



OBLIGACIONES LABORALES EN ESTADO DE ALARMA

GUÍA PARA SABER CÓMO ACTUAR EN EL TRABAJO ANTE EL RIESGO DE COVID-19

El Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, declara en nuestro país el Estado de Alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. Desde UGT hemos resumido de forma esquemática las nuevas obligaciones laborales derivadas de esta situación excepcional. A falta de aprobarse por parte del Gobierno unos paquetes de medidas económicas que puedan ayudar a trabajadores y empresas a superar esta situación de incertidumbre, te explicamos cómo proceder en tu empresa.

OBLIGACIONES CIVILES



Limitación de la libertad de circulación de las personas.

Todos los ciudadanos debemos permanecer reclusos en nuestros domicilios y sólo podemos salir a la calle para:



Adquirir alimentos, productos farmacéuticos y de primera necesidad,



Ir a trabajar



Ir al banco por causa de fuerza mayor



Acudir al médico,

Prestar servicio de cuidado de otras personas mayores, menores o dependientes,



Se permite usar el vehículo particular para realizar estas actividades, sujeto siempre a posibles restricciones de vías que se dicten.



OBLIGACIONES DE LA EMPRESA



1

¿ESTÁ LA EMPRESA OBLIGADA A INFORMAR DEL RIESGO?

Sí. La empresa está obligada a:

1. Informar lo antes posible a **TODAS LAS PERSONAS TRABAJADORAS** sobre el riesgo y las medidas a adoptar en materia de protección.
2. Proporcionar las medidas de protección necesarias.
3. En el caso de que se produzca un contagio en la plantilla, advertir inmediatamente al resto de las personas trabajadoras del riesgo y tomar las medidas necesarias para evitar nuevos contagios.

2

¿QUÉ MEDIDAS DE PREVENCIÓN PUEDE TOMAR LA EMPRESA?

Puede establecer:

Teletrabajo

Medidas organizativas como horarios de entrada diferentes entre grupos del mismo turno, modificación del calendario, reorganización de los turnos de trabajo.

Puede suspender parcial o totalmente la actividad.

Puede restringir el aforo en zonas comunes de la empresa como comedores o vestuarios, establecer la obligación de llevar EPI,s y otras medidas higiénicas, de limpieza o de salud, como la toma de temperatura.

3

¿ESTÁ LA EMPRESA OBLIGADA A FACILITAR EL TELETRABAJO?

El RD ha dejado fuera esta cuestión, pero si la empresa, como debiera ser, siendo posible no lo plantea, tú puedes solicitarlo de acuerdo al artículo 34.8 ET. La empresa, en este caso debe justificar su decisión negativa.

4

¿ESTÁ OBLIGADA LA EMPRESA A PAGAR EL SUELDO SI NO VOY A TRABAJAR?

Según los casos:

- a. Si estoy contagiado por COVID-19 y no voy a trabajar, mi situación queda asimilada a la de baja por accidente laboral, cobraré el 75% de mi base reguladora de contingencias profesionales. más complemento si lo hubiera en mi Convenio.
- b. Si estoy en situación de aislamiento dictaminado por la autoridad sanitaria competente, como en el caso anterior.
- c. Si el trabajador no asiste por el deber de cuidar a otras a otras personas a su cargo, **de momento, no hay aprobado ningún permiso que justifique su ausencia en el trabajo.** Es decir, no cobra su salario y está sujeto a que la empresa pueda aplicar el régimen disciplinario
- d. Si el trabajador no asiste por riesgo a ser contagiado en el lugar del trabajo, por entender que la empresa no ha habilitado las medidas suficientes para preservar su salud, pueden darse dos situaciones:

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. Puedes y debes acudir a tus representantes sindicales para que exijan al empresario las medidas necesarias.

En breve se espera la aprobación de nueva normativa con paquetes de medidas que agilicen la tramitación de ERTES que faciliten la paralización temporal de la actividad industrial, con aprobación de nuevas prestaciones que ayuden a las personas trabajadoras a atender al cuidado de sus hijos y familiares dependientes. Informaremos de las novedades con puntualidad.