

Crisis COVID-19

Estado actual – Aspectos laborales
y de Seguridad Social en España

CMS España



Crisis COVID-19

Estado actual – Aspectos laborales y de Seguridad Social en España

Medidas adoptadas por el gobierno regional y nacional; así como recomendaciones, criterios y guías técnicas publicadas por las autoridades competentes

Las obligaciones generales en materia de prevención de riesgos laborales deben seguir aplicándose en los mismos términos durante la crisis del COVID-19.

Asimismo, el gobierno español, los gobiernos regionales y las autoridades competentes están publicando de forma periódica recomendaciones y guías para las empresas. No obstante, todos los protocolos y recomendaciones están en continua revisión y estarán sujetos a futuros cambios o modificaciones:

A nivel nacional

- i. “Criterio 2/2020” sobre consideración como situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común de los períodos de aislamiento preventivo sufridos por los trabajadores como consecuencia del coronavirus (publicado el 26 de febrero);
- ii. Guía para la actuación en el ámbito laboral con relación al nuevo coronavirus (4 marzo 2020);
- iii. Procedimiento de actuación publicado por el Ministerio de Sanidad para los servicios de prevención de riesgos laborales frente a la exposición al nuevo coronavirus (5 marzo);
- iv. “Criterio 3/2020” sobre determinación de la contingencia de la situación de incapacidad temporal en la que se encuentran los trabajadores que han sido confirmados como positivos en las pruebas de detección del SARS-COV-2 (publicado el 9 de marzo);
- v. Documento técnico de recomendaciones a lugares de trabajo con relación al COVID-19 (todavía no publicado); y,
- vi. 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 nivel regional

- i. Orden 338/2020, de 9 de marzo, de la Consejería de Sanidad, por la que se adoptan medidas preventivas y recomendaciones de salud pública en la comunidad de Madrid como consecuencia de la situación y evolución del coronavirus (publicada el 9 de marzo); y,
- ii. Recomendaciones emitidas por el gobierno de Cataluña (publicadas el 9 de marzo de 2020).

Deber general aplicable en materia de prevención de riesgos y salud de los trabajadores que debe ser considerada en el marco del COVID-19

Con carácter general, los empresarios deberán aplicar los deberes ordinarios de protección establecidos en la normativa laboral de prevención de riesgos laborales (artículos 4.2.d) y 19.1. del Estatuto de los Trabajadores –“ET”– y artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales “LPRL”).

El deber general de protección de la empresa implica que ésta debe garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

En particular, el deber general de protección implica varias obligaciones, especialmente la aplicación del plan de prevención de riesgos laborales; la evaluación de los riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva; proporcionar equipos de trabajo y equipos de protección individual adecuados; informar suficientemente a los trabajadores y a sus representantes legales, a garantizar su formación, a preparar planes de emergencia, adoptar las medidas necesarios en caso de riesgo inminente y grave para la salud de los trabajadores; a la vigilancia de la salud de los trabajadores; y a la protección de trabajadores determinados trabajadores, como maternidad y minoría de edad.

En todo caso, la empresa deberá adoptar aquellas medidas preventivas de carácter colectivo o individual que sean indicadas, en su caso, por el servicio de prevención de acuerdo con la evaluación de riesgos, esto es, en función del tipo de actividad, distribución y características concretas de la actividad que la empresa realice.

En línea con lo anterior, ante una situación excepcional y sobrevenida como la del COVID-19, es recomendable que la empresa adopte medidas extraordinarias que le permitan cumplir con su deber general de protección de la salud de los trabajadores, como puede ser la evaluación de los nuevos riesgos derivados del COVID-19 y la información sobre los riesgos y las medidas a adoptar a los trabajadores.

Empresas empleadoras: medidas generales de información y actuación

Entre las medidas que se pueden adoptar, siempre sujeto a las indicaciones que en cada momento facilite el servicio de prevención en todo momento, la siguiente relación de medidas responde a las últimas recomendaciones emitidas por las autoridades competentes, a nivel nacional:

- i. Organizar el trabajo de tal manera que reduzca el número de empleados expuestos, estableciendo reglas para evitar y reducir la frecuencia y el tipo de contacto entre las personas.
- ii. Tomar, cuando sea apropiado, medidas específicas para aquellos empleados que son más sensibles o cuya situación de salud es más delicada.
- iii. Los empleados con síntomas respiratorios deben, como regla general, reducir su contacto con otros empleados, recomendando el uso de trabajo en remoto, si es posible.
- iv. Deben fomentarse las medidas de higiene de manos, proporcionando información y carteles en puntos clave, y asegurando la disponibilidad de agua, jabón y toallas de papel desechables en todos los lugares de trabajo. En puntos o espacios con acceso más difícil al agua y al jabón, se pueden proporcionar soluciones hidroalcohólicas, por ejemplo, instalando dispensadores.
- v. Se debe fomentar la higiene respiratoria de los trabajadores, motivándoles mediante información oportuna a cubrirse la boca con la parte interior del codo, el antebrazo o un pañuelo desechable al toser y estornudar.
- vi. Los pañuelos deben ser depositados en papeleras, preferiblemente con una tapa que se abra con un pedal.

