organitzatives o tècniques no procedís a la comunicació d'un expedient de regulació d'ocupació però igualment paralitzar-se la seva activitat, resultaria d'aplicació el que es preveu en l'article 30 \*ET, de manera que la persona treballadora conservarà el dret al seu salari.

### **III. EMERGÈNCIA DE PROTECCIÓ CIVIL**

No obstant això el contingut d'aquesta Guia, tot això ha d'entendre's sense perjudici del que es preveu en la Llei 17/2015, de 9 de juliol, del Sistema Nacional de Protecció Civil, en el seu article 24.2.b), a propòsit de la declaració d'una zona afectada greument per una emergència de protecció civil:

## Informa Març 2020

“Les extincions o suspensions dels contractes de treball o les reduccions temporals de la jornada de treball que tinguin la seva causa directa en l'emergència, així com en les pèrdues d'activitat directament derivades de la mateixa que quedin degudament acreditades, tindran la consideració de provinents d'una situació de força major, amb les conseqüències que es deriven dels articles 47 i 51 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març. En el primer supòsit, la Tresoreria General de la Seguretat Social podrà exonerar a l'empresari de l'abonament de les quotes de la Seguretat Social i per conceptes de recaptació conjunta mentre duri el període de suspensió, mantenint-se la condició d'aquest període com efectivament cotitzat pel treballador. En els casos en què es produeixi extinció del contracte, les indemnitzacions dels treballadors seran a càrrec del Fons de Garantia Salarial, amb els límits legalment establerts.”

*Per a més informació i aclariment de dubtes, pot contactar sense compromís amb el nostre Departament Laboral.*