

HTO

HINRICHS TARSUS OLIVARES
ABOGADOS Y ASESORES TRIBUTARIOS

Guía de actuación para empresas ante el coronavirus

Marzo 2020

Abordamos en esta nota, las medidas adoptadas por el Gobierno hasta la fecha, y las analizaremos, intentando sacar unas conclusiones globales que ayuden a las empresas a afrontar las difíciles situaciones en las que previsiblemente nos encontraremos en los próximos días

1- La Guía para la Actuación en el Ámbito Laboral en relación al nuevo Coronavirus

http://prensa.mitramiss.gob.es/WebPrensa/pdf/guia_definitiva.pdf

2- El Procedimiento de Actuación para los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales Frente a la Exposición al Nuevo Coronavirus (Sars-Cov-2), de 5 de Marzo de 2020

https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov-China/documentos/Procedimiento_servicios_prevencion_riesgos_laborales_COVID-19.pdf

3- 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

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-3434

4- Real Decreto-Ley 7/2020, de 12 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes para responder al impacto económico del COVID-19

<https://www.boe.es/boe/dias/2020/03/13/pdfs/BOE-A-2020-3580.pdf>

A continuación, pasaremos a analizarlas, intentando sacar unas conclusiones globales que ayuden a las empresas a afrontar las difíciles situaciones en las que previsiblemente nos encontraremos en los próximos días.

1- Guía para la Actuación en el Ámbito Laboral en relación al nuevo Coronavirus

La guía fue el primer documento en este ámbito, y fue emitida por el Ministerio de Trabajo. Realiza una valoración muy general del virus y sus consecuencias, y actualmente tiene escaso valor, dado que la situación ha cambiado drásticamente desde su publicación. [Téngase en cuenta que extraoficialmente Moncloa ha desautorizado la citada guía.](#)

Fundamentalmente en ella se establecen las siguientes **pautas o recomendaciones**:

- a) Posibilidad de paralización de la actividad por decisión empresarial o de adoptar medidas organizativas o preventivas que, de manera temporal, eviten situaciones de contacto social, sin necesidad de paralizar su actividad.
- b) Obligación de interrumpir su actividad o adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, las personas trabajadoras puedan abandonar de inmediato el lugar de trabajo.
- c) Informar en todo momento personal.
- d) En caso de ser necesario, la activación de medidas que permitan el desarrollo de la actividad laboral de forma alternativa o bien, de ser necesario, la adopción de medidas de suspensión temporal de la actividad.

La guía también nos recuerda que en caso de que la prestación de servicios en el centro de trabajo conlleve un “riesgo grave e inminente de contagio” por coronavirus, y en aplicación de lo previsto en el artículo 21 LPRL, en su apartado 2, los propios trabajadores/as o sus Representantes Legales podrán interrumpir su actividad y abandonar el centro de trabajo. Obviamente, para que el trabajador/a tome esa decisión unilateral tiene que existir una causa más que justificada.

Y también nos indica que conforme al artículo 4.4 de la LPRL se considerará un riesgo “grave e inminente”: *Todo aspecto que resulte probable que se materialice en un futuro inmediato y pueda ser causa de gravedad para la salud de todos los trabajadores/as del puesto*”.

Como **Medidas Preventivas** la Guía establece que las empresas deberán adoptar aquellas medidas preventivas que sean indicadas por el servicio prevención, de acuerdo con la evaluación

de riesgos y en función del tipo de actividad y características concretas de la actividad que la empresa realice. Algo absolutamente ambiguo y general.

Y como medidas concretas y específicas se recomienda:

- a)** Organizar el trabajo de modo que se reduzca el número de personas trabajadores/as expuestas, estableciendo reglas para evitar y reducir la frecuencia y el tipo de contacto de persona a persona.
- b)** Adoptar, en su caso, medidas específicas para las personas trabajadores/as especialmente sensibles.
- c)** Proporcionar información sobre medidas higiénicas, como lavarse las manos con frecuencia, no compartir objetos, ventilación del centro de trabajo, y la limpieza de superficies y objetos. En este sentido, las empresas deberán poner a disposición de las personas trabajador/as el material higiénico necesario, y adoptar los protocolos de limpieza que fuesen precisos.

