



GUÍA COVID- 19 GRADUADOS SOCIALES

antea
PREVENCIÓN



Actualizada 20 Julio 2020
Versión 3

Presentación



antea
PREVENCIÓN



tirant
tech

Tecnología e
innovación jurídica

Este Consejo General de Graduados Sociales de España a través de su Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales y en colaboración con la empresa ANTEA PREVENCIÓN han elaborado una GUÍA destinada a todos los Graduados Sociales.

Esta guía pretende abordar de forma sencilla los hitos por los que nuestro colectivo, como profesionales comprometidos, nos estamos enfrentando diariamente en nuestros despachos a lo largo de esta delicada crisis sanitaria que está viviendo España a causa del COVID-19.

Un texto que hace un recorrido generalista y también pormenorizado de aquellos criterios de seguridad que debemos poner en marcha para recibir a nuestros clientes de manera segura en los despachos.

Una guía que pretende ser abierta en permanente actualización, por ello, podrás observar **nuevos contenidos** que han sido debidamente subrayados para su fácil búsqueda. Además, se ha incluido un apartado de legislación elaborado por **TIRANT LO BLANCH**, un dossier completo de novedades legislativas, criterios de la Dirección General del Trabajo y criterios jurisprudenciales, abarcando de esta manera todo lo relacionado con nuestro trabajo.

Otra de las cuestiones que se han incluido en esta nueva edición, es la información sobre lo abordado recientemente por el Gobierno y las Comunidades Autónomas respecto a los nuevos casos o rebrotes que se están viviendo en diferentes puntos de España.

Quiero agradecer a **ApprevenirT** su colaboración y asesoramiento en la elaboración de esta guía, una relación que se enmarca en el convenio suscrito con esta importante APP especializada en materia preventiva.

Espero que este documento te ayude en el día a día para recibir a tus clientes con las medidas de seguridad necesarias y puedas también utilizar esta guía en el asesoramiento que proporcionas a muchos clientes que estén en una situación similar por sus respectivos negocios.

Recibe un abrazo,



Ricardo Gabaldón

Presidente del Consejo General Graduados Sociales España

Coordinación Guía:

Antonio Berzal Andrade. Graduado Social, miembro de la Comisión de Prevención de Riesgos Laborales y Vigilancia de la Salud del CGCOGSE.

Rafael Ruiz Calatrava. Graduado Social, miembro de la Comisión de Prevención de Riesgos Laborales y Vigilancia de la Salud del CGCOGSE.

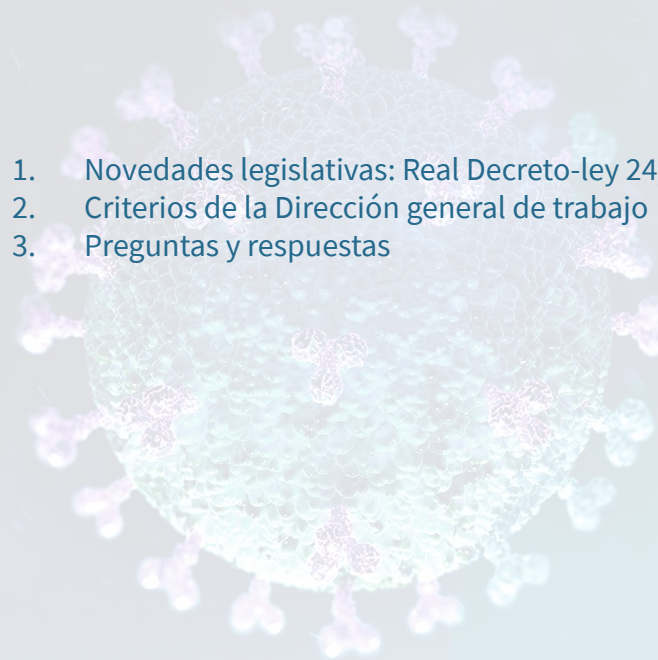
Ignacio Rosat Aced. Graduado Social, miembro de la Comisión de Prevención de Riesgos Laborales y Vigilancia de la Salud del CGCOGSE.

- 1. Información General sobre el SARS-CoV-2**
- 2. Medidas Preventivas dirigidas a la Prevención y el Control**
 1. Higiene Personal
 2. Etiqueta Respiratoria
 3. Medidas Generales
- 3. Medidas de Seguridad según fases de la Jornada Laboral**
 1. En el Desplazamiento al Trabajo
 2. En la entrada al Trabajo
 3. Pausas y Descansos
 4. A la Salida al Trabajo
- 4. Medidas de Seguridad para NUESTRA ACTIVIDAD**
 1. Teletrabajo // Cuestionario Autoevaluación
 2. Trabajo sin Atención a clientes
 3. Trabajo con Atención a clientes
- 5. ¿Qué hacer con...?**
- 6. Protocolo de de Limpieza**
- 7. En el ámbito social y transporte**
- 8. Cartelería e Infografía**



9. Legislación

1. Novedades legislativas: Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio
2. Criterios de la Dirección general de trabajo
3. Preguntas y respuestas



Esta guía contiene recomendaciones generales, sin perjuicio de las especificidades autonómicas



**1/ INFORMACIÓN GENERAL
SARS-CoV-2**

antea
PREVENCIÓN

1/ Información General sobre el SARS-COV-2

Medidas de etiqueta respiratoria:

El coronavirus SARS-CoV-2 es un virus nuevo, desconocido anteriormente en la patología humana, que pertenece a la familia Coronaviridae. El reservorio de estos virus es animal y algunos coronavirus tienen la capacidad de transmitirse a las personas. Se piensa que los primeros casos humanos se debieron al contacto con un animal infectado [Más información](#)

¿Cómo SE TRANSMITE?:

De persona a persona se transmite por vía respiratoria a través de las gotas respiratorias de más de 5 micras, cuando el enfermo presenta sintomatología respiratoria (tos y estornudos) y contacto con fómites. El periodo de incubación puede variar entre 2 y 14 días. Estas gotas pueden caer sobre los objetos y superficies que rodean a la persona, de modo que otras personas pueden infectarse si tocan esos objetos o superficies y luego se tocan los ojos, la nariz o la boca. [Más información](#)

¿Cuáles son sus síntomas?:

Los principales son la tos, fiebre y Dificultad respiratoria. Otros síntomas: Odinofagia, anosmia, ageusia, dolores musculares, diarreas, dolor torácico o cefaleas. [Más información](#) Si presenta alguno de estos síntomas, el trabajador deberá dirigirse a su domicilio inmediatamente y llamar al teléfono de atención especializada del coronavirus de cada CCAA. [Más información](#)

INFORMACIÓN GENERAL BÁSICA PARA LA CIUDADANÍA

El Ministerio de Sanidad en su Web [Más información.](#)

En cuanto al Personal sensible

Una vez finalizadas todas las fases del proceso de desescalada quedan sin efecto las medidas derivadas de la declaración del estado de alarma en todo el territorio nacional, entrando en lo que se ha denominado "nueva normalidad", lo cual afecta también a las medidas que se han aplicado a la consideración como trabajador especialmente sensible (TES) con en el periodo pandémico de alarma. **(Personas con enfermedad cardiovascular, incluida hipertensión, enfermedad pulmonar crónica, diabetes, insuficiencia renal crónica, inmunodepresión, cáncer en fase de tratamiento activo, enfermedad hepática crónica severa, obesidad mórbida (IMC>40), embarazo y mayores de 60 años)**

Con las medidas adoptadas en los centros de trabajo, (RDL ley 21/2020), el riesgo en los mismos será similar al riesgo comunitario, que en estos momentos se considera bajo o muy bajo; **esta situación conlleva continuar con la actividad laboral habitual, sin adaptaciones específicas ni cambio de puesto**

Solo se exceptuarán bajo valoración del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y de forma individualizada aquellos trabajadores sensibles que ocupen puestos de trabajo con riesgo de trato directo con casos de Covid 19, **exclusivamente Personal Sanitario y Sociosanitario.**

Es por ello por lo que el Servicio Público de Salud procederá a la revisión de los procesos de IT de los trabajadores especialmente sensibles y a emitir los partes de alta cuando no se mantengan las condiciones epidemiológicas y clínicas que dieron lugar a la emisión de este tipo de partes de baja.





