

**CIRCULAR INFORMATIVA RELATIVA A LA  
SITUACION DE ESTADO DE ALARMA POR LA CRISIS  
SANITARIA OCASIONADA POR EL CORONAVIRUS**

**I). REAL DECRETO 463/2020, DE 14 DE MARZO, POR EL QUE SE DECLARA EL ESTADO DE ALARMA PARA LA GESTIÓN DE LA SITUACIÓN DE CRISIS SANITARIA OCASIONADA POR EL COVID-19.**

Se relacionan a continuación, únicamente, aquellas medidas de carácter o incidencia en el ámbito laboral que se adoptan en el Real Decreto 463/2020, a saber:

**1.-Medidas de contención en el ámbito educativo y de la formación.**

Se suspende la actividad educativa presencial en todos los centros y etapas, ciclos, grados, cursos, y niveles de enseñanza contemplados en el artículo 3 de la Ley Orgánica 2/2006 de 3 de mayo, de Educación, así como cualesquiera otras actividades educativas o de formación impartidas en otros centros públicos o privados.

Durante el período de suspensión se mantendrán las actividades educativas a través de las modalidades a distancia y online siempre que resulte posible.

**2.-Medidas de contención de la actividad comercial, equipamientos culturales, establecimientos y actividades recreativas, actividades de hostelería y restauración, y otras adicionales.**

- Se suspende la apertura al público de los locales y establecimientos minoristas, a excepción de los establecimientos comerciales minoristas de alimentación, bebidas, productos y bienes de primera necesidad, productos higiénicos, peluquerías, prensa y papelería, combustible para

la automoción, estancos, equipos tecnológicos y de telecomunicaciones, alimentos para animales de compañía, comercio por internet, telefónico o correspondencia, tintorerías y lavanderías.

- Se suspende la apertura al público de las actividades deportivas y de ocio, como son, entre otras, las siguientes: gimnasios, otros locales, instalaciones o actividades asimilables a los mencionados.
- Se suspenden las actividades de hostelería y restauración (bares, restaurantes, autoservicios de restauración y asimilables, cafeterías, chocolaterías, heladerías, salones de té, croissanterías y asimilables), pudiendo prestarse exclusivamente servicios de entrega a domicilio.
- Se suspenden las actividades de bares y restaurantes de hoteles, excepto para dar servicio a sus huéspedes.

**La duración del estado de alarma es de 15 días naturales, pudiendo ser objeto de prórrogas posteriores.**

**II). LAMENTABLEMENTE, EN EL REAL DECRETO 463/2020 NO SE ADOPTA NINGUNA MEDIDA ADICIONAL DE CARÁCTER LABORAL CONDUCTENTE A LA FLEXIBILIZACION DE LA JORNADA LABORAL, NI A LA SIMPLIFICACION DE LOS TRAMITES DE LOS EXPEDIENTES DE REGULACION TEMPORAL DE EMPLEO (ERTE), sin perjuicio de que en los próximos días puedan adoptarse medidas legislativas en este sentido.**

**POR CONSIGUIENTE, LAS MEDIDAS QUE LAS EMPRESAS PUEDEN ADOPTAR EN ESTAS MATERIAS A FECHA DE HOY (LUNES, 16 DE MARZO), SIGUEN SUJETAS A LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS ACTUALMENTE VIGENTES, A SABER:**

<b>1. EXPEDIENTES DE REGULACION TEMPORAL DE EMPLEO (ERTE):</b>
--

## **A). ERTE POR FUERZA MAYOR:**

Se podrá tramitar un ERTE por fuerza mayor, entre otros análogos, en los siguientes **supuestos:**

- Por paralización de la actividad por orden de la Autoridad competente. Es decir, todas aquellas empresas que se encuentren en los supuestos **I.1)** y **I.2)** anteriormente citados.
- Cuando el índice de absentismo por aislamiento o contagio por coronavirus impida la continuidad de la actividad de la empresa.

### **Procedimiento:**

Debe presentarse Solicitud de Reconocimiento de la existencia de *fuerza mayor* ante la Autoridad Laboral, acompañada del Listado de Trabajadores/as Afectados (por suspensión de contratos o reducción de jornada) y de una breve Memoria Explicativa de la afectación económica y productiva que causa dicha situación.

Asimismo, la empresa debe dar traslado a los Trabajadores o a sus Representantes Legales de la decisión empresarial de instar un ERTE por fuerza mayor.