En cualquier caso, y en lo que se refiere a la seguridad y salud en los centros de trabajo y las medidas preventivas necesarias de carácter colectivo, individual o higiénico, se seguirán las indicaciones incluidas en el siguiente enlace:

https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov-China/documentos/Procedimiento_servicios_prevenccion_riesgos_laborales_COVID-19.pdf

A tal fin, la Guía recomienda el teletrabajo cuando sea posible, si bien la implantación de dicha medida, además de ser posible, requerirá en muchos casos la buena disposición tanto de empresas como de trabajadores, dado que la decisión de implantar el teletrabajo, para que ésta sea legal requerirá:

- Que se trate de una medida de carácter temporal y extraordinaria.
- Que se adecúe a la legislación laboral y al convenio colectivo aplicable.
- Que no suponga una reducción de derechos en materia de seguridad y salud ni una merma de derechos profesionales (salario, jornada -incluido el registro de la misma-, descansos, etc...).
- Que, si se prevé la disponibilidad de medios tecnológicos a utilizar por parte de las personas trabajadoras, esto no suponga coste alguno para estas.

El último punto, consideramos resulta el más espinoso, pues supone que si un trabajador/a no dispone o no quiere poner a disposición sus propios medios para trabajar desde casa, el empresario en muchos casos no podrá autorizar el teletrabajo. Entendemos que debe prevalecer el sentido común en aras del interés general y de superar la situación de pandemia, que ayer aplicó la OMS.

Por último, la guía concluye que, si la empresa se viese en la necesidad de suspender temporalmente su actividad de manera total o parcial, bien por decisión de las Autoridades Sanitarias o bien por los efectos del coronavirus en el desempeño normal su actividad, podrá hacerlo conforme a los mecanismos previstos en la normativa laboral vigente y por las causas contempladas en la misma:

a) Artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores: Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

b) 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

Causas concretas de aplicación de cualquiera de estas medidas serían entre otras:

- La escasez o falta total de materias primas, aprovisionamientos o recursos necesarios para el desarrollo de la actividad empresarial.
- Un drástico descenso de la demanda.
- La imposibilidad de prestar los servicios que constituyen la actividad de la empresa.
- Un exceso de stock, como consecuencia de la disminución de la actividad por parte de empresas clientes.
- Fuerza mayor, en casos tales como situaciones de emergencia o las pérdidas de actividad directamente derivadas de la misma, que queden debidamente acreditadas. La inexistencia de personal suficiente para prestar los servicios. Decisiones de la Autoridad Sanitaria que aconsejen el cierre por razones de cautela.

El expediente temporal de empleo podrá ser de suspensión total o parcial de la jornada o de reducción de la misma, en tanto en cuanto la causa productiva, técnica u organizativa no afecte a la totalidad de las horas o días de trabajo desempeñadas por la persona trabajador/a.

En todo caso, cualquiera que sea la causa (productiva, técnica y organizativa), la empresa deberá seguir el procedimiento establecido, que incluye el preceptivo periodo de consultas por un plazo de 15 días como máximo, con la representación del personal o comisión de trabajadores/as constituida para la negociación, teniendo en cuenta que dicho procedimiento se aplica cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas.

En el caso de que la interrupción de la actividad se entienda **ocasionada por fuerza mayor**, será necesaria la previa autorización de la autoridad laboral, aplicándose las peculiaridades previstas respecto de tal causa, no siendo necesario período de consultas, aunque sí comunicación a la RLT.

En el caso de que la empresa no procediese a la comunicación de un expediente de regulación de empleo pero igualmente paralizarse su actividad, resultaría de aplicación lo previsto en el artículo 30 ET (Imposibilidad de Prestación), de manera que la persona trabajadora conservará el derecho a su salario. En línea con esta misma cuestión, si un trabajador/a no puede acudir a trabajar por el cierre del centro educativo de sus hijos, si lo comunica fehacientemente, éste no podrá ser sancionado por no acudir a trabajar pero a su vez perderá el derecho a retribución dado que el cierre del centro educativo no es imputable a la empresa, algo que exige el art. 30 del ET para poder seguir siendo acreedor del derecho a remuneración en caso de imposibilidad de la prestación de los servicios laborales.

