



**DISYEM**  
servicio integral de asesoría

## **CIRCULAR INFORMATIVA**

### **EMPRESA Y CORONAVIRUS**

#### INTRODUCCIÓN

Ante la alarma social generada por la expansión del denominado coronavirus y, en especial, por la alarma suscitada en el ámbito empresarial, creemos que es importante trasladar a nuestros clientes una serie de pautas orientativas, siempre sobre la premisa que no podemos obviar de que estamos ante una realidad nueva, múltiple y excepcional, por lo que en caso de duda y antes de adoptar cualquier decisión es recomendable la consulta previa.

#### PROTOCOLO BÁSICO

Como primera medida básica y, al margen de los otros supuestos que ahora comentaremos, es recomendable la elaboración de un protocolo básico de comportamiento/actuación en el centro de trabajo que establezca pautas preventivas, tanto relativas a higiene, como prohibición de viajes a países con riesgo de contagio, etc.

A estos efectos, nuestra recomendación es que se contacte con el servicio de prevención a fin de que facilite dicho protocolo, y que este sea individualmente comunicado a los trabajadores y públicamente expuesto para general conocimiento de la plantilla.

#### IMPACTO EN LA PRODUCCIÓN

El primer supuesto que nos podemos encontrar es que, como consecuencia del coronavirus, la producción pudiera verse impactada por una caída en los suministros que impida el desarrollo de aquélla, de manera que la actividad empresarial se viera materialmente paralizada.

Ante esta situación, existe un elenco de medidas que pueden ser adoptadas:

1. La más evidente es la suspensión colectiva de los contratos de trabajo. Este

DisyEm, Servicio Integral de Asesoría, S.L.  
C/ Valderribas 23, 5º-A.  
28007. Madrid  
Telf: 91.221.50.20  
[www.disyem.es](http://www.disyem.es). [info@disyem.es](mailto:info@disyem.es)



supuesto está previsto en el art. 47 del Estatuto de los Trabajadores, y el procedimiento, desarrollado a través del 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. En virtud de ello la empresa puede de forma unilateral suspender los contratos de trabajo de la totalidad o de parte de su personal con base en lo que, para este concreto supuesto, sería una causa productiva, y ello sin más requisito que el de seguir el procedimiento específico establecido para la adopción de esta medida al que debe sujetarse en todo caso, es decir, con independencia del volumen de la plantilla y del número de empleados afectados. Este procedimiento exige la **apertura de un período de consultas** con los representantes de los trabajadores o en su ausencia, con una comisión constituida específicamente para este fin, período de consultas de duración no superior a 15 días. Ha de tenerse en cuenta que este procedimiento exige una fuerte carga documental. Por otro lado, también ha de tenerse en cuenta que, durante la suspensión, una vez acordada y cumplidos todos los trámites, los trabajadores percibirán la prestación de desempleo y, durante la percepción de esa prestación, la empresa ha de ingresar la aportación que le corresponda, debiendo la entidad gestora ingresar únicamente la aportación del trabajador.

Lo anterior determina que, a nuestro juicio, y salvo para supuestos en los que la paralización de la actividad se prevea de larga duración (más de dos meses), no constituye una medida eficaz por cuanto que de ser menor la previsión temporal de suspensión, y agotarse los plazos legales (constitución de la comisión negociadora, período de consultas...) es altamente probable que para cuando el procedimiento finalice, haya cesado o vaya a cesar en breve precisamente la causa que motiva el expediente suspensivo.

2. Por tal razón, pueden ser más eficaces otras medidas alternativas, tales como:
  - a. La distribución irregular de la jornada en forma de flexibilidad inversa: dejar de realizar jornada (total o parcialmente, en términos de jornada y de número de trabajadores afectados), para recuperarla posteriormente una vez se reanude la actividad a través del correspondiente calendario de recuperación, todo ello sin afectar a las retribuciones que se mantendrán constantes tanto durante el período de “no trabajo” como durante el período de recuperación de la jornada dejada de realizar. Para la aplicación de esta medida, ha de estarse a lo previsto en el



convenio, que puede establecer determinados requisitos formales y temporales, así como otras limitaciones, debiendo tener presente que en caso de ausencia de previsión convencional el art. 34 del Estatuto de los Trabajadores habilita a la empresa para distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10% de la jornada de trabajo. En estos casos (ausencia de previsión en convenio), ha de comunicarse con una antelación mínima de 5 días la aplicación de la medida, lo que la convierte en una medida más ágil que el expediente suspensivo.