2/ MEDIDAS PREVENTIVAS

Prevención y Control

antea
PREVENCIÓN

2/ Medidas Preventivas dirigidas a la Prevención y el Control

2.1 Higiene Personal.

Reforzar las medidas de higiene personal en todos los ámbitos de trabajo y frente a cualquier escenario de exposición. **Se recomienda:**

- La higiene de manos es la medida principal de prevención y control de la infección. Se deben lavar con frecuencia.
- La limpieza de manos se efectuará preferentemente con agua y jabón, pues los productos con base alcohólica pueden llegar a provocar irritación.

Se deben lavar siempre las manos:

- Antes y después de entrar en contacto con un usuario.
- Tras estornudar, toser o sonarse la nariz
- Después del contacto con alguien que estornuda o toser
- Después de utilizar el baño, el transporte público o tocar superficies sucias
- Antes de comer
- Las uñas deben llevarse cortas
- Antes y después de entrar en contacto con un usuario
- Tras estornudar, toser o sonarse la nariz
- Después del contacto con alguien que estornuda o toser
- Después de utilizar el baño, el transporte público o tocar superficies sucias
- Antes de comer
- Si usas lentes de contacto, siga las indicaciones de un profesional de la visión (óptico-optometrista).

Otras Medidas de Higiene:

- Recoger el cabello largo en una **coleta o moño bajo**
- Las uñas deben llevarse cortas
- Se recomienda **retirar el maquillaje u otros productos cosméticos** que puedan ser fuente de exposición prolongada en caso de resultar contaminados
- **Evitar tocarse los ojos, la nariz y la boca** ya que las manos facilitan su transmisión

RECOMENDACIONES

Para el Lavado y desinfección de manos siga los pasos que se detallan en la siguiente Infografía

[Más información.](#)



2/ Medidas Preventivas dirigidas a la Prevención y el Control



2.2 Etiqueta respiratoria.

Medidas de etiqueta respiratoria:

- Si tiene síntomas respiratorios debe **cubrirse la boca y nariz al toser o estornudar con un pañuelo desechable** y tirarlo en un contenedor de basura.
- Si no se tiene pañuelo de papel debe toser o estornudar sobre su brazo en el ángulo interno del codo, con el propósito de no contaminar las manos.
- Si sufre un acceso de tos inesperado y se cubre accidentalmente con la mano, **evitar tocarse los ojos, la nariz o la boca.**
- Toda persona con síntomas respiratorios debe lavarse frecuentemente las manos porque accidentalmente puede tener contacto con secreciones o superficies contaminadas con secreciones.
- **Lavarse las manos** con agua y jabón, o con solución a base de alcohol, protege de igual forma y debe realizarse después de estar en contacto con secreciones respiratorias y objetos o materiales contaminados.



antea
PREVENCIÓN

2/ Medidas Preventivas dirigidas a la Prevención y el Control



2.3 Medidas generales.

Informar sobre otras medidas generales de prevención:

- No compartir objetos.
- Ventilar frecuentemente dependencias.
- **Ampliar espacio entre usuario y usuario** en los procesos de atención directa a más de 1,5 metros.
- Mantener una distancia social entre personas de 1,5 metros.
- Orden y limpieza de las superficies de trabajo.
- No saludar dando la mano, abrazos o besos en el entorno laboral.
- Para facilitar la correcta higiene de manos se aconseja tener las uñas cortas y cuidadas, **evitando el uso de anillos, pulseras, relojes** de muñeca u otros adornos.

NUEVO



3/ MEDIDAS DE SEGURIDAD

Fases de la
Jornada Laboral



antea
PREVENCIÓN

3/ Medidas de seguridad según las fases de la Jornada laboral

3.1 En el desplazamiento al trabajo.

NUEVO

- Siempre que puedas, utiliza las opciones de movilidad que mejor garanticen la **distancia interpersonal de aproximadamente 1,5 metros**
- Guarda la distancia interpersonal cuando vayas caminando por la calle.
- Si vas al trabajo **en moto** solo no es necesario que llesves mascarilla (además del casco). Si llevas pasajero se debe llevar casco integral con visera, salvo si se reside en el mismo domicilio o **usar mascarilla conductor y pasajero.**
- **Si vas** andando es obligatorio el uso de mascarilla al transitar por la vía pública
- Si te tienes que desplazar **en un turismo**, tanto propio o de la empresa, extrema las medidas de limpieza del vehículo. Se pueden ocupar todos los asiento del mismo usando mascarilla, incluido el conductor; salvo que se resida en el mismo domicilio
- Si coges **un taxi o un VTC**, pueden viajar una persona por asiento usando mascarilla, puesto que conductor y pasajeros no son convivientes.
- En los viajes **en autobús**, en transporte público o autobús de la empresa, metro o tren, guarda la distancia de seguridad con tus compañeros de viaje.. Es obligatorio usar una mascarilla higiénica si vas en transporte público.

3.2 En la entrada al trabajo.

- No se debe saludar dando la mano, abrazos o similar
- Antes de entrar en el CENTRO DE TRABAJO, deben lavarse las manos y ponerse los guantes y la mascarilla. (en su caso)

INFORMACIÓN GENERAL RECOMENDADA

[Más información](#)

antea
PREVENCIÓN



3/ Medidas de seguridad según las fases de la Jornada laboral



3.3 Pausas y descanso.

- Deben limpiarse las manos frecuentemente con agua, jabón, durante 40 segundos.
- Se colaborará en mantener limpios los aseos y las zonas comunes
- Se evitará beber en fuentes directamente, salvo que se utilicen recipientes individuales o vasos desechables.
- No compartir vasos, botellas y cubiertos con los compañeros.
- **No agruparse** formando *corrillos*.
- No abandonar el lugar de trabajo
- Respetar el aforo de las instalaciones de bienestar

3.4 A la salida del trabajo.

- Se deberán dejar limpios los equipos de trabajo para el próximo día.
- Se deberá **desinfectar el vehículo tras cada uso**, especialmente tiradores, palanca de cambio, volante, etc., utilizando gel hidroalcohólico u otros desinfectantes, de acuerdo con las indicaciones de la autoridad sanitaria, esta medida es importante si el vehículo es de uso familiar.
- Se deberá ir **directamente al baño de casa, quitarse la ropa de trabajo y meterla en una bolsa independiente hasta su posterior lavado**, los zapatos se deben quitar nada más entrar en casa y dejarlos cerca de la puerta.
- Se lavará la ropa utilizando **la lavadora mediante programas largos, con agua caliente y evitando cargar en exceso**.
- Desinfecta con gel hidroalcohólico llaves, móviles, y otros accesorios que hayas llevado puesto.

INFORMACIÓN GENERAL RECOMENDADA

[Más información](#)



4/ MEDIDAS DE SEGURIDAD En nuestra Actividad



antea
PREVENCIÓN

4/ Medidas de Seguridad en nuestra Actividad



4.1 Teletrabajo/Cuestionario Autoevaluación.

NUEVO

Se Adoptarán medidas para la reincorporación progresiva de forma presencial a los puestos de trabajo y la potenciación del uso del teletrabajo cuando por la naturaleza de la actividad laboral sea posible

Los trabajadores en situación de teletrabajo deben mantener el mismo nivel de protección y cumplir con las medidas preventivas establecidas en el centro de trabajo. Para ello es necesario adecuar el lugar donde se va a trabajar y atender a las siguientes recomendaciones preventivas:

Espacio de trabajo:

- La superficie de trabajo será suficientemente amplia, lisa y mate. Debe haber sitio para introducir las piernas, que llegarán al suelo o descansarán en un reposapiés.
- El espacio de trabajo permitirá situar con comodidad todos los elementos necesarios para el trabajo.
- La silla será acolchada, estable y con la altura adecuada para que los codos queden a la altura de la mesa o superficie de trabajo. Tendrá apoyo lumbar y el borde donde descansan las piernas será redondeado.

- El **entorno de trabajo estará bien iluminado**, preferentemente con iluminación general. Si ésta no es suficiente, se complementará con iluminación localizada. Se recomienda que la luz incide preferentemente de lado y nunca desde el frente o la retaguardia para evitar reflejos en la pantalla..
- Se evitará lugares ruidosos, zonas de paso o espacios donde haya otras personas que por su actividad o comportamiento dificulten mantener la concentración necesaria para trabajar.
- Debe mantenerse una **temperatura y humedad dentro de los límites de confort**.

RECOMENDACIONES

[Más información](#)



4/ Medidas de Seguridad en nuestra Actividad



4.1 Teletrabajo//Cuestionario Autoevaluación.

Equipo de trabajo:

- La parte superior de la pantalla debe quedar al menos a 40 cm de distancia y a la altura de los ojos o ligeramente por debajo. Si se trabaja con ordenador portátil, esto supone que habrá que elevarlo.
- El teclado deberá ser inclinable e independiente de la pantalla. Delante del teclado, habrá espacio suficiente para apoyar en la mesa brazos y manos.
- Será preferible el **uso de ratón** frente a los dispositivos señaladores integrados en los ordenadores portátiles.