2.- El Procedimiento de Actuación para los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales Frente a la Exposición al Nuevo Coronavirus (Sars-Cov-2), de 5 de Marzo de 2020

Esta disposición se refiere fundamentalmente al personal que presta sus servicios en centros sanitarios y establece, que, si alguien es contagiado por coronavirus en su ámbito laboral, dicha contingencia tendrá (obvio es) la consideración de accidente de trabajo. Asimismo, se establece que los periodos de aislamiento preventivo a que se vean sometidos los trabajadores como consecuencia del virus serán considerados como situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo según el Criterio del Real Decreto 6/2020, de 10 de marzo.-

Concretamente se especifica que incluye a todos los trabajadores involucrados en trabajos de asistencia sanitaria, así como los de transportes aéreo, marítimo y ferrocarril de larga distancia o internacional, los colectivos de rescate, la atención al público, hostelería, sector servicios, etc...

También se incide mucho en la adopción de medidas de prevención de todo tipo, y en la permanente información y formación a los trabajadores para una adecuada protección de su salud.

Reitera las recomendaciones de la Guía, incidiendo más en las medidas higiénicas a adoptar, tales como higiene de manos y medidas en caso de problemas respiratorios.

También hace especial referencia al personal sanitario incidiendo en que los equipos de protección individual deben ser adecuados a los riesgos, realizando un análisis exhaustivo de los distintos EPIS, su indicación, uso y gestión.

El procedimiento de actuación establece una clasificación en función de la naturaleza de las actividades y los mecanismos de transmisión del coronavirus entre trabajadores/as con exposición de riesgo, exposición de bajo riesgo y con baja probabilidad de exposición.

3- 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.

A través de este Real Decreto se adoptan un conjunto de medidas de carácter urgente dirigidas a dos ámbitos específicos, el económico y la salud pública.

Se modifica la Ley 1/2013, de 14 de mayo, de medidas para reforzar la protección a los deudores hipotecarios, reestructuración de deuda y alquiler social.

En contra de lo dispuesto en el anterior procedimiento de actuación, se adopta la medida excepcional de considerar como situación asimilada a accidente de trabajo, los periodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras como consecuencia del virus COVID-19.

Medidas laborales recomendadas para las empresas dada la inexistencia actualmente de otras disposiciones o recomendaciones gubernamentales

Dada la situación de incertidumbre actual, sería recomendable anticiparse, puesto que, con la legislación vigente, cualquier medida de flexibilidad laboral requiere un periodo de tramitación y negociación que impide aplicar la medida unilateralmente y de forma inmediata, incluso en caso de necesidad.

El vigente Estatuto de los Trabajadores, nos permite las siguientes medidas de flexibilización laboral:

a) Art. 34.2 ET. Distribución irregular de la jornada a lo largo del año: en defecto de pacto con el trabajador/a el 10% de la jornada podrá distribuirse irregularmente a lo largo del año; en algunos convenios colectivos este porcentaje es superior. En caso de acuerdo con el trabajador/a o con la representación legal de los trabajadores (RLT) se podrá ir a porcentajes superiores, pudiendo diferir la realización de las horas no realizadas ahora, como si de una bolsa de horas se tratase.

b) Art.34.8 ET. Adaptación de la distribución y duración de la jornada: para conciliar la vida laboral y familiar, el trabajador/a podrá solicitar las adaptaciones de la distribución y duración de la jornada, la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de la prestación para conciliar

la vida laboral y familiar, cuando tengan hijos menores de 12 años. Se trata de un derecho de los trabajadores, que si se usa adecuadamente por las empresas, actuado de buena fe en beneficio de ambas partes, puede ser una interesante herramienta de flexibilidad laboral, en estos momentos en que las empresas no tienen demanda de sus productos o servicios y los trabajadores tienen difícil acudir a las empresas a prestar sus servicios laborales.

c) Art. 37.6. Reducción de jornada por cuidado de hijo: similar gestión y tramitación que el anterior punto.

d) Art. 38. Vacaciones: de común acuerdo entre la empresa y el trabajador/a, podrán acordar el disfrute de vacaciones en cualquier momento, de tal forma que, si a ambas partes les interesa disfrutarlas ahora, no existe nada que lo impida.

e) Permisos no retribuidos: acordados de mutuo acuerdo, con obligación de cotizar por parte de la empresa, pero eximiéndole del pago de la retribución.

f) Art. 41 ET. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo individuales y colectivas: cuando existan probadas razones podrá acordar aquellas modificaciones que estén justificadas que afecten a: económicas, técnicas, organizativas o de producción la empresa.

