

PRIMERAS MEDIDAS GUBERNAMENTALES EN MATERIA LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL FRENTE A LA CRISIS DEL CORONAVIRUS

A lo largo de las últimas semanas, los distintos organismos públicos competentes en materia de sanidad, seguridad social y trabajo han ido elaborando criterios e instrucciones con el fin de esclarecer cómo debe actuar la ciudadanía, las empresas y los servicios de prevención de las mismas frente al riesgo del coronavirus. En este sentido, el Ministerio de Trabajo y Economía Social ha elaborado una "Guía para la actuación en el ámbito laboral en relación al nuevo coronavirus". Se trata de una Guía breve que recoge las cuestiones más básicas de índole laboral y de prevención de riesgos laborales que pueden afectar a las empresas y a sus plantillas. No obstante, tal y como se prevé en la propia Guía, el contenido de la misma no es definitivo, sino que podría verse alterado en función de las medidas que el Ministerio de Sanidad pudiera adoptar en cada momento.

El contenido de la Guía se divide básicamente en dos partes. Una relacionada con las medidas en materia de prevención de riesgos laborales a adoptar tanto por los empresarios como por los trabajadores/as. Y otra, en relación con las posibles medidas laborales a adoptar.

Respecto de la primera cuestión, la Guía recuerda la obligación laboral de que todo empresario debe velar por la seguridad y salud de todos los trabajadores/as bajo su ámbito de dirección y organización. Ello implica, por tanto, la necesidad de adoptar cuantas medidas preventivas sean necesarias – y posibles - para evitar el contagio de sus empleados/as y, por ende, para velar por su seguridad y salud. En esta línea, la Guía prevé medidas preventivas, que deben adoptarse de acuerdo con las indicaciones de los servicios de prevención, tales como: (i) *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*; (ii) *Adoptar, en su caso, medidas específicas para las personas trabajadoras especialmente sensibles*; (iii) *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*. Es de destacar que la propia Guía hace referencia - y adjunta el enlace - en materia de medidas preventivas, tanto colectivas como individuales, al Procedimiento de Actuación para los Servicios de prevención de Riesgos Laborales frente a la exposición al Nuevo coronavirus (SARS-COV-2), emitido por el Ministerio de Sanidad en fecha de 28 de febrero. Dicho procedimiento recoge una batería de medidas para hacer frente a la crisis del coronavirus.

La Guía recoge igualmente otras medidas adicionales en materia de prevención de riesgos laborales que, si bien a priori pueden parecer muy drásticas, atendiendo al impacto real del coronavirus, podrían llegar a ser de aplicación. Así, la Guía contempla la posibilidad de paralizar la actividad de la empresa siempre y cuando exista un riesgo grave e inminente para las personas trabajadoras. Ello con base en el artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Dicha paralización podrá venir por parte del empresario, si detecta dicho riesgo grave e inminente, o por los propios trabajadores/as, por decisión mayoritaria, cuando existieran personas afectadas por riesgo de contagio grave e inminente, requiriéndose para ello que existan hechos fehacientes que así lo justifiquen. Por tanto, cabe entender que sólo cuando se dé una situación de riesgo "cierto" de contagio que no pueda ser afrontada con seguridad con otras medidas menos drásticas, y siempre de conformidad con los criterios emanados de las autoridades sanitarias, procederá la paralización de la actividad. Debe destacarse que la Guía hace especial hincapié en **la necesidad de interpretar el concepto de "grave e inminente" de forma restrictiva**.

Por otro lado, la Guía recoge las medidas laborales que puede adoptar el empresario. En primer lugar, y coincidiendo con una medida preventiva desde la óptica de prevención de riesgos laborales, se prevé la posibilidad de implementar el **teletrabajo** como opción alternativa al trabajo presencial. Si bien se

requiere que se cumpla con una serie de condicionantes: (i) ha de tratarse de una medida de carácter temporal y extraordinaria; (ii) las condiciones del teletrabajo han de ser acordes a los requisitos legales y convencionales; (iii) no puede suponer una reducción de derechos en materia de seguridad y salud ni una merma de derechos profesionales de los trabajadores y (iv) que en caso de ser necesario la utilización de medios tecnológicos para la realización del trabajo, que ello no implique coste alguno para los empleados.

Asimismo, la Guía establece la posibilidad de que el empresario lleve a cabo **medidas de suspensión total o parcial de la actividad** mediante expedientes de regulación temporal y/o de reducción de jornada, si la producción se viera afectada por los efectos del coronavirus o bien por decisión de las autoridades sanitarias. Igualmente, se prevé que dicha medida temporal podría ampararse incluso en la causa de fuerza mayor prevista en el Estatuto de los Trabajadores. La Guía exige que para adoptar estas medidas de regulación de empleo las mismas se lleven a cabo mediante el cauce legalmente previsto para ello (artículo 47 Estatuto de los Trabajadores).

El contenido de esta guía debe complementarse con el criterio 2/2020, emitido por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones la semana pasada, en el que se recogió el criterio de considerar como Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común, los periodos de aislamiento preventivo sufridos por los empleados que, tras su contacto con un caso de coronavirus, pudieran estar afectados por dicha enfermedad y que se vean sometidos al correspondiente aislamiento preventivo para evitar los riesgos de contagio derivados de dicha situación hasta que se culmine el correspondiente diagnóstico.

Dada la importancia de los documentos mencionados, se adjuntan los pdfs de los mismos a continuación:

[DESCARGAR GUÍA MINISTERIO](#)

[DESCARGAR CRITERIO 2/2020](#)

El contenido de la presente nota tiene carácter general y meramente informativo. Cualquier decisión o actuación basada en su contenido deberá ser objeto del adecuado asesoramiento profesional.

Departamento Laboral
Baker McKenzie

Para más información:



Margarita Fernández
margarita.fernandez@
bakermckenzie.com



Mireia Sabate
mireia.sabate@
bakermckenzie.com



Laura García
laura.garcia@
bakermckenzie.com



Disclaimer - Baker & McKenzie International is a Swiss Verein with member law firms around the world. In accordance with the common terminology used in professional service organizations, reference to a "partner" means a person who is a partner, or equivalent, in such a law firm. Similarly, reference to an "office" means an office of any such law firm.

Disclaimer - Baker McKenzie Madrid, S.L.P. le ha enviado este e-mail en base al consentimiento expreso que Vd. nos otorgó para mantenerle informado de nuestras alertas legales, actualizaciones jurídicas e invitaciones a webinars y eventos.

Si Vd. no desea recibir más comunicaciones comerciales de Baker McKenzie Madrid, S.L.P., podrá darse de baja a través de la dirección del delegado de protección de datos: GDPR.Madrid@bakermckenzie.com

Adicionalmente, puede darse de baja pinchando en el link Unsubscribe. En cualquier caso, Vd. puede dirigir cualquier consulta en relación al tratamiento de sus datos personales a la dirección electrónica indicada anteriormente: GDPR.Madrid@bakermckenzie.com

[Privacy Policy](#)

© 2020 Baker McKenzie