Organización del trabajo:

El teletrabajo no es trabajo en aislamiento. Debe preverse un canal de comunicación ágil con el resto de compañeros y reuniones periódicas, por videoconferencia si es necesario. Debe realizarse las pequeñas pausas necesarias para cambiar de postura y evitar la fatiga visual.

- Es necesario hacer una buena gestión del tiempo de trabajo para mantener un ritmo que mínimize la fatiga mental.
- Se pasará a teletrabajo ininterrumpido de forma preferente a aquellos trabajadores sensibles por factores de riesgo.

➤ **Ponemos** a su disposición el Cuestionario de Auto evaluación que el trabajador de forma voluntaria puede aplicar en su puesto de trabajo en su domicilio.



TELETRABAJO AUTOEVALUACIÓN.pdf

[Más información](#)



4/ Medidas de Seguridad en nuestra Actividad



4.2 Trabajo sin atención a Clientes.

En el trabajo:



- Se mantendrá la distancia entre trabajadores de 1,5 m, redistribuyendo los puestos o espaciándolos en caso necesario
- Si no es posible mantener la distancia de 1,5 m, deberá instalarse pantallas de metacrilato (rígidas, fijas y de fácil limpieza)
- Si no es posible mantener la distancia de 1,5 m ni instalarse pantallas deberá emplearse mascarilla
- Se establecerán horarios y zonas específicas para la recepción de materiales o mercancías, y entrada a zonas de almacenamiento.
- Se evitará permanecer en zonas comunes, salas de reuniones, pasillos, recepción.

En las reuniones:

- Se deberá **limitar al máximo las reuniones de trabajadores**, las reuniones se podrán realizar por teleconferencia o se impartirán instrucciones mediante medios telemáticos. Se reducirá al máximo las visitas a clientes particulares. Se limitará al máximo las reuniones, limitándose éstas a medios telemáticos o audiovisuales

Material higiénico necesario:

- Se asegurará la existencia de jabón y seca-manos desechable en todos los aseos
- Se procurará dotar de **gel desinfectante hidroalcohólico en dispensador**, como complemento para facilitar la higiene de manos frecuente, aunque recordamos que si las manos están sucias el procedimiento adecuado será el lavado con agua y jabón, no la solución hidroalcohólica.
- Dichos dispensadores se colocarán en espacios de entrada y atención al público y en torno a los puestos de trabajo
- En las dependencias de los centros de trabajo en los que no se dispone de aseos/cuartos de baño, se deberá proveer de solución hidroalcohólica en gel para lavado de manos.
- Se instalarán papeleras para el desecho de pañuelos, guantes, etc. al ser posible provistas de tapa y pedal.



4/ Medidas de Seguridad en nuestra Actividad



4.3 Trabajo con atención a Clientes.

Durante la atención al Cliente:

- Se reducirá al mínimo imprescindible el número de personas que realizan tareas de atención al público.
- Se evitará la manipulación de documentos en soporte papel, instando al cliente a su aportación vía telemática de forma preferente
- En caso de manipulación de documentos en papel deberá procederse a la desinfección de manos después de cada manipulación, o bien al empleo de guantes.
- La entrega de documentación se realizará sin contacto entre el trabajador y la persona usuaria, evitando las entregas de documentos “mano a mano”
- En caso de manipulación de documentos en papel deberá seguirse el siguiente procedimiento:
- Procedimiento de trabajo: cuando la persona usuaria se acerque a la persona trabajadora para entregar la documentación, ésta le indicará donde tiene que depositarla y retirarse a la distancia de seguridad marcada en el suelo. Una vez que la persona usuaria se encuentra a la distancia de seguridad, la persona trabajadora recogerá la documentación procediendo a su examen, escaneo o archivo.

Desplazamientos por trabajo a Clientes:



- Se procurará **mantener la distancia de seguridad de 1,5 metros con otras personas.**
- En caso de no poder mantener la distancia de seguridad de 1,5 m deberá hacerse uso de mascarilla quirúrgica
- Se proveerá al trabajador de gel desinfectante portátil
- En la realización de las visitas se llevará el material estrictamente necesario para la misma y se evitará depositarlo sobre superficies.
- A la salida del cliente deberá procederse a la desinfección de todo el material empleado en la visita, así como partes susceptibles del vehículo utilizado tales como volante, palanca de cambios y asiento.



4/ Medidas de Seguridad en nuestra Actividad



4.3 Trabajo con atención a Clientes

Se seguirán las instrucciones dadas en el apartado TRABAJO SIN ATENCIÓN A CLIENTES, además de tener en cuenta las siguientes:

Aforo:

El aforo del local será **aquel que permita el mantenimiento de la distancia de seguridad de 1,5 metros entre personas**, salvo que se instalen barreras físicas de separación de puestos de trabajo mediante pantallas de metacrilato (fijas, rígidas y de fácil limpieza) En estas pantallas cuando sirvan para separar zonas de trabajos, se deberá colocar señalización a la altura de los ojos en prevención de golpes

Distancia de seguridad con Clientes:

- Se preverá un aforo que permita el mantenimiento de la **distancia de seguridad de 1,5 metros** entre clientes y/o trabajadores.
- Si se realiza la citación individual de clientes, se informará de la hora y se solicitará al cliente que acuda a su hora y no antes.
- Las citas se preverán con margen de tiempo suficiente para la gestión e imprevistos.


- Recomendar no acudir con acompañantes ni niños pequeños.
- En salas de espera, si se hace uso de ellas se mantendrá distancia de 1,5 metros entre personas y se seguirá la regla "una silla sí dos no". Para ello se retirarán sillas, se espaciarán o se señalarán su "no uso"
- Se retirará de **las salas de espera** fuentes de agua, así como plantas, revistas, periódicos, etc
- En puestos de atención al público se mantendrán las siguientes distancia:
 - 1,5 metros si no se usa barrera de separación.
- Se atenderá **un cliente por cada trabajador**, y en el caso de atender a varios clientes deberá delimitarse mediante barreras y señalización las zonas y la distancia de seguridad. Se colocará cartelera advirtiendo de este hecho.
- El Uso de mascarilla será obligatorio en todos los espacios cerrados abiertos al público, siempre que no resulte posible garantizar el mantenimiento de una distancia de seguridad interpersonal de, al menos, 1,5 metros, por lo que es obligatoria para el cliente. Se deberá facilitar mascarilla quirúrgica al cliente si no la trae consigo el mismo.

[INFOGRAFÍA NORMAS EN EL CENTRO](#)


4/ Medidas de Seguridad en nuestra Actividad

4.3 Trabajo con atención a Clientes.

Cobro de servicios:

- 
- Se señalará el cobro preferente por **medios telemáticos, datáfono, TPV, móvil, reloj, etc**, evitando en lo posible la manipulación de dinero.
 - Cuando cobro que se haga en efectivo se deberá higienizar las manos con geles hidroalcohólicos después de cada manipulación.

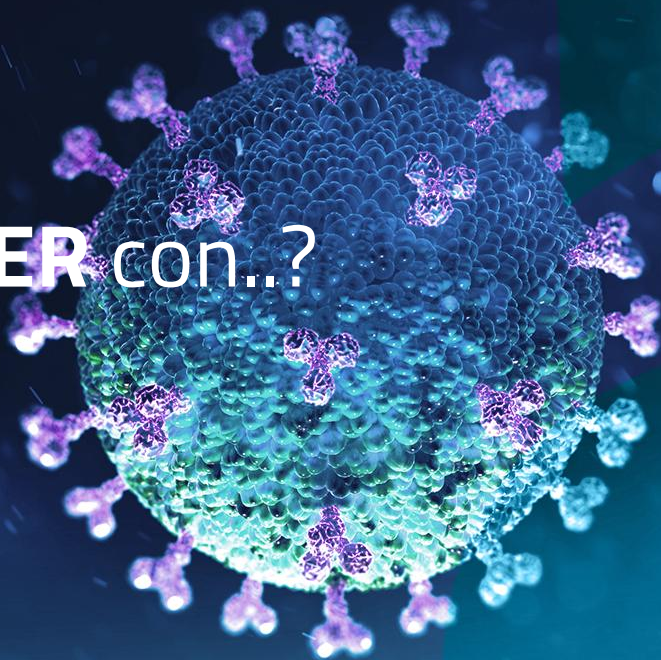
Personal de limpieza en el trabajo:

- 
- Se evitará el contacto directo con usuarios de las instalaciones (internos o externos), a no menos de 1,5 metros de distancia.
 - Se procurará realizar las tareas de limpieza sin la presencia de trabajadores y/o usuarios, para ello el centro programará dichas actividades en la medida de lo posible en horas de no actividad
 - En el caso de realización de tareas de limpieza en horario de presencia de trabajadores y/o usuarios, se deberá señalar y acotar aquellas zonas en las que se este realizando tareas de limpieza, así como en aseos, mediante cartel de zona en limpieza no pasar, y de advertencia de suelo mojado.
 - Se hará uso de mascarilla y guantes al ser personal de Exposición de bajo riesgo
 - En la limpieza de zonas en las que haya estado en contacto un caso posible o confirmado de covid 19 deberá utilizar además pantalla facial o gafas de montura integral y bata impermeable
 - Deberá realizar las tareas de limpieza y desinfección con los productos aprobados por el centro, y en la forma y lugares establecidos
 - Se evitará dejar abandonados por el centro, productos, y útiles de limpieza



antea
PREVENCIÓN

5/ ¿Qué HACER con..?



antea
PREVENCIÓN

5/ ¿Qué hacer con...?

Casos Confirmados COVID-19 en nuestra empresa.

Ante la aparición de síntomas antes del inicio de la jornada laboral, deben **quedarse en casa y contactar con el teléfono de atención habilitado para recibir instrucciones**. No se debe acudir a trabajar con síntomas sugestivos de infección respiratoria.

- Ante la aparición de síntomas durante la jornada laboral, los trabajadores deben interrumpir su actividad, informar a su superior, mantener las distancias de seguridad o colocarse una mascarilla quirúrgica si están disponibles y contactar con el teléfono de atención o su centro de salud.
- Si los síntomas aparecen una vez finalizada la jornada laboral, deben contactar con el teléfono de atención para recibir instrucciones y, en caso de que se recomiende cuarentena domiciliaria, informar inmediatamente al centro de trabajo para estudio de contactos.

Actuación ante Contactos:

Determinar si la persona que ha sido clasificada como caso sospechoso, probable o confirmado tenía síntomas mientras ha permanecido en el lugar de trabajo.



Si la persona tenía síntomas mientras ha estado trabajando:

- Todas las personas que hayan estado en el mismo lugar que un caso, a una distancia menor de 2 metros durante un tiempo de al menos 15 minutos y que no hayan utilizado medios de protección (barrera física o mascarilla) son contactos estrechos.
- Los contactos estrechos de casos confirmados realizarán cuarentena domiciliaria durante 14 días desde la fecha de último contacto con el caso, deberán contactar con el teléfono habilitado por la CCAA.
- Todos los casos que se den en la empresa deberán ser comunicados al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, quien se encargará de hacer el seguimiento de los mismos.

Si la persona no tenía síntomas mientras ha estado trabajando:

Todas las personas que hayan estado en el mismo lugar que un caso, a una distancia mayor de 2 metros durante un tiempo de al menos 15 minutos o que, estando a una distancia menor, hayan utilizado medios de protección (barrera física o mascarilla) deben vigilarse diariamente la temperatura corporal, la aparición de tos y otros síntomas respiratorios.

En caso de aparición de síntomas, no deben acudir al centro de trabajo y contactar con el teléfono de atención habilitado por la CC.AA. o con su centro de salud para que les indiquen cómo proceder.



5/ ¿Qué hacer con...?



Personal Sensible al COVID-19 en nuestra empresa.

En caso de existir colectivos más vulnerables:

- enfermedad cardiovascular, incluida hipertensión,
- enfermedad pulmonar crónica,
- diabetes,
- insuficiencia renal crónica,
- inmunodepresión,
- cáncer en fase de tratamiento activo,
- enfermedad hepática crónica severa,
- obesidad mórbida (IMC>40),
- embarazo
- mayores de 60 años.

Deberán mantener siempre una distancia superior a 1,5 metros con el resto de personas del centro de trabajo, aplicar frecuentemente las medidas de higiene personal establecidas

Facilitar mascarilla quirúrgica a personas vulnerables reconocidas.

NUEVO

Comunicación de especial sensibilidad:

NUEVO

- Trabajadores que por características personales, estado biológico patologías previas, medicación trastornos inmunitarios o embarazo, se puedan considerar especialmente sensibles a estos riesgos, **deberán comunicarlo al Servicio de Prevención para valoración**, y emitir informe sobre las medidas de prevención, adaptación y protección
- El periodo de aislamiento preventivo está considerado como situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, y que la infección del coronavirus en el trabajo está considerada "accidente laboral"



5/ ¿Qué hacer con...?



Evaluación, Información y Formación sobre SARS-CoV-2.

El Procedimiento para los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales frente a la exposición al SARS-CoV-2, obliga a las empresas a evaluar el riesgo de exposición en que se pueden encontrar las personas trabajadoras en cada una de las tareas diferenciadas que realizan y seguir las recomendaciones que sobre el particular emita el servicio de prevención, siguiendo las pautas y recomendaciones formuladas por las autoridades sanitarias.

A continuación os dejamos un modelo de Evaluación frente al SARS-CoV-2 que os puede servir de apoyo. [ANEXO DE EVALUACIÓN](#)

La información y la formación son fundamentales para poder implantar medidas organizativas, de higiene y técnicas entre el personal trabajador en una circunstancia tan particular como la actual. Se debe garantizar que todo el personal cuenta con una información y formación específica y actualizada sobre las medidas específicas que se implanten. Se potenciará el uso de carteles y señalización que fomente las medidas de higiene y prevención.

Información al Trabajador:

La información y la formación son fundamentales para poder implantar medidas organizativas, de higiene y técnicas entre el personal trabajador en una circunstancia tan particular como la actual. **Se debe garantizar que todo el personal cuenta con una información y formación específica y actualizada sobre las medidas específicas que se implanten.** Se potenciará el uso de carteles y señalización que fomente las medidas de higiene y prevención.

[INFORMACIÓN TRABAJADORES.pdf](#)



6/ PROTOCOLOS DE LIMPIEZA

antea
PREVENCIÓN



6/ Protocolos de limpieza



Protocolo de limpieza:

- Previo a efectuar la desinfección se debe ejecutar un **proceso de limpieza de superficies**, mediante la remoción de materia orgánica e inorgánica, usualmente mediante fricción, con la ayuda de detergentes, enjuagando posteriormente con agua para eliminar la suciedad por arrastre
- Una vez efectuado el proceso de limpieza, se debe realizar la **desinfección de superficies ya limpias**, con la aplicación de productos desinfectantes a través del uso de rociadores, toallas, paños de fibra o microfibra o trapeadores, entre otros métodos.

➔ **Estos virus** se inactivan tras 5 minutos de contacto con desinfectantes de uso por el público en general, como la lejía o con una solución de hipoclorito sódico.

Los **desinfectantes de uso ambiental más usados** son las soluciones de hipoclorito de sodio, amonios cuaternarios, peróxido de hidrógeno y los fenoles, existiendo otros productos en que hay menor experiencia de su uso. Para los efectos de este protocolo, se recomienda el uso de hipoclorito de sodio al 0.1% (dilución 1:50 si se usa cloro doméstico a una concentración inicial de 5%).

Lo anterior equivale a que por cada litro de agua se debe agregar 20cc de Hipoclorito (4 cucharaditas) a una concentración de un 5%.

- Para las superficies que podrían ser dañadas por el hipoclorito de sodio, se puede utilizar una concentración de etanol del 70%. Es posible utilizar otro tipo de desinfectante, según los **DESINFECTANTES AUTORIZADOS**. En este caso, se deben seguir las recomendaciones del fabricante del desinfectante para su preparación y aplicación. En cualquier caso, se seguirán las medidas preventivas recogidas en las fichas de seguridad de los productos utilizados suministradas por el fabricante.

PRODUCTOS VIRUCIDAS DE LIMPIEZA AUTORIZADOS

- Cuando se utilizan productos químicos para la limpieza, es importante **mantener la instalación ventilada** (por ejemplo, abrir las ventanas, si ello es factible) para proteger la salud del personal de limpieza.



6/ Protocolos de limpieza



- Para efectuar la limpieza y desinfección, se debe privilegiar el **uso de utensilios desechables**.