- Jornada de trabajo.
- Horario y régimen de distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones.

Serán colectivas todas las medidas que afecten en un período de 90 días al menos a:

- 10 trabajadores en las empresas que ocupen a menos de 100 trabajadores.
- 10% del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores.
- 30 trabajadores en las empresas que ocupen a más de 300 trabajadores.

g) Arts. 45 y 47. Suspensión del contrato de trabajo: para lo que aquí interesa, el contrato de trabajo podrá suspenderse por mutuo acuerdo entre las partes, por Incapacidad Temporal, fuerza mayor temporal, causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y cierre legal de la empresa. La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo; y en según qué casos, de cotizar.

Conforme al art. 47 ET, cabe la suspensión del contrato por decisión unilateral del empresario cuando existan probadas causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Es lo que comúnmente se denomina Expediente de Regulación Temporal de Empleo, y su tramitación es similar a la de un Expediente de Regulación de Empleo extintivo; tramitación cuyas nociones básicas analizaremos más adelante, si bien será necesario el estudio individualizado de cada caso. Mismos umbrales que los establecidos en el art. 41 del ET.

h) Arts. 51 y 52 del ET. Despido Colectivo, Despido Objetivo individual. Mismos umbrales que los establecidos en el art. 41 del ET.

i) Excedencias por cuidado de hijos. Según establece el art. 46 del ET, con reserva de puesto de trabajo durante un año.

j) Teletrabajo. Las empresas y los trabajadores podrán acordar como medida de prevención y siempre y cuando el puesto de trabajo lo permita, que el trabajador realice su trabajo desde casa.

k) Art. 82.3 ET. Acuerdo de inaplicación en la empresa del convenio colectivo aplicable cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción: parece poco apropiado para la presente situación, pero no debemos descartar nada.

NOCIONES BÁSICAS PARA LA TRAMITACIÓN DE UN ERE, DE UN ERTE O MODIFICACIÓN SUSTANCIAL COLECTIVA.

1. Comunicación designación comisión negociadora o RLT: Si no hubiera RLT, constitución de dicha comisión conforme a los arts. 41.1 del ET y 26 a 28 del RD 1483/2012.

- Apertura de un período de consultas mediante escrito dirigido a los representantes legales de los trabajadores. Con carácter previo a la comunicación empresarial de apertura del período de consultas, deberá quedar constituida la comisión representativa de los trabajadores. A estos efectos la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento de despido colectivo o de regulación temporal de empleo. El plazo máximo para dicha constitución será de siete días desde la fecha de comunicación por parte de la dirección de la empresa de su intención de iniciar el procedimiento; salvo que algunos

de los centros de trabajo que vayan a estar afectados por el mismo no cuenten con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso, el plazo será de quince días.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el art.41.4 del Estatuto de los Trabajadores, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Cuando no existan representantes legales, la empresa tiene la obligación de comunicar a los trabajadores la posibilidad de designar una comisión que les represente específicamente con ocasión del expediente, con la indicación expresa de que la falta de designación no impedirá la continuación del procedimiento (art. 26 del RD 1483/2012), lo cual quiere decir que en dicha hipótesis el empresario no puede eludir la obligación de comunicación, sino que ha de trasladar directamente a sus trabajadores (a todo el conjunto de su plantilla) su decisión de iniciar los trámites conducentes al despido colectivo o modificación sustancial, haciéndoles saber la manera en que pueden estar representados a tales efectos.

