



Estella, 10 de Marzo 2020

Estimado cliente,

Ante la incertidumbre y el modo en que nos puede afectar a empresas y trabajadores el Coronavirus, estamos recopilando la información que van publicando desde el Gobierno y que por el momento es la siguiente:

## **I. CONSIDERACION DE ENFERMEDAD PROFESIONAL LOS PERIODOS DE AISLAMIENTO O CONTAGIO DE LAS PERSONAS TRABAJADORES COMO CONSECUENCIA DEL VIRUS COVID-19-**

En el BOE de 11/3/2020, se han publicado medidas para la protección de la salud pública, entre otras:

*“Artículo quinto. 1. Al objeto de proteger la salud pública, se considerarán con carácter excepcional, situación asimilada a accidente de trabajo, exclusivamente para la prestación económica de incapacidad temporal del sistema de Seguridad Social, aquellos periodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras provocado por el virus COVID-19.*

*2. En ambos casos la duración de esta prestación excepcional vendrá determinada por el parte de baja por aislamiento y la correspondiente alta.” ....*

## **II. MORATORIA EN EL PAGO DE SEGUROS SOCIALES**

El Gobierno está estudiando medidas para paliar el impacto económico en las empresas, entre otras, una moratoria en el pago de tres meses de los seguros sociales. Esta medida se aprobaría en las zonas geográficas y sectores que se determinen según orden ministerial. Esto supone que las cotizaciones podría ser abonadas en el plazo de un año a contar desde su devengo.

## **III. POSIBLES AYUDAS DEL GOBIERNO A NIVEL DE FINANCIACIÓN A LAS EMPRESAS QUE SUFRAN LAS CONSECUENCIAS DEL CORONAVIRUS.**

En caso de que su empresa se vea afectada, desde la asesoría, ponemos a su disposición al personal del departamento financiero para tramitar las posibles medidas que sean aprobadas.

De igual forma, darle la posibilidad de asesorarles en la obtención de líneas de crédito o financiación a corto de plazo para afrontar las contingencias del actual momento.

## **IV. GUIA DE ACTUACIÓN DEL MINISTERIO DE TRABAJO.**

### **1. Paralización de la actividad por decisión de la Empresa o Personas Trabajadoras.**

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

En aplicación de esta norma, “las empresas deberán proceder a paralizar la actividad laboral en caso de que exista un **riesgo de contagio por coronavirus en el centro de trabajo**, ello no obstante la activación de medidas que permitan el desarrollo de la actividad laboral de forma alternativa o bien la adopción de medidas de suspensión temporal de la actividad”.

En caso de que 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 LPRL, en su apartado 2, las personas trabajadoras pueden interrumpir su actividad y abandonar el centro de trabajo.



Las personas trabajadoras y sus representantes no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de medidas a las que se refieren los apartados anteriores, “a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave”.

## 2. Teletrabajo.

En muchos centros de trabajo ya ha empezado a implantarse la opción del trabajo a distancia, teletrabajo o *teleworking*, como alternativa a la de parar la actividad. La citada guía establece que la decisión de implantar el [teletrabajo](#) requiere de varios supuestos:

- Debe ser una medida de carácter **temporal y extraordinaria**
- Debe cumplir con la adecuación a la **legislación laboral y al convenio colectivo**
- La medida **no debe suponer la reducción de los derechos profesionales** (remuneración, jornada...)
- Si se prevé la disponibilidad de medios tecnológicos, esto **no debe suponer un coste para las personas trabajadoras**.

## 3. Despidos y reducciones de jornada.

En cuanto a este punto, si la empresa se viese ante la necesidad de suspender su actividad total o parcialmente, podrá hacerlo siguiendo los criterios establecidos en el artículo 47 del estatuto de los trabajadores y el Real Decreto 1483/2012, en el que se aprueban los procedimientos de **despido colectivo**, suspensión de contratos y reducción de jornada.

El texto ministerial señala que “*podrán ser consideradas como causas que justifiquen un expediente de regulación temporal de empleo por fuerza mayor, entre otras análogas, las siguientes:*

*-Índices de absentismo tales que impidan la continuidad de la actividad de la empresa por enfermedad, adopción de cautelas médicas de aislamiento, etc.*

*-Decisiones de la Autoridad Sanitaria que aconsejen el cierre.”*

La empresa, en cualquier caso, deberá seguir el **procedimiento establecido, que incluye el periodo de consultas** con la representación del personal o comisión constituida a tal efecto. Por otro lado, “en el caso de que la empresa afectada no procediese a la comunicación de un expediente de regulación de empleo pero paralizase su actividad, resultaría de aplicación lo previsto en el artículo 30 ET, de manera que la **persona trabajadora conservará el derecho a su salario**”.

Hay que hacer un inciso a propósito de la zona declarada en cuarentena y afectada gravemente por una emergencia de protección civil, como se recoge en la Ley 17/2015 del Sistema Nacional de Protección Civil:

*“Las extinciones o suspensiones de contratos de trabajo o las reducciones temporales de la jornada de trabajo que tengan su causa directa en la emergencia, así como en las pérdidas de actividad directamente derivadas de la misma, tendrán la consideración de situación de fuerza mayor, con las consecuencias que se derivan de los artículos 47 y 51 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

*En el primer supuesto, 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. En los casos en los que se produzca extinción del contrato, las indemnizaciones de los trabajadores correrán a cargo del Fondo de Garantía Salarial, con los límites legalmente establecidos”.*



#### 4. Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE).

Relacionado con el punto anterior, algunas empresas del sector del automóvil han expresado su intención de tomar esta medida como consecuencia de la situación generada por la **falta de abastecimiento, que impide mantener el ritmo de producción** a la velocidad habitual, una opción que puede ampliarse a otros sectores en los próximos días.

Ante la posibilidad de activar esta opción, **contar con el consenso con los representantes de los trabajadores es más que aconsejable**: se trata de medidas excepcionales que generan tensiones y ponen en riesgo la desmotivación del equipo o un alto grado de incertidumbre.

#### 5. Viajar a zonas afectadas por coronavirus.

El **coronavirus**, por sí mismo, no es motivo para que el **seguro cubra la cancelación de un viaje**, salvo que se haya establecido en una cláusula.

Para ello, se debe haber contratado previamente la cláusula “**declaración de zona catastrófica o epidemia en el lugar del domicilio o destino del viaje**”, y que, paralelamente, ésta no se encuentre entre la zona excluida. Así, **se consideraría una causa “externa” y no “causa mayor”** (salvo que se haya contratado la cláusula anteriormente citada).

Como causa mayor, estarían acreditadas, entre otras, las de accidente, enfermedad grave del asegurado o familiar de primer grado, muerte o despidos laboral. Sin embargo, este punto queda algo abierto con la intervención reciente de la [UNESPA \(Asociación empresarial del Seguro\)](#) que un comunicado recuerda que las aseguradoras sí asumieron los costes derivados de situaciones similares, como la **gripe A o Gripe Porcina** (2009-2010).

Otras de las preguntas habituales de las últimas semanas es qué ocurre si un trabajador tiene que **desarrollar su actividad en un lugar considerado de riesgo**, o asistir a un congreso. En este caso, la empresa debe establecer medidas de seguridad pertinentes, en caso contrario podría ser objeto de una multa administrativa pertinente y **sancionada por incumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales**.