➤ Se debe **priorizar la limpieza y desinfección de todas aquellas superficies que son manipuladas por los usuarios con alta frecuencia**, como son: pomos de puertas y cajones, pasamanos, taza del inodoro, llaves de agua, superficies de las mesas, escritorios, teléfonos, ordenadores (teclados y ratones), superficies de apoyo o mostradores, interruptores de la luz, entre otras. En definitiva, todos aquellos elementos que, por su naturaleza, al ser una zona de contacto, pueda ser un foco de contagio.

- Una vez finalizada la limpieza, y tras despojarse de guantes y mascarilla, es necesario que el personal de limpieza realice **una completa higiene de manos, con agua y jabón, al menos 40-60 segundos**.
- En todo caso, se debe **asegurar una correcta protección del personal encargado de la limpieza**. Todas las tareas deben realizarse con mascarilla y guantes de un solo uso.

- En caso de los uniformes de trabajo o similares, serán embolsados y cerrados, y se trasladarán hasta el punto donde se haga su lavado habitual, recomendándose un lavado con un ciclo completo a una temperatura de entre 60 y 90 grad suministradas por el fabricante.

antea
PREVENCIÓN





7/ MEDIDAS DE SEGURIDAD
Ámbito Social
y Transporte

antea
PREVENCIÓN

7/ Medidas de Seguridad en el ámbito social y Transporte

Ámbito Social y Transporte

En cada autonomía hay normas de derecho que pueden ser más restrictivas

Uso de Mascarilla:

Deberán usar obligatoriamente mascarilla las personas mayores de 6 años en los siguientes supuestos:

- En la vía pública, en espacios al aire libre y en cualquier espacio cerrado de uso público o que se encuentre abierto al público, siempre que no resulte posible garantizar el mantenimiento de una distancia de seguridad interpersonal de, al menos, 1,5 metros.
- En los medios de transporte aéreo, marítimo, en autobús, o por ferrocarril, así como en los transportes públicos y privados complementarios de viajeros en vehículos de hasta nueve plazas, incluido el conductor, si los ocupantes de los vehículos de turismo no conviven en el mismo domicilio

No es necesario el uso de mascarilla:

- En el caso de ejercicio de deporte individual al aire libre..
- En el caso de los pasajeros de buques y embarcaciones cuando se encuentren dentro de su camarote o en sus cubiertas o espacios exteriores cuando resulte posible garantizar el mantenimiento de una distancia de seguridad interpersonal de, al menos, 1,5 metros.



- Para las personas que presenten algún tipo de enfermedad o dificultad respiratoria que pueda verse agravada por el uso de la mascarilla
- Personas que por su situación de discapacidad o dependencia, no dispongan de autonomía para quitarse la mascarilla, o bien presenten alteraciones de conducta que hagan inviable su utilización.

Uso de Guantes:

- **Guantes:** No se recomienda el uso de guantes al salir excepto en comercio para manipular fruta [MÁS INFORMACIÓN](#)

PLAN DE RESPUESTA TEMPRANA EN UN ESCENARIO DE CONTROL DE LA PANDEMIA POR COVID-19. Ministerio de Sanidad
Para leer, haga clic aquí

7/ Medidas de Seguridad en el ámbito social y transporte



MEDIDAS ESPECÍFICAS EN SECTORES LABORALES

La Ley Orgánica 3/1986, de 14 de abril, de medidas especiales en materia de salud pública, prevé, en su artículo primero, que con el objeto de proteger la salud pública y prevenir su pérdida o deterioro, las autoridades sanitarias de las distintas administraciones públicas podrán, dentro del ámbito de sus competencias, adoptar las medidas previstas en dicha ley cuando así lo exijan razones sanitarias de urgencia o necesidad

Es por ello que dentro de sus competencias cada comunidad autónoma ha establecido medidas preventivas para los distintos sectores laborales que puede consultar en los **siguientes enlaces**:

NUEVO

- [ANDALUCÍA](#)
- [MADRID](#)
- [CATALUNYA](#)
- [COMUNIDAD VALENCIANA](#)
- [CANARIAS](#)
- [REGIÓN DE MURCIA](#)
- [ISLAS BALEARES](#)
- [PAÍS VASCO](#)
- [CANTÁBRIA](#)
- [PRINCIPADO DE ASTURIAS](#)
- [GALICIA](#)
- [EXTREMADURA](#)
- [LA RIOJA](#)
- [NAVARRA](#)
- [ARAGÓN](#)
- [CASTILLA Y LEÓN](#)
- [CASTILLA LA MANCHA](#)

8/ CARTELERÍA
E INFOGRAFÍA



antea
PREVENCIÓN

8/ Cartelería e infografía



Normas de acceso y permanencia en el centro

[CARTELERÍA\NORMAS DE ACCESO Y PERMANENCIA.pdf](#)

Uso de ascensor

[CARTELERÍA\USO DE ASCENSOR.pdf](#)

Sala de espera, asientos

[CARTELERÍA\ASIENTO NO DISPONIBLE.pdf](#)

Uso de aseos

[CARTELERÍA\USO DE ASEOS.pdf](#)

Distancia 1,5 metros

[CARTELERÍA\DISTANCIA DE SEGURIDAD.pdf](#)

Uso correcto de Mascarillas

[Más información](#)

antea
PREVENCIÓN



9/ Legislación



9.1 Novedades legislativas: Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio

El BOE publica la prórroga hasta septiembre de los ERTE de fuerza mayor, la transición de los ERTES de fuerza mayor a los ERTES por causas objetivas, el ERTE en caso de rebrotes y la prestación extraordinaria de autónomos.

El Boletín Oficial del Estado ha publicado este sábado el Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial. que prorroga hasta el 30 de septiembre los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) asociados al Covid-19 y la prestación extraordinaria para autónomos cuya actividad se haya visto mermada con la crisis. Ambas prórrogas son fruto de las negociaciones que ha mantenido el Gobierno, en el primer caso, con CCOO, UGT, CEOE y Cepyme y, en el segundo, con ATA, UPTA.

A los **ERTE de fuerza mayor total** vigentes actualmente se les aplicará una exención en las cotizaciones empresariales del 70% en julio, del 60% en agosto y del 35% en septiembre en el caso de empresas con menos de 50 trabajadores. Para las empresas con más de 50 empleados, la exoneración de cuotas será del 50% en julio, del 40% en agosto y del 25% en septiembre.

antea
PREVENCIÓN





PRÓRROGA ERTE FM

Desde el 27 de junio no puede solicitarse un ERTE por fuerza mayor amparado en el art. 22 RD Ley 8/2020.

Los os que se hayan solicitado con anterioridad se mantendrán como máximo hasta el 30 de septiembre.

PROHIBICIONES

Las empresas afectadas por ERTes del art. 22 RD Ley 8/2020, no podrán realizar hora extraordinarias, establecer nuevas externalizaciones de la actividad ni tampoco concertar nuevas contrataciones, sean directas o indirectas (en caso contrario podrán ser sancionadas por la ITSS).

EXCEPCIONES

excepción a esta prohibición pues, puede acudir a estas vías si las personas afectadas por el ERTE – «reguladas» en los términos de la norma – «no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar las funciones encomendadas a aquellas, previa información al respecto por parte de la empresa a la representación legal de las personas trabajadoras

ERTE ETOP

A partir del 27 de junio 2020, pueda acudirse a un ERTE por ETOP del art. 23 RD Ley 8/2020 hasta el 30 de septiembre.

- (art. 2.4), los ERTes por CETOP vigentes a 27 de junio 2020 siguen siendo aplicables en los términos previstos en la comunicación final de la empresa y hasta el término referido en la misma.

Los ERTE ETOP pueden tramitarse estando vigente un ERTE por fuerza mayor del art. 1 RD Ley 24/2020. En tal caso, la fecha de efectos de aquel se retrotraerá a la fecha de finalización de este (art. 2.2 y 2.3)

El art. 2.5) se prevé la misma prohibición de realizar horas extraordinarias, acudir a externalización o formalizar contrataciones y con las mismas excepciones que la descrita en el apartado anterior.

ERTE POR REBROTOS

El apartado 2 de la DA 1ª RD Ley 24/2020, las empresas que se vean afectadas por nuevas restricciones o medidas de contención (derivadas de nuevos brotes), podrán acogerse a ciertas medidas la exoneración previa autorización de un expediente de regulación temporal de empleo de fuerza mayor en base a lo previsto en el artículo 47.3 ET.