- Comunicación simultánea a la Autoridad Laboral competente de la apertura del periodo de consultas, con copia del escrito dirigido a los representantes de los trabajadores.

2. Comunicación apertura periodo de consultas:

La comunicación a los trabajadores o Comité de Empresa deberá incluir el siguiente contenido:

- Causas del despido: económicas, técnicas, organizativas o de producción
- Nº y Clasificación Profesional de los trabajadores afectados.
- Nº y clasificación profesional de los trabajadores habituales durante el último año.
- Periodo previsto ejecución despidos.
- Criterios de designación de los trabajadores afectados.

A dicha solicitud habrá que adjuntar la documentación requerida por el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, aprobado por el RD 1483/2012, de 29 de octubre, y que será diferente en función de la causa invocada, entre otras:

- Escrito indicando quienes integran la comisión negociadora.
- Memoria explicativa de las causas que justifican la medida.
- Informes técnicos etc.

El mismo día debe presentarse la solicitud del inicio del expediente a la Autoridad Laboral,

en soporte informático a ser posible y de copia de la comunicación de apertura del periodo de consultas, así como toda la documentación preceptiva en función del tipo de causa invocada.

Asimismo, el mismo día que se comunique la apertura del periodo de consultas y se comunique a la Autoridad Laboral, deberá solicitarse a los representantes de los trabajadores el informe que indica el art. 64.5.a) y .b) del E.T.

3. Periodo de Consultas: 15 naturales para ERE en empresas de menos de 50 trabajadores o ERTE, o 30 días naturales en empresas de más de 50 trabajadores.

- Tendrá por objeto alcanzar un acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores.
- A la apertura se fijará un calendario de reuniones
- Salvo pacto en contrario, la primera reunión será dentro de los 3 días siguientes a la entrega de la comunicación a la autoridad laboral.
- Se consideran medidas sociales de acompañamiento para atenuar las consecuencias de las medidas acordadas en el curso del expediente:
 - Recolocación interna en la misma empresa u otra del grupo.
 - Movilidad funcional.
 - Movilidad geográfica.
 - Modificaciones sustanciales condiciones de trabajo.
 - Inaplicación convenio colectivo.
 - Acciones de formación o reciclaje profesional.
 - Derecho de reingreso en vacantes de igual o similar grupo profesional.
 - Recolocación a través de empresas de recolocación.
 - Acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad o polivalencia.
 - Promoción del empleo por cuenta propia o en empresas de economía social.

4. Comunicación de la decisión empresarial:

A la finalización del periodo de consultas se comunicará su resultado a la Autoridad Laboral y a los representantes de los trabajadores, para estos últimos en caso de desacuerdo, como máximo en el plazo de 15 días desde la fecha de la última reunión del período de consultas.

Dicha comunicación incluirá las medidas sociales de acompañamiento acordadas u ofrecidas por la empresa con su documentación correspondiente.

Se deberá remitir a la Autoridad Laboral, las actas de las reuniones.

Transcurrido el plazo de 15 días desde la última reunión sin comunicar a la Autoridad Laboral la decisión de despido colectivo o suspensión temporal de los contratos o reducción de jornada, se producirá la caducidad del procedimiento.

5. En la tramitación del ERE comunicación de los despidos de forma individual conforme al art. 53.1 E.T.:

Necesariamente deben haber transcurrido 30 días, entre la comunicación de la apertura del periodo de consultas a la Autoridad Laboral y la fecha de efectos de los despidos.

6. En la tramitación de ERTE, comunicación individual de las medidas según el art. 23 RD 1483/2012 de 29 de octubre:

La notificación individual debe contemplar los días concretos efectuados por las medidas aplicadas y podrán surtir efectos a partir de la fecha en la que se haya comunicado la decisión empresarial a la Autoridad Laboral, salvo que en dicha decisión se contemple una posterior.

TRAMITACIÓN DE UN ERE O DE UN ERTE POR CAUSA DE FUERZA MAYOR

En la presente situación parece que los expedientes de regulación de empleo a tramitar podrán encuadrarse, por la inminencia del riesgo e inmediatez con la que se están tomando incluso las determinaciones normativas para afrontar la situación de emergencia sanitaria, dentro de los **expedientes tramitados por causa de fuerza mayor**.