Una vez presentada la Solicitud, la Autoridad Laboral ha de dictar, en el plazo de 5 días, la Resolución declarando la existencia de causa de fuerza mayor.

### **Efectos:**

- Los trabajadores/as afectados por la suspensión de contratos o reducción de jornada perciben la prestación por desempleo **CON** carácter retroactivo.
- Posibilidad de exoneración del pago de las cuotas de la Seguridad Social (**PENDIENTE DE CONFIRMACION**).

## **B). ERTE POR CAUSAS PRODUCTIVAS, ECONOMICAS, ORGANIZATIVAS Y/O TECNICAS:**

Se podrá tramitar un ERTE por causas productivas, económicas, organizativas y/o técnicas, entre otros análogos, en los siguientes **supuestos:**

- Por la escasez o falta total de aprovisionamiento de elementos o recursos necesarios para el desarrollo de la actividad empresarial como consecuencia de la afectación por el coronavirus de empresas proveedoras o suministradoras.
- Por un descenso de la demanda, la imposibilidad de prestar los servicios que constituyan su objeto o un exceso o acumulación de productos fabricados, como consecuencia de la disminución de la actividad por parte de las empresas clientes.

### **Procedimiento:**

Como ya se ha dicho anteriormente, a fecha de hoy lunes, 16 de marzo, no se ha adoptado ninguna medida que simplifique los trámites de este tipo de ERTE, por lo que su trámite y aplicación posterior puede extenderse, según los casos, a periodos superiores a 1 mes.

Sin querer ser exhaustivos su trámite debe incluir:

- Preaviso de 7 días a los Trabajadores o a sus Representantes Legales.
- Apertura de un periodo de consultas (negociación) de 15 días con los Trabajadores o sus Representantes Legales.
- Presentación ante la Autoridad Laboral del Expediente Administrativo (Solicitud, Memoria Explicativa, Relación de Trabajadores/as Afectados, documentación productiva y/o económica anexa, etc.).
- Comparecencia ante Inspección de Trabajo.
- Comunicación de la decisión final a la Autoridad Laboral.

### **Efectos:**

- Los trabajadores/as afectados por la suspensión de contratos o reducción de jornada perciben la prestación por desempleo **SIN** carácter retroactivo.
- **NO** existe la posibilidad de exoneración del pago de las cuotas de la Seguridad Social.

## **2. MEDIDAS DE FLEXIBILIZACION DE LA JORNADA LABORAL Y OTRAS MEDIDAS ADICIONALES:**

Para aquellas empresas que no puedan instar un ERTE por fuerza mayor o no puedan aplicar un ERTE por causas productivas, económicas, organizativas y/o técnicas (debido a su dilatado proceso de tramitación actual), se aconseja que adopten las siguientes medidas paliativas (**NO** excluyentes entre sí):

### **A). ACUERDO DE VACACIONES ANTICIPADAS:**

La empresa y los Trabajadores o sus Representantes Legales pueden ACORDAR la realización anticipada de vacaciones.

### **B). DISTRIBUCION IRREGULAR DE LA JORNADA:**

La empresa y los Trabajadores o sus Representantes Legales pueden ACORDAR la distribución irregular de la jornada, de tal forma que en las próximas semanas/meses presten sus servicios en jornadas inferiores a 40 horas semanales, para ser recuperadas posteriormente, percibiendo su retribución íntegra en ambos casos.

### **C). BOLSA HORARIA:**

Determinados convenios colectivos (Siderometalúrgica, Químicas, etc.) permiten aplicar un número limitado de horas anuales de Bolsa Horaria que debe ser recuperada posteriormente. Se trata de una situación similar a la expuesta en el anterior Apartado B).

### **D). TELETRABAJO:**

El teletrabajo puede instaurarse temporalmente en la empresa por ACUERDO con los Representantes Legales de los Trabajadores/as, o por acuerdo individual con la persona trabajadora.

En todo caso, no puede suponer una merma de derechos (salario, jornada -incluido su registro-, descansos, etc.), ni puede suponer coste alguno para el trabajador/a.

### **III). CONSIDERACION EXCEPCIONAL COMO ACCIDENTE DE TRABAJO DE LOS PERIODOS DE AISLAMIENTO O CONTAGIO POR CORONAVIRUS:**

Los periodos de aislamiento o contagio por coronavirus tendrán la consideración de situación asimilada a accidente de trabajo.

La prestación se abonará con carácter retroactivo desde la fecha de aislamiento o diagnóstico de enfermedad.

Serán los médicos de los Servicios Públicos de Salud (SPS) quienes emitan los partes de alta y baja. En ningún caso, estos partes podrán ser emitidos por las Mutuas Patronales.

La duración estimada para estos procesos de baja se fija entre 5 y 30 días naturales.

### **IV). MEDIDAS QUE SE DEBEN ADOPTAR ANTE EL RIESGO DE CONTAGIO POR CORONAVIRUS:**

Las empresas tienen la obligación de garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores/as a su servicio, adoptando las medidas necesarias para evitar o, al menos, reducir el riesgo de contagio por coronavirus, debiendo seguir las instrucciones de las Autoridades Sanitarias y de su **SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**.

Cuando los trabajadores/as estén, o puedan estar expuestos, a un **riesgo "grave e inminente" en su trabajo**, la empresa deberá informar lo antes posible y adoptar las medidas necesarias para que se pueda interrumpir la actividad y, si fuera necesario, "abandonar de inmediato el lugar de trabajo". Para consultas sobre esta materia deberá contactarse con el **SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**.

Ahora bien, la mera suposición o la alarma social generalizada **NO** son suficientes para considerar la existencia de un **riesgo "grave e inminente"**.

Los Representantes de los Trabajadores o los Delegados de Prevención pueden, efectivamente, acordar por mayoría la paralización de la actividad por dicho riesgo. Ahora bien, tal decisión debe ser comunicada de inmediato a la empresa y a Inspección de Trabajo, la cual, en el plazo de 24 horas, anulará o ratificará la paralización de la actividad. De este modo, será la Inspección de Trabajo la que decida, en última instancia, el alcance del **riesgo "grave e inminente"**.

El personal viene obligado a informar a la empresa en caso de sospecha de contacto con el virus, a fin de salvaguardar, además de su propia salud, la de los demás trabajadores del centro de trabajo para que se puedan adoptar las medidas oportunas.

## **V). SUSPENSIÓN DE ACTOS DE CONCILIACIÓN (CMAC) Y JUICIOS EN LA JURISDICCIÓN SOCIAL:**

**1.** Quedan suspendidos todos los Actos de Conciliación (CMAC), con citación dentro del periodo comprendido entre el lunes 16 de marzo de 2020 y hasta la derogación del Estado de Alarma.

El servicio administrativo correspondiente emitirá nuevas citaciones per la realización de los Actos de Conciliación (CMAC) a partir de la fecha de levantamiento de esta situación excepcional.

2. Quedan suspendidos todos los Juicios programados en el orden jurisdiccional social a excepción de los declarados urgentes por la ley, así como, en general, los procesos en los que se alegue vulneración de derechos fundamentales y que sean urgentes y preferentes.

## **VI). DUDAS Y PREGUNTAS MAS FRECUENTES**

### **¿Puede el trabajador/a negarse a acudir a su puesto de trabajo?**

No, en absoluto. Si no existe una causa convenientemente justificada que lo impida, se tratará de un absentismo laboral injustificado, susceptible de ser sancionado en la forma prevista en el convenio sectorial correspondiente.

### **¿Puede el trabajador/a no acudir a su puesto de trabajo por el deber del cuidado de sus hijos en caso de cierre de su colegio?**

Sí, debiendo en todo caso ser debidamente justificado, si bien la empresa **NO** queda obligada a retribuir el salario correspondiente a esa jornada o jornada no trabajadas.

Para evitar conflictos en este sentido, se **ACONSEJA** llegar a acuerdos individuales con el trabajador/a, modificando su jornada y/o horario de trabajo, recuperación de horas, vacaciones anticipadas, teletrabajo, etc.

### **¿Puede el trabajador/a negarse a viajar por trabajo?**

En la actual situación, las Autoridades Sanitarias aconsejan valorar la evitación de desplazamientos por causa del trabajo, contexto en el cual el trabajador/a podría manifestar su negativa, cuando considere que entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud. Por consiguiente, la empresa deberá valorar cada situación concreta.

## **¿Pueden los trabajadores cerrar la empresa por el coronavirus?**

Los Representantes de los Trabajadores o los Delegados de Prevención pueden, efectivamente, acordar por mayoría la paralización de la actividad por dicho riesgo. Ahora bien, tal decisión debe ser comunicada de inmediato a la empresa y a Inspección de Trabajo, la cual, en el plazo de 24 horas, anulará o ratificará la paralización de la actividad. De este modo, será la Inspección de Trabajo la que decida, en última instancia, el alcance del **riesgo "grave e inminente"**.