- b. La suspensión individual de los contratos, si bien esta exige el consentimiento del trabajador, siendo notoriamente más perjudicial para éste, toda vez que, a diferencia de la suspensión de carácter colectivo, no percibe durante la suspensión la prestación por desempleo. A esos efectos y caso de optarse por una solución de esta naturaleza, se recomienda ofrecer algún tipo de compensación que facilite su aceptación por el trabajador.
- c. La concesión de vacaciones, si bien y al igual que en el punto anterior, para adoptar esta solución se ha de contar con el consentimiento del trabajador pues de aplicarse de forma unilateral y con efectos inmediatos, se estaría incumpliendo la previsión legal en cuanto al período que ha de mediar entre la comunicación de las vacaciones y su disfrute (dos meses)

Todo ello teniendo presente que en caso de no adoptar ninguna de las medidas reseñadas, resultaría de aplicación lo previsto en el art. 30 Estatuto de los Trabajadores de manera que el trabajador conservará el derecho a su salario y el empresario debe mantener su cotización a la Seguridad Social (art. 69.1 del Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social), pues en ese supuesto la falta de ocupación efectiva derivaría de una situación impeditiva, más o menos duradera, atribuible a la empresa.

#### IMPACTO EN LA PLANTILLA

¿Qué pasa si un trabajador presenta síntomas de la enfermedad o cree presentarlos?

En este supuesto, el trabajador decide abandonar su puesto porque sospecha o piensa que presenta los síntomas definidos por el Ministerio de Sanidad (fiebre, tos, dificultades



**DISYEM**  
servicio integral de asesoría

respiratorias). Al margen de que dicha persona deberá seguir las recomendaciones vigentes en la materia por dicho Ministerio (aislarse en su vivienda y llamar inmediatamente los teléfonos habilitados), en términos laborales y de acuerdo con el Criterio 2/2020 de la Secretaria de Estado de Seguridad Social y pensiones, la ausencia de dicho trabajador será legalmente tratada como una baja por incapacidad temporal, suspendiéndose el contrato de trabajo y generando a favor del trabajador la correspondiente prestación.

¿Qué pasa si un trabajador o varios, a nivel individual, y siendo asintomáticos, pretenden abandonar la empresa por considerar que existe un riesgo grave e inminente?

Abordamos en este apartado el supuesto sobre el cual nos están requiriendo respuestas algunos clientes, como es el relativo a la posibilidad de que los trabajadores cesen o pretendan cesar de forma unilateral en su actividad laboral como consecuencia del coronavirus amparándose en una supuesta situación de riesgo grave e inminente para su salud. El fundamento legal de esa posibilidad de paralización de la actividad se encuentra los artículos 14.1 y 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL, en adelante), los cuales atribuyen al trabajador y a sus representantes legales el derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando consideren que dicha actividad o permanencia en el lugar de trabajo entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud.

Se trata, pues, de una formulación escueta y abstracta en la descripción del supuesto de hecho que legitima este derecho de resistencia, que realmente existe. Aunque el art. 4 de ese mismo texto legal trata de llenar ese concepto de riesgo grave e inminente, lo cierto es que sigue abundando en definiciones abstractas.

A nuestro juicio, lo procedente en estos casos es utilizar un criterio de descarte, es decir, establecer qué no puede considerarse un riesgo grave e inminente. Por ejemplo, si estamos ante un trabajador o grupo de trabajadores asintomáticos y en una empresa o centro de trabajo en el que no ha sido confirmado, respecto de sus empleados, ningún caso de coronavirus es evidente que el abandono de la actividad está completamente injustificado pudiendo calificarse su postura de unilateral, arbitraria y desproporcionada. Como consecuencia de ello, ese abandono debe neutralizarse con una orden clara y precisa de reincorporación que, caso de ser incumplida, podrá habilitar a la empresa para el ejercicio de su poder disciplinario en los términos establecidos en el convenio aplicable y teniendo en cuenta la intensidad y tipología del incumplimiento.



**DISYEM**  
servicio integral de asesoría

Si, por el contrario, estamos ante trabajadores asintomáticos que prestan sus servicios en una empresa o centro de trabajo en el que sí ha sido confirmado, respecto de alguno o algunos de sus empleados, un caso de coronavirus, la situación se vuelve tremendamente compleja a la hora de efectuar ese juicio de adecuación entre el supuesto contemplado en la norma y la situación de hecho.

En nuestra opinión, en este supuesto ha de adoptarse un criterio conservador y de prudencia, considerar que los trabajadores pueden estar expuestos a ese riesgo grave e inminente, y actuar conforme a lo establecido en el art. 21.1 de la LPRL, el cual dispone que cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, la empresa se encuentra obligada a:

a) Informar lo antes posible a todos los trabajadores afectados acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse en materia de protección.

b) Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, los trabajadores puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo. En este supuesto no podrá exigirse a los trabajadores que reanuden su actividad mientras persista el peligro, salvo excepción debidamente justificada por razones de seguridad y determinada reglamentariamente.

c) Disponer lo necesario para que el trabajador que no pudiera ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de peligro grave e inminente para su seguridad, la de otros trabajadores o la de terceros a la empresa, esté en condiciones, habida cuenta de sus conocimientos y de los medios técnicos puestos a su disposición, de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro.