El apdo. 1.i) 45 ET, establece, entre las causas de suspensión del contrato de trabajo la “Fuerza mayor temporal”. Complementando lo anterior, el art. 47.3 del ET y los arts. 31-33 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, especifican la existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la suspensión de los contratos de trabajo (o de la reducción de jornada), expedientes cuya tramitación tienen las siguientes características:

1. La necesaria autorización de la Autoridad Laboral competente, previa tramitación del expediente oportuno, cualquiera que sea el número de trabajadores afectados.

2. El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa dirigida a la autoridad laboral competente, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios, y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores.

3. Instrucción y resolución:

4. La autoridad laboral competente recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y realizará o solicitará cuantas otras actuaciones o informes considere indispensables, dictando resolución en el plazo máximo de cinco días a contar desde la fecha de entrada de la solicitud en el registro del órgano competente para su tramitación.

5. En el caso de que figuren en el procedimiento y puedan ser tenidos en cuenta en la resolución otros hechos, alegaciones y pruebas distintos de los aportados por la empresa en su solicitud, se dará a ésta y a los representantes legales de los trabajadores el oportuno trámite de audiencia, que deberá realizarse en el *término de un día*.

6. La resolución de la autoridad laboral deberá limitarse, en su caso, a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa, correspondiendo a esta la decisión sobre la extinción de los contratos o la aplicación de medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada, que surtirán efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor. La empresa deberá dar traslado de dicha decisión a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral.

7. En el supuesto de que, instruido el procedimiento, no se haya constatado la existencia de la fuerza mayor alegada, se podrá iniciar el oportuno procedimiento de despido colectivo o de suspensión de contratos o reducción de jornada, de acuerdo con lo establecido en los casos de regulación de empleo para la extinción del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Del mismo modo, la resolución de la autoridad laboral que no haya constatado la existencia de fuerza mayor por la empresa podrá ser impugnada por el empresario ante la jurisdicción social.

Debido a la situación actual de declaración de pandemia y contagio exponencial en España del virus COVID-19, la presente guía puede verse modificada en función de las medidas de contingencia que a lo largo de los próximos días pueda adoptar el Gobierno del Estado o la Comunidad Autónoma correspondiente.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

Conforme con la Ley de prevención de riesgos laborales, la empresa debe velar por la salud de las personas trabajadoras y adoptar todas las medidas que resulten necesarias para preservar la salud de éstas. Los servicios de prevención de las empresas están obligados a «proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo» (art. 31 LPRL y art. 19 RSP). El servicio de prevención debe coordinar la actuación que se llevará a cabo en su empresa, para gestionar las posibles incidencias en cumplimiento de la normativa y paliar el riesgo de contagio dentro de sus posibilidades. En primer lugar, se debe informar a todo el personal, de acuerdo con las instrucciones que las autoridades sanitarias vayan indicando

Se recomienda llevar a cabo las siguientes medidas generales de prevención.

- 1.** Informar a las personas trabajadoras de las medidas de prevención individuales, insistiendo en las medidas higiénicas, guardar la distancia de seguridad y evitar contactos, cubrirse la boca y nariz al toser, lavado de manos, etc.
- 2.** Debe reforzarse la limpieza de las instalaciones, insistiendo en las superficies del espacio de trabajo, pomos de puertas, etc.
- 3.** Debe procederse a la ventilación de los espacios cerrados.
- 4.** La empresa facilitará y colocará en lugares accesibles a la plantilla dispensadores de solución hidroalcohólica para la desinfección de manos.
- 5.** Deben limitarse las reuniones, viajes y visitas de proveedores o clientes.
- 6.** En caso de detección de contagio de alguna persona trabajadora de la empresa, debe comunicarse de forma inmediata a los servicios de salud pública.

**La línea de teléfono específica para atención
sanitaria del 061 para coronavirus desde hoy es**

900 400 061

HTO

HINRICHS TARSUS OLIVARES
ABOGADOS Y ASESORES TRIBUTARIOS

CALLE COLÓN, 26-1º · 36201 VIGO

www.htoabogados.com