9/ Legislación



Estos porcentajes son menores que los establecidos hasta el 30 de junio, que eran del 100% para las empresas con menos de 50 trabajadores y del 75% para las de más de 50, pero a cambio esta figura no desaparece con la llegada del 30 de junio. Para los **ERTE de fuerza mayor parcial** y los **ERTE por causas técnicas, organizativas, económicas y de producción** las exoneraciones a las empresas serían las mismas: para las empresas de menos de 50 trabajadores alcanzarían el 60% por los trabajadores que volvieran a la actividad y el 35% por los que siguieran en el ERTE, mientras que para las de más de 50 trabajadores serían del 40% por cada trabajador que se reincorporara a su puesto y del 25% por el que siguiera en el ERTE.

Los ERTE de causas objetivas pasarían así a tener exenciones de cuotas, antes sólo aplicables a los ERTE de fuerza mayor. El objetivo es facilitar la transición de los segundos a los primeros ahora que ya ha finalizado el estado de alarma. Así, las empresas y entidades afectadas por ERTE de fuerza mayor deberán proceder a reincorporar a los trabajadores, primando los ajustes en términos de reducción de jornada.

En el caso de empresas que actualmente están activas pero que se vean obligadas a cerrar como consecuencia de un **rebrote** del virus, se permitirá que puedan acogerse a un **ERTE de fuerza mayor total**, que contaría con una exoneración de cuotas para las empresas del 80% si su plantilla es inferior a 50 trabajadores y del 60% si tiene más de 50 trabajadores.

Las prestaciones por desempleo asociadas a los ERTE (que se conceden sin necesidad de cumplir el periodo de carencia y que implican 'contador a cero') se mantendrán hasta el 30 de septiembre, salvo las de los fijos discontinuos, que se prolongarán hasta el 31 de diciembre



9/ Legislación



Prohibiciones

La norma prohíbe a la empresas en ERTE contratar, la realización de horas extraordinarias, el establecimiento o la reanudación de externalizaciones de la actividad y la concertación de nuevos contratos. Sólo podrán contratar o externalizar tareas si los trabajadores de su centro de trabajo no pueden por formación, capacitación y otras razones objetivas o justificadas, realizar las funciones. Tampoco podrán acogerse a este procedimiento las empresas con domicilio en un paraíso fiscal. Las empresas tampoco podrán repartir dividendos las salvo si abona previamente el importe de las exoneraciones disfrutadas. Esta limitación no será de aplicación a las empresas que, a 29 de febrero de este año, tuvieran menos de 50 trabajadores en plantilla.

Salvaguarda del empleo y prohibición de despido

Se extiende el compromiso de **mantenimiento del empleo** de seis meses a las empresas que realicen ERTE por causas objetivas. Para las empresas que se beneficien por primera vez de las exoneraciones de cotizaciones asociadas a estos ERTE, el plazo de seis meses en el que estarán obligadas a mantener el empleo se computaría a partir de entra en vigor del nuevo RDL el 27 de junio 2020.

La norma mantendrá hasta el 30 de septiembre la salvaguarda del empleo que estableció el Gobierno, prohibiendo, mientras dura la medida, al despido por causas objetivas y la suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad.

Las medidas aprobadas incluyen una prórroga de la exención de las cuotas de la Seguridad Social para los autónomos que vinieran percibiendo la prestación extraordinaria hasta el 30 de junio. Así, estos trabajadores no pagarán la cuota de julio y tendrán una exención del 50% en agosto y del 25% en septiembre, lo que, según Seguridad Social, supondrá un ahorro mínimo de más de 500 euros por autónomo durante los próximos tres meses.



9/ Legislación



Para aquellos cuya actividad aún siga muy afectada por los efectos de la pandemia, podrán acceder a la prestación ordinaria por cese de actividad si su facturación en el tercer trimestre es un 75% más baja que la del mismo periodo del año pasado, siempre y cuando sus rendimientos netos en el periodo no superen una cuantía equivalente a 1,75 veces el SMI del trimestre.

Esta posibilidad, que será compatible con la actividad, supone, según el Ministerio de Inclusión y Seguridad Social, un beneficio económico mínimo de 930 euros al mes por trabajador al sumar la prestación económica equivalente al 70% de la base reguladora y la exoneración de las cuotas por contingencias comunes.

Para acceder a esta prestación ordinaria compatible con la actividad no será necesario esperar a que termine el trimestre, pues se podrá solicitar en cualquier momento y posteriormente se realizará una verificación del cumplimiento de los requisitos. Los autónomos tienen la posibilidad de renunciar a la prestación durante esos tres meses si ven recuperada su actividad.

antea
PREVENCIÓN



EXONERACIONES NUEVOS ERTE HASTA 30 SEP

		Julio	Agosto	Septiembre	
ERTE de Transición (ERTE de FM Total a 30 de Junio)	Empresas de menos de 50 trabajadores	70%	60%	35%	
	Empresas de 50 trabajadores o más	50%	40%	25%	
Prórroga de ERTE de FM parcial	Empresas de menos de 50 trabajadores	Activados	60%	60%	60%
		Suspendidos	35%	35%	35%
	Empresas de 50 trabajadores o más	Activados	40%	40%	40%
		Suspendidos	25%	25%	25%



**¡ESTOS VEROS
LO PAREMOS
UNIDOS**

antea
PREVENCIÓN



9/ Legislación



tirant
tech

Tecnología e
innovación jurídica

antea
PREVENCIÓN

Trabajadores autónomos

Además, el Consejo de Ministros ha aprobado también la prórroga a las ayudas para trabajadores autónomos, que también han sido consensuada con las principales asociaciones ATA, UPTA y UATAE. En este sentido, el Gobierno ha establecido nuevas exoneraciones en las cotizaciones sociales para los más de 1,4 millones de autónomos beneficiarios de la prestación extraordinaria hasta el 30 de junio.

En primer lugar, los beneficiarios de la prestación extraordinaria no tendrán que pagar las cotizaciones sociales del mes de julio y tendrán una exoneración del 50% en agosto y del 25% en septiembre, lo que supondrá un ahorro mínimo de más de 500 euros por autónomo durante los próximos tres meses. Para aquellos cuya actividad aún siga muy afectada por los efectos de la pandemia, podrán acceder a la prestación por cese de actividad ordinario si su facturación en el tercer trimestre es un 75% más baja que la del mismo periodo del año pasado, siempre y cuando sus rendimientos netos en el periodo no superen la cuantía equivalente a 1,75 veces el SMI del trimestre. Esta posibilidad, que será compatible con la actividad, supone un beneficio económico mínimo de 930 euros al mes por trabajador, ya que supone una prestación económica equivalente al 70% de la base reguladora más la exoneración de las cuotas por contingencias comunes.

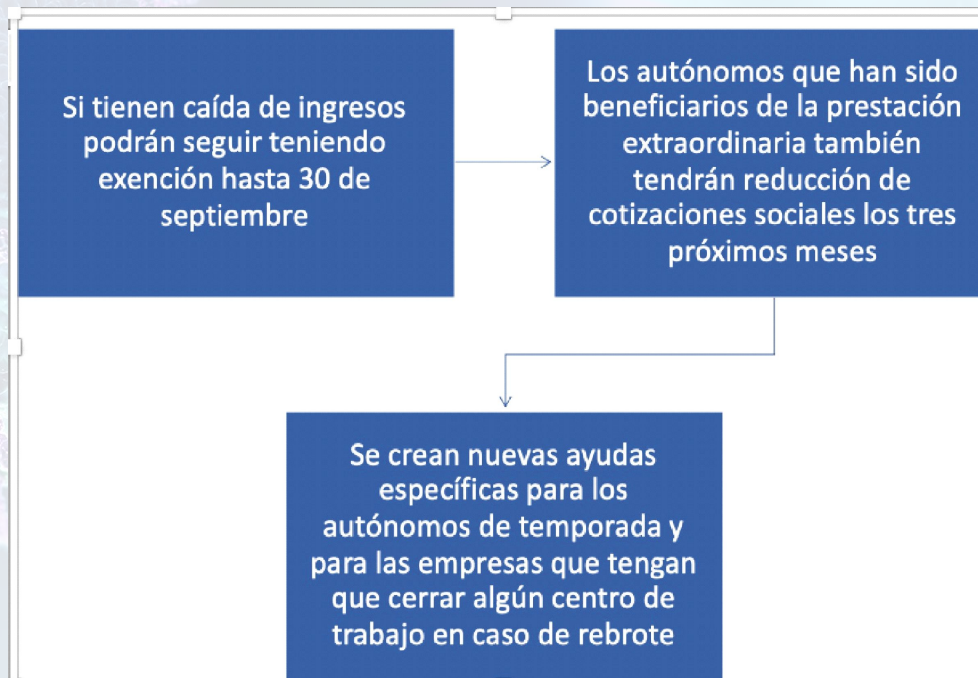
Para acceder a esta prestación ordinaria compatible con la actividad, no es necesario esperar a que termine el trimestre. Los trabajadores autónomos que estimen que pueden ser beneficiarios de la prestación pueden solicitarla en cualquier momento. Posteriormente se realizará una verificación del cumplimiento de los requisitos. Los autónomos tienen la posibilidad de renunciar a la prestación durante esos tres meses si ven recuperada su actividad.