En este aspecto, y a la hora de valorar si realmente existe o no tal riesgo grave e inminente y antes de adoptar decisiones precipitadas, es importante recordar los criterios fijados por el Ministerio de Sanidad sobre la transmisión del virus, según los cuales esta se produce por contacto estrecho con las secreciones respiratorias que se generan con la tos o el estornudo de una persona enferma si esas secreciones entran en



**DISYEM**  
servicio integral de asesoría

contacto con ojos, nariz o boca de otra persona, considerando igualmente que es poco probable la transmisión por el aire a distancias mayores de uno o dos metros

En todo caso, dado el grado de indeterminación del concepto de riesgo grave e inminente, es importante mantener actualizada la información del Ministerio de Sanidad sobre las condiciones de contagio u otras instrucciones o criterios que se establezcan, pues ello nos permitirá dotar con cierto rigor de un contenido a ese concepto abstracto. Siempre, además, en estrecha y permanente colaboración con el servicio de prevención, mutua y comité de seguridad y salud, caso de estar constituido.

Si entre las medidas adoptadas no está la del cese de actividad y, así y todo, un trabajador o grupo de trabajadores decide unilateralmente abandonar su puesto, deberán estudiarse posibles acciones disciplinarias por el referido abandono, si bien con un criterio de máxima prudencia pues ha de tenerse en cuenta que (en línea con lo establecido en el art.13 del Convenio núm. 155 OIT y el art. 8.4 de la Directiva 89/391/CEE) la LPRL dispone que los trabajadores 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, lo que exige o va a exigir un estudio o análisis concreto de cada situación teniendo en cuenta todos los antecedentes.

Importante tener en cuenta que, si entre las medidas adoptadas se encuentra la paralización total o parcial de la actividad laboral, en términos contractuales han de tomarse algunas de las decisiones señaladas en el apartado III de esta circular.

¿Qué pasa si el comité de empresa toma la decisión de paralizar la actividad empresarial?

Para que el órgano de representación de los trabajadores, o los delegados de prevención, puedan adoptar esa decisión, es condición necesaria que la empresa no adopte o no permita la adopción de las medidas a las que antes hicimos alusión algo que sólo cabe contemplar en el supuesto de que se haya producido un caso confirmado en la empresa o centro de trabajo y no se haya adoptado medida alguna.

Si tal supuesto se da, los representantes deben comunicar a la empresa y a la autoridad laboral la decisión de paralización de la actividad por la existencia de riesgo grave e inminente, y ésta última tiene un plazo de 24 horas para ratificar o revocar tal decisión. De

DisyEm, Servicio Integral de Asesoría, S.L.  
C/ Valderribas 23, 5º-A.  
28007. Madrid  
Telf: 91.221.50.20  
[www.disyem.es](http://www.disyem.es). [info@disyem.es](mailto:info@disyem.es)



este modo, será la Inspección la que decida, en última instancia, sobre la existencia y el alcance del riesgo "grave e inminente".

¿Puede la autoridad sanitaria ordenar el cese temporal de la actividad empresarial aun cuando la autoridad laboral no se haya pronunciado o lo haya hecho en sentido inverso?

Si. El art. 54.2 de la Ley 33/2011, de 4 de octubre, General de Salud Pública establece que la autoridad competente podrá adoptar, mediante resolución motivada, las siguientes medidas:

1. El cierre preventivo de las instalaciones, establecimientos, servicios e industrias;
2. La suspensión del ejercicio de actividades;
3. Cualquier otra medida ajustada a la legalidad vigente si existen indicios racionales de riesgo para la salud incluida la suspensión de actuaciones.

Concluye el citado precepto señalando que: "Las medidas se adoptarán previa audiencia de los interesados, salvo en caso de riesgo inminente y extraordinario para la salud de la población y su duración no excederá del tiempo exigido por la situación de riesgo que las motivó. Los gastos derivados de la adopción de medidas cautelares contempladas en el presente artículo correrán a cargo de la persona o empresa responsable".

¿Puede un trabajador colocarse una máscara para el desarrollo de su trabajo?

La permisividad por parte de la empresa es el criterio clave. Si el trabajador se siente más seguro de ese modo, y no altera con ello la actividad empresarial (por ejemplo, porque se trate de una actividad que no se desarrolla de cara al público), nuestra recomendación es

- (i) Que la empresa le indique al trabajador que, según el Ministerio de Sanidad, la población sana no necesita usarlas y que evita que una persona enferma pueda transmitir el virus, pero no a la inversa y
- (ii) En caso de no convencer al trabajador, tolerarlo pues el efecto placebo puede servir como freno para un abandono de la actividad por parte de ese trabajador.

Si, por el contrario, si puede generar perjuicios en la actividad empresarial, se puede prohibir su uso mediante una orden clara, precisa y razonada, cuyo incumplimiento habilitaría a la empresa para ejercer su poder disciplinario.