- vii. Es importante asegurarse de limpiar las superficies y los demás espacios de trabajo, intentando asegurar que todas las superficies se limpien a diario, con énfasis en aquellas en las que se produzca contacto frecuente como manillas, botones, etc. Los detergentes habituales son suficientes.

La Comunidad de Madrid ha publicado (9 de marzo de 2020) unas recomendaciones en relación con el lugar de trabajo, así como otras recomendaciones genéricas:

Recomendaciones sobre el lugar de trabajo

- i. Que las empresas fomenten la realización de la actividad laboral por medio del teletrabajo;
- ii. Desarrollar y actualizar, cuando sea necesario, planes de continuidad para la empresa, estableciendo acciones a desarrollar como consecuencia del COVID-19;
- iii. El fomento por parte de las empresas de la flexibilidad horaria y turnos escalonados; y
- iv. El fomento de las reuniones por videoconferencia.

Otros tipos de recomendaciones

- i. Las personas con síntomas respiratorios y/o fiebre deben quedarse en sus casas, evitando ir a su lugar de trabajo y/o hospitales siempre que sus condiciones clínicas lo permitan;
- ii. Las personas ancianas o aquellas que sufran de enfermedades crónicas o con estados de inmunosupresión congénita o adquirida, deben evitar abandonar su hogar salvo por casos de estricta necesidad. En cualquier caso, deben evitar lugares concurridos en los que no sea posible mantener una distancia de seguridad interpersonal de al menos un metro;
- iii. Fomentar el cuidado domiciliario de las personas ancianas; y
- iv. Evitar los viajes que no sean estrictamente necesarios.

En relación con Cataluña, el documento *"Recomendaciones para las empresas y personas trabajadores sobre actuaciones vinculadas a las situaciones que se pueden producir por el efecto del Coronavirus SARS-Cov-2"*, de 9 de marzo, establece las siguientes medidas:

- i. Se recomienda de forma genérica el uso de tecnologías de la información y comunicación, así como el teletrabajo.
- ii. Además, se proponen medidas de flexibilidad interna (que, en su caso, deberá ser negociada) como acordar bolsas de horas para flexibilizar y adaptar la situación a las necesidades productivas de la empresa, adaptar el calendario laboral, redistribución de la jornada, etc.

Alternativas: trabajo en remoto

Las autoridades han recomendado a las empresas fomentar el trabajo en remoto, siempre que sea factible.

Medidas laborales de carácter temporal: suspensión de contratos de trabajo y reducción de jornada

Suspensiones y reducciones de jornada: causas objetivas o fuerza mayor

En caso de que la empresa tuviera que suspender su actividad (total o parcialmente) o reducir la jornada de trabajo como consecuencia de (i) una decisión adoptada por las autoridades sanitarias o, (ii) indirectamente, de

los efectos del COVID-19 sobre dicha actividad, estas medidas deberán implementarse siguiendo el procedimiento legalmente establecido y con base en las causas legalmente previstas.

Pueden producirse causas objetivas (organizativas, técnicas, o de producción) como consecuencia del COVID-19. Por ejemplo:

- i. Como consecuencia de la falta de stock o recursos para continuar con la actividad, por el impacto del COVID-19 en los proveedores.
- ii. Por la reducción en la demanda, la imposibilidad de prestar servicios o un exceso de producción, todos ellos como consecuencia de la disminución en la demanda de las empresas cliente.

El gobierno ha anunciado de forma extraoficial que en los próximos días podría determinarse que el COVID-19 es causa de fuerza mayor.

A estos efectos, la empresa tendría que seguir un procedimiento legal previsto para la reducción de la jornada de trabajo o la suspensión de contratos, en función del impacto de la crisis del COVID-19 en el tiempo de trabajo de los empleados.