Además, por primera vez, se establecen ayudas específicas al colectivo de los autónomos de temporada. En su caso, podrán acceder a la prestación extraordinaria (del 70% de la base reguladora más la exoneración de las cotizaciones sociales) con efectos desde el 1 de junio hasta el 31 de octubre.



9/ Legislación

Podrán solicitar estas ayudas los autónomos cuyo único trabajo a lo largo de los últimos dos años se hubiera desarrollado en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos o en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar durante los meses de marzo a octubre y hayan permanecido en alta en los citados regímenes como trabajadores autónomos durante al menos cinco meses al año durante ese periodo. Además, sus ingresos en 2020 no podrán superar las 1,75 veces el SMI (23.275 euros). En este gráfico, se incluye un resumen de cómo quedan las nuevas ayudas a los autónomos hasta el 30 de septiembre.





9.2 Criterios interpretativos de la DGT

La fuerza mayor parcial no actúa de forma automática

«DIR3: EA0021367» TOL7.976.393

Criterio Subdirección General de Ordenación Normativa

"la fuerza mayor descrita en el artículo 22.1 del Real Decreto-ley 8/2020 se sigue aplicando en sus propios términos y puede afectar a una parte o la totalidad de la plantilla.

En cambio, la "fuerza mayor vinculada al COVID-19 durante la fase de desescalada o desconfinamiento", a partir de la entrada en vigor de este real decreto-ley queda descrita de acuerdo con otros presupuestos.

Definida a partir de lo anterior- lo previsto en el artículo 22.1 del Real Decreto-ley 18/2020- las medidas de suspensión o reducción de jornada se mantendrán hasta el 30 de junio "en la medida en que las causas referidas en dicho precepto impidan el reinicio de su actividad."

Por tanto, constatada inicialmente la concurrencia de la fuerza mayor por la autoridad laboral, y en razón a que sus consecuencias impiden el reinicio de las prestaciones laborales, las empresas continuarán en situación de fuerza mayor total derivada del COVID-19, artículo 1.1 del Real Decreto-ley 18/2020.

En relación con la fuerza mayor parcial vinculada al COVID durante la fase de desescalada o desconfinamiento, el supuesto se refiere a "desde el momento en el que las causas reflejadas en dicho precepto permitan la recuperación parcial de su actividad, hasta el 30 de junio de 2020", artículo 1.2 del Real Decreto-ley.

Continúa señalando el precepto: "Estas empresas y entidades deberán proceder a reincorporar a las personas trabajadoras afectadas por medidas de regulación temporal de empleo, en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad, primando los ajustes en términos de reducción de jornada".

La fuerza mayor parcial tiene como elemento nuclear la reincorporación de las personas trabajadoras afectadas por el ERTE autorizado, en la medida necesaria y conforme lo permita la recuperación parcial de la actividad.



9/ Legislación



tirant
tech

Tecnología e
innovación jurídica

antea
PREVENCIÓN

Tal y como se declara en la exposición de motivos del real decreto-ley, el objetivo de la norma es "permitir una transición adecuada que posibilite la recuperación gradual de la actividad empresarial y que se desarrolle de forma acompasada con la recuperación de la actividad económica general, contando, para ello, con el estímulo necesario".

La fuerza mayor parcial no actúa u opera de forma automática en aquellas actividades económicas que pueden reiniciarse de acuerdo con las órdenes ministeriales referentes al proceso de desescalada, sino que las empresas accederán a aquella cuando las causas del art. 22 del Real Decreto-ley, les permitan "parcialmente" el inicio de su actividad y las personas trabajadoras afectadas por las medidas de regulación de empleo se incorporen cualquiera que sea la forma o el porcentaje de jornada en que lo hagan.

Hay que añadir que, deja de aplicarse lo anterior cuando la empresa comunique de forma expresa la renuncia total a las medidas de regulación de empleo. Dicha renuncia total no se produce en ningún caso de forma táctica por la desafectación de todas las personas trabajadoras inicialmente incluidas en el ERTE, dado que las medidas podrían volver a aplicarse en un momento ulterior hasta el 30 de junio de 2020."

Esta interpretación también se contiene en el «Criterio 962CRA» TOL7.943.135 cuando se afirma que:

«la fuerza mayor parcial no actúa de forma automática en aquellas actividades económicas que puedan reiniciarse de acuerdo con las

Órdenes Ministeriales referentes al proceso de desescalada sino en la medida en que las causas del art. 22 Real Decreto ley 8/2020 permitan 'parcialmente' el inicio de la actividad y las personas trabajadoras afectadas por las medidas de regulación de empleo se reincorporen, incluso antes del 13 de mayo, y la forma o porcentaje en que lo hagan, entendiéndose en otro caso en fuerza mayor total».

«La fuerza mayor total, a partir de la entrada en vigor del presente real decreto-ley [RD Ley 18/2020], se refiere a las empresas que continúan aplicando las medidas autorizadas de suspensión o reducción de jornada, afecte a toda o a parte de la plantilla, en la medida en que las causas referidas en el artículo 22.1 del Real Decreto-ley 8/2020, impidan el reinicio de su actividad y, en todo caso, hasta el 30 de junio de 2020. Respondiendo a las concretas consultas las empresas se encontrarán en fuerza mayor total a los efectos del Real Decreto-ley 18/2020 independientemente del número de trabajadores afectados por el ERTE, no así si hubiesen desafectado a algún trabajador con carácter previo o posterior de acuerdo con el régimen de exoneraciones previsto por la TGSS y sus efectos. Así mismo, se encuentran en fuerza mayor total las empresas que continúan aplicando las medidas autorizadas en la medida en que las causas previstas inicialmente impiden a aquellas recuperar su actividad».



Reincorporación de trabajadores

«Criterio 726PGG» .TOL7.976.394

«Corresponde a la empresa valorar en función de sus circunstancias particulares 1) en qué momento las causas por las que se autorizó el ERTE por fuerza mayor permiten la recuperación parcial de su actividad y 2) en qué medida la reincorporación de los trabajadores afectados, y en qué porcentaje de su jornada, es necesaria para el desarrollo de la actividad».

«únicamente cuando se reincorpore a trabajadores en la medida necesaria para el desarrollo de la actividad desde el momento en que las causas de fuerza mayor del ERTE autorizado permiten la recuperación parcial de la actividad, la empresa se encontrará en situación de fuerza mayor parcial».

Afectar y desafectar a un trabajador

«Criterio 733PGG» TOL7.943.133

«si se recupera a algún trabajador de un ERTE por fuerza mayor (bien que pase de suspensión a reducción o bien que se incorpore a tiempo completo desde una reducción) porque se atisba que puede repuntar la actividad, pero se observa posteriormente que no hay carga de trabajo alguna, ¿puede volver a ser afectado totalmente de nuevo en el ERTE de Fuerza Mayor mientras este continúe en vigor, siempre que haya justificación?» Sí, esto será posible hasta el 30.6.2020 salvo que la empresa comunique la renuncia total a la autoridad laboral».



9/ Legislación



tirant
tech

Tecnología e
innovación jurídica

antea
PREVENCIÓN

9.3 Jurisprudencia

COVID-19. AN Sala Social, 15-06-2020: Validez ERTE de fuerza mayor por silencio administrativo en una empresa al estar sujeta a la totalidad de los ingresos a la explotación de guarderías de titularidad pública. TOL7.969.838

Ni el 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, ni el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, fijan las repercusiones del silencio administrativo por parte de la autoridad laboral, por lo que, atendiendo al régimen del silencio administrativo en procedimientos iniciados a solicitud del interesado regulado en el art. 24 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre , como regla general, se otorga al mismo sentido positivo, no encontrándonos ante un supuesto en el que se establezca lo contrario, por lo que, debe entenderse aprobada la solicitud de la empresa por silencio administrativo positivo , si bien en el presente caso, posteriormente recayó resolución expresa autorizando el ERTE por fuerza mayor.

