

#14/2020

12 de marzo de 2020

Contenidos

- ⊙ **REAL DECRETO-LEY 6/2020, de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública (BOE 11/03/2020)**
-

Se establece como 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:

- ⊙ La duración de esta prestación excepcional vendrá determinada por el parte de baja por aislamiento y la correspondiente alta.
- ⊙ Podrá causar derecho a esta prestación la persona trabajadora por cuenta propia o ajena que se encuentre en la fecha del hecho causante en situación de alta en cualquiera de los regímenes de Seguridad Social.
- ⊙ La fecha del hecho causante será la fecha en la que se acuerde el aislamiento o enfermedad del trabajador, sin perjuicio de que el parte de baja se expida con posterioridad a esa fecha.

RECOMENDACIONES A LAS EMPRESAS PARA AFRONTAR LA "CRISIS" DEL CORONAVIRUS

Se recomienda como **primera medida**, que las empresas contacten con su **servicio de prevención de riesgos laborales**, para elaborar un protocolo de actuación ante el coronavirus.

De todas formas reflejamos a continuación, una serie de recomendaciones contenidas en el procedimiento de actuación, elaborado por el Ministerio de Sanidad el 5 de marzo de 2020, para que sea tenido en cuenta por los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales de las empresas:

- ⊙ **Medidas básicas de higiene personal:** Se debe comunicar a todos los trabajadores y personal que visite las instalaciones las siguientes normas básicas preventivas:
 - ⊙ La higiene de manos es la principal medida de prevención y control de la infección. Si las manos están en apariencia limpias, la higiene

debe hacerse con productos de base alcohólica; si estuvieran sucias o manchadas, con agua y jabón antiséptico.

- ⊙ Etiqueta respiratoria: si se tienen síntomas respiratorios (tos, estornudos...), se debe uno cubrir la boca y nariz, al toser o estornudar, con pañuelos desechables (que deben tirarse al contenedor de basura tras el primer uso); o bien hacerlo sobre el brazo, en el ángulo interno del codo, evitando contaminar las manos.
- ⊙ Otras medidas: Se debe evitar tocarse con las manos los ojos, nariz y boca, el contacto estrecho con personas que muestren signos de afección respiratoria (tos, estornudos...) procurando también mantener con ellos una distancia superior a un metro.
- ⊙ En todo caso, cualquier persona que tenga sospecha de haber entrado en contacto con algún foco de infección (viaje a zonas afectadas o posible contacto con persona contagiada, en los 14-16 días anteriores) y que advierta tener los síntomas propios de posible contagio por coronavirus (tales como tos, fiebre moderada, dolor de garganta, estornudos, dificultad respiratoria súbita); debe tener conocimiento de la forma de actuar en dicha situación, y hacerlo de esta manera:
 - Ponerse en contacto con las autoridades sanitarias a través del teléfono 112 o bien 941-298-333, no acudir a ningún centro sanitario y seguir las indicaciones que nos den.
 - Permanecer en casa y no acudir a nuestro centro de trabajo, poniéndolo en conocimiento de la empresa.

⊙ **Posibles medidas laborales frente al coronavirus:**

Ante la posible medida preventiva de suspensión de la actividad escolar y extraescolar de todos los colegios públicos y/o concertados, institutos, guarderías y centros universitarios y teniendo en cuenta la repercusión que esta medida puede tener respecto a las necesidades de conciliación de la vida familiar y laboral de muchas personas afectadas, la situación sería la misma que se origina en aquellas épocas del año en las que no hay actividad escolar ordinaria por vacaciones escolares, de tal forma que las medidas para tratar de hacer posible la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores son las mismas que ya existen en nuestra legislación laboral ordinaria o en el ámbito interno de las empresas. De todas formas también podrían acordarse otras medidas con carácter temporal como son las siguientes:

- ⊙ Prestación temporal de servicios desde el domicilio (teletrabajo), cuando las características y funciones del puesto de trabajo lo

permitan.

- ⊙ Posible compensación de los excesos de jornada que puedan existir, con descanso compensatorio durante estos días.
- ⊙ Posibilidad de acordar en estas fechas el disfrute de días de libre disposición o días para asuntos propios.
- ⊙ Posibilidad de establecer temporalmente horarios más flexibles de entrada/salida al trabajo, o bien de utilizar otras medidas de horarios flexibles que puedan existir en la empresa, para aumentar las posibilidades de conciliación.
- ⊙ Posibilidad de anticipar, de forma acordada, el disfrute de días de vacaciones durante estas fechas.
- ⊙ Posibles solicitudes de adaptaciones de jornada por cuidado de hijos/as menores de 12 años reducciones de jornada por el mismo motivo o bien excedencias temporales voluntarias

En el caso de que la empresa por sus circunstancias concretas, tuviera problemas para continuar su actividad, podría haber la posibilidad de una suspensión temporal de contratos de trabajo, tanto por causas productivas como por fuerza mayor, que insistimos, habría que estudiar en cada concreto, si la empresa se encuentra en el supuesto de hecho que ampara la norma para este tipo de medidas.