El citado procedimiento también puede basarse en causa de fuerza mayor, en vez de en causas objetivas, en caso de que se produzcan circunstancias externas, involuntarias e imprevisibles que afecten a la empresa y que limiten su actividad laboral. Por ejemplo, pueden considerarse de fuerza mayor las siguientes circunstancias:

- i. Niveles de absentismo que den lugar a la paralización de la actividad de la empresa (cuarentenas, enfermedad, etc.); o
- ii. Una decisión adoptada por las autoridades sanitarias declarando el cierre de las empresas con fines preventivos.

La suspensión o la reducción de la jornada con base en causas objetivas debe ser implementada por la empresa siguiendo el cauce legalmente establecido. Este procedimiento incluye, entre otras cuestiones, un período previo de consultas con los representantes de los trabajadores que deberá tener lugar independientemente del número de trabajadores afectados por la medida.

Sin embargo, en casos de fuerza mayor como causa justificativa para la suspensión de los contratos de trabajo o de reducción de jornada, el procedimiento sería más rápido (por ejemplo, no es perceptivo llevar a cabo un período de consultas) pero se requiere la autorización de las autoridades competentes. La característica más relevante de este proceso es que la decisión debe ser verificada y aprobada por la Autoridad Laboral, independientemente del número de empleados afectados, a través de un procedimiento legal que deberá llevarse a cabo con carácter previo a la adopción de la medida (la Autoridad Laboral debe resolver en un plazo de 5 días, aceptando o rechazando la medida propuesta por la empresa).

Costes para las empresas como consecuencia de las suspensiones de contratos o reducciones de jornada

Durante la suspensión de los contratos, el empleador no estaría obligado a abonar el salario a los empleados (o, en caso de reducción de jornada, podría abonar la parte proporcional del salario). Sin embargo, la empresa estará obligada a seguir pagando las cotizaciones a la Seguridad Social durante la suspensión o reducción de jornada, incluso en casos de fuerza mayor.

En cualquier caso, si se declara la situación de emergencia, el Consejo de Ministros podría aprobar, con respecto a la suspensión y las reducciones de jornada directamente derivadas de dicha situación de emergencia, una medida provisional que establezca la exención para las empresas de pagar las cotizaciones a la Seguridad Social durante el plazo específico de aplicación de dicha medida.

Otras medidas laborales: extinciones contractuales

Las empresas también pueden decidir implementar despidos basados en las causas descritas en el párrafo anterior (causas objetivas o de fuerza mayor).

En estos casos, la empresa también tendrá que seguir el procedimiento legalmente establecido al efecto que, dependiendo del número de empleados afectados, puede requerir la celebración de un período de consultas, así como otras formalidades legales.

En caso de despidos por causa de fuerza mayor, el procedimiento a seguir sería el mismo que el descrito para suspensiones y reducciones de jornada, esto es, quedaría sujeto a la aprobación de las Autoridades Laborales.

Del mismo modo, con respecto a los costes, en caso de que se declare la situación de emergencia, el Consejo de Ministros podría decidir que la indemnización legal por despido aplicable (de 20 días de salario por cada año de servicio, con un límite de 12 mensualidades) deba ser pagada por las instituciones públicas competentes ("FOGASA"). Sin embargo, las cuantías previamente abonadas por las empresas podrían ser reclamadas por éstas en una fecha posterior.

¿Cuál es el protocolo establecido si existe una sospecha de una posible infección de COVID-19 en el lugar de trabajo?

De acuerdo con las últimas recomendaciones de las autoridades, se sospechará infección por COVID-19 si tiene el empleado tiene síntomas respiratorios (fiebre, tos o dificultad para respirar) y, además: (i) si ha estado en contacto cercano,- esto es en el mismo lugar y a menos de 2 metros de una persona infectada mientras ésta tenía síntomas-, con un paciente diagnosticado con COVID-19; o (ii) si ha viajado a una zona de alto riesgo en los últimos 14 días (es decir, el norte de Italia, China, Japón, Singapur, Corea del Sur e Irán).

Si un empleado tiene síntomas compatibles con la enfermedad mientras está en el lugar de trabajo y cumple con cualquiera de las dos condiciones previas, el procedimiento a seguir sería el siguiente:

- i. La persona con síntomas deberá minimizar su contacto con otros empleados e irse a una habitación designada específicamente donde permanezca solo, si es posible. Si esto no es posible, debe respetar una distancia mínima de 2 metros con otras personas, idealmente utilizando barreras físicas como paredes o mamparas. Si hay mascarillas disponibles, el empleado se pondrá una.
- ii. Además, será necesario llamar al 112 (número de los servicios de emergencia españoles) o al número de teléfono que la comunidad autónoma en cuestión haya dispuesto para la gestión del COVID-19. El número habilitado para la Comunidad de Madrid es +34 900 102 121.