COVID-19 Juzgado de lo Social nº 2 de Vitoria-Gasteiz , de 27/05/2020 RES:63/2020 REC:187/2020 TOL7.949.675

Lo que se plantea por la parte demandante y constituye el fundamento principal de la demanda es el hecho de que no es de aplicación el [art. 47 del ET](#) para la suspensión temporal de contratos, en virtud de lo dispuesto en la [DA 17ª ET](#) y lo establecido en la [DA 3ª del RD 1483/2012](#). Argumenta que la empresa no puede acudir a aquellas medidas de flexibilidad del [art 47 ET](#) al tratarse de un entidad vinculada a la Administración, en la que más del 50% de sus ingresos no se obtienen de sus operaciones en el mercado, porque mantiene que TUVISA es una empresa pública de titularidad municipal al ser su capital social 100% del Ayuntamiento de Vitoria y que su financiación viene dada en un 70% del presupuesto del capital aportado por el Ayuntamiento.



9/ Legislación



tirant
tech

Tecnología e
innovación jurídica

antea
PREVENCIÓN

Partiendo de que es una sociedad mercantil pública al pertenecer más del 50% de su capital social al Ayuntamiento que está encuadrada en el Inventario de entes del Sector Público Local como sociedad mercantil y entidad pública empresarial, con el código 15-01-059-A-P-005, sectorizada por la Intervención General de la Administración del Estado como Administración pública desde el 1/2/2015, se considera que su financiación es pública, no obteniéndose en más del 50% por ingresos del mercado, por lo que no le es de aplicación las medidas flexibilizadoras del art 47 ET.

En consecuencia, se ha de estimar la demanda concluyendo que no podía acudir a la suspensión/reducción de contratos al amparo de lo establecido en el art 47 ET en virtud de lo previsto en la DA 17ª ET en relación con la DA 3ª del RD 1483/2012.

**COVID-19 Tribunal Superior de Justicia de País Vasco, de 26/05/2020
RES:673/2020 REC:13/2020 TOL7.944.156**

Se declara vulnerado el derecho fundamental a la vida e integridad física del colectivo afectado por la presente demanda, por incumplimiento empresarial de su deber de prevención de riesgos laborales. Empresa adjudicataria del Gobierno Vasco del servicio de transporte y asistencia de emergencias sanitarias para la red de transporte sanitario urgente (RTSU) de la Comunidad Autónoma Vasca.

La empresa ha incumplido distintas obligaciones, respecto a la totalidad de la plantilla, y aunque posteriormente, al menos en el acto del juicio, constan cumplimientos parciales, ello no enerva el que se estimen las peticiones iniciales, y se acredite una infracción normativa de los deberes que concretamente se le exigían a la demandada. No existe prueba de que se haya llevado a cabo la formación e información necesaria de los trabajadores del riesgo, y esos correos que se han remitido por la empresa, adjuntando diversa documentación, no se aprecia que sea un cumplimiento efectivo de los deberes preventivos del empresario respecto a los riesgos biológicos que tiene derecho a conocer el operario (art. 12 del RD 664/1997).

9/ Legislación



tirant
tech

Tecnología e
innovación jurídica

antea
PREVENCIÓN

Vacaciones. Tribunal Supremo. Sala Cuarta, de 22/05/2020 RES:394/2020 REC:172/2018 TOL7.966.328

Supuestos en los que durante el año ha habido ampliaciones de jornada. La retribución de las vacaciones debe integrar la parte proporcional correspondiente a dichas ampliaciones

La cuestión que se plantea en el presente recurso de casación ordinario consiste en decidir cómo se retribuye el período de vacaciones de los trabajadores afectados por el presente conflicto colectivo en aquéllos supuestos en los que, durante el año al que se refiere el período vacacional, tales trabajadores han tenido ampliaciones de jornada que no subsisten en la fecha del disfrute de aquéllas.

Se trata de decidir si la retribución de las vacaciones se computa en función de la jornada vigente en el momento del disfrute o, por el contrario, en dicha retribución deben tenerse en cuenta las ampliaciones de jornada que se realizan a lo largo del año aunque no subsistan en la fecha del disfrute.

antea
PREVENCIÓN



9/ Legislación



9.4 Preguntas y Respuestas

Vacaciones fijadas calendario y ERTE

Pregunta

Una empresa a la que es de aplicación el convenio provincial de la industria de la madera de Zaragoza (50000805011981), tiene fijadas las vacaciones en el calendario laboral tal y como indica el convenio. La empresa se encuentra en un ERTE de suspensión, por lo que los trabajadores han generado o van a generar menos días de vacaciones de los fijados a principio del año en el calendario, ¿la empresa puede ajustar los días de vacaciones del calendario en proporción a los días trabajados de cada trabajador (no cambiando la fecha de disfrute sino acortándola para ajustarla a las vacaciones devengadas)? La duda radica principalmente en el hecho de que el convenio determina que el calendario debe fijarse en los dos primeros meses del año y que la distribución de la jornada (art.19) sólo puede modificarse una vez hasta el 30 de abril.

Respuesta

Los periodos en ERTE (a tiempo completo) no generan derecho a vacaciones, por lo que los calendarios laborales habrán de adaptarse al nuevo cómputo de días de vacaciones. A tal efecto, la empresa puede adaptar los días de vacaciones en el calendario, aunque debe notificarse a los trabajadores.

Las limitaciones del convenio respecto a la modificación del calendario, no afectan en este caso, pues son circunstancias sobrevenidas.





Despido causas objetivas durante Estado Alarma

Pregunta

Con fecha 23 de marzo de 2020, una ETT le comunica a un trabajador, que estaba de baja, el Despido por causas objetivas. EN la carta de despido, se aduce que, a causa del Estado de Alarma decretado por la crisis del COVID-19, se ha rescindido el contrato con la empresa para la cual prestaba servicios la ETT y, consecuentemente, se despide a los trabajadores.

Actualmente estamos en el trámite de presentar demanda por despido improcedente, puesto que la Conciliación se ha dado por intentada, a pesar de no haber podido celebrarse.

Las dudas son la siguientes:

1.- Hay base legal para reclamar la improcedencia del despido, teniendo en cuenta la fecha en que se produjo (23 marzo)? Dado que el Real Decreto Ley 9/2020, por el que se modifican las condiciones del despido, es de fecha de 27 de marzo.

2.- En caso de respuesta negativa, existe vía legal de reclamar la improcedencia del despido, puesto que expresamente se reconoce que los motivos son consecuencia directa del COVID-19?

Respuesta

La situación es dudosa.

El despido se produce en fecha anterior a la entrada en vigor del RDL 9/2020, que introdujo limitaciones a los despidos.

Ciertamente, el RDL 8/2020 no establecía limitaciones en los despidos, si bien el espíritu de la ley tenía un claro perfil social y estaba dirigido al mantenimiento del empleo. De hecho, el RDL 9/2020 se puede considerar una continuación del anterior RDL.

Se pueden realizar las alegaciones indicadas en la consulta, aunque quedará en manos del juzgado que corresponda la apreciación de las mismas.

No constan sentencias que puedan esclarecer la cuestión, dado el poco tiempo transcurrido y la suspensión de plazos en las administraciones públicas.





Jubilación empresario y compromiso mantenimiento empleo

Pregunta

La pregunta va en relación con la Disposición Adicional Sexta del RDL 8/2020: compromiso de la empresa de mantener el empleo durante un plazo de 6 meses.

SUPUESTO: empresario que ha realizado ERTE por fuerza mayor, reúne los requisitos para su jubilación y así quiere llevarlo a efecto. Tiene dos trabajadores afectados. ¿Incumple la obligación de mantenimiento de empleo?. ¿La jubilación se debería producir una vez incorporados los trabajadores, o podría hacerse estando en ERTE?

Respuesta

El hecho de que el empresario se jubile no es impedimento para el mantenimiento de empleo, pues se trata de una situación conocida por el empresario, que no puede alegar ahora en beneficio propio.

En esta línea se pronuncia un informe de la D.G. de Trabajo de 29/4/2020, con el siguiente literal:

“Es evidente que la jubilación del empresario no sólo depende de su voluntad, sino que, además, es conocida por lo que en caso de extinción de los contratos por dicha causa deberá entenderse incumplido el compromiso, que de antemano se sabía que no podía cumplirse.

Como se dice en el ordinal anterior, si producida la jubilación continuase la actividad produciéndose la subrogación sería el nuevo titular que ocupa la posición de empresario al que corresponde cumplir el compromiso de mantenimiento del empleo conforme a lo previsto en la disposición adicional sexta”.