Asimismo, es probable que el empleado sea declarado en aislamiento preventivo por las autoridades sanitarias competentes. En tal caso, dichas autoridades podrían declarar al empleado en situación de baja por incapacidad temporal, que, según el Real Decreto-ley 6/2020, de 10 de marzo, de forma excepcional se considerará un accidente de trabajo.

De acuerdo con las recomendaciones emitidas por las autoridades pertinentes, la actividad de las empresas continuará bajo los mismos términos, aunque se deben adoptar medidas de protección para proteger la salud y la seguridad de los empleados en el lugar de trabajo como se ha descrito anteriormente (es decir, mediante recomendaciones y protocolos).

Las autoridades sanitarias informarán de los resultados de las pruebas realizadas y confirmarán si se trata de un caso positivo en COVID-19. Cuando se confirme el resultado positivo, aquellas personas que hayan mantenido contacto con el empleado deberán identificarse y proceder de acuerdo con lo establecido en la siguiente sección, de conformidad con las indicaciones emitidas por las autoridades de salud pública.

En cualquier caso, la empresa deberá dar las instrucciones oportunas a los servicios de limpieza del centro de trabajo para llevar a cabo una limpieza exhaustiva del área o áreas donde haya estado la persona sospechosa de tener COVID-19, con especial énfasis en las superficies y áreas de uso donde el contacto con las manos sea frecuente.

¿Cuál es el protocolo establecido si ha habido contacto con COVID-19 en el lugar de trabajo?

Asimismo, las últimas recomendaciones clasifican a los contactos con un posible positivo entre contactos estrechos y contactos casuales para determinar el tratamiento de la posible infección. En cualquier caso, no existe una restricción específica sobre las actividades laborales para contactos próximos o casuales, sin perjuicio de las medidas en materia de prevención de riesgos que se consideren necesarias.

Contactos estrechos

Se entiende por contactos próximos los de aquellas personas que han estado en el mismo lugar y a menos de 2 metros de un caso confirmado mientras esa persona tenía síntomas.

Se debe informar a los contactos próximos e iniciar una monitorización activa, siguiendo los protocolos diseñados a dichos efectos por las autoridades sanitarias. Se recomienda que se limiten las actividades sociales y los viajes no esenciales, informando sobre las medidas de higiene respiratoria y las precauciones oportunas a la hora de lavarse las manos.

De conformidad con las recomendaciones, la decisión de reducir al mínimo el posible contacto con otras personas mediante el trabajo a distancia, o incluso el cese de las actividades laborales, debe adoptarse caso por caso tras una evaluación individual de los riesgos por parte del servicio de prevención ajeno.

Contactos casuales

Se entiende por contactos casuales a los empleados que hayan estado en el mismo espacio cerrado con un caso mientras era sintomático, pero que no cumplan los criterios para ser considerados contacto estrecho.

De acuerdo con las recomendaciones realizadas, en tal caso no se llevará a cabo una búsqueda activa de estas personas, sino que se recomienda una vigilancia pasiva (estarán atentos a la aparición de síntomas respiratorios y, si es el caso, informarán a salud pública de la forma establecida en cada Comunidad Autónoma).

No obstante, si los síntomas se desarrollan dentro de los 14 días posteriores al contacto, la persona debe aislarse inmediatamente en su casa y ponerse en contacto urgentemente con el 112 o el número de teléfono habilitado por la Comunidad Autónoma correspondiente.

¿Qué ocurre si existe un riesgo grave e inminente de infección de COVID-19 en el lugar de trabajo?

Además de las recomendaciones y protocolos mencionados, de acuerdo con las medidas generales de prevención en materia de seguridad y salud, si se produce una infección de COVID-19 en el lugar de trabajo que implique un riesgo inminente y grave de infección o contagio para el resto de los trabajadores, la empresa debe, inmediatamente:

- i. Llamar a las autoridades competentes para obtener instrucciones, así como al servicio de prevención correspondiente;
- ii. Informar a los trabajadores sobre el riesgo y las medidas adoptadas por la empresa como consecuencia de esta infección;

- iii. Adoptar las medidas necesarias para interrumpir la actividad y, si es necesario, abandonar del lugar de trabajo con efecto inmediato (para trabajar a distancia, si es posible), y
- iv. Documentar toda la información relativa a los protocolos internos y medidas de seguridad y salud adoptadas por la empresa de manera coordinada con el servicio de prevención ajeno.

Interrupciones por parte de los trabajadores o sus representantes

No existe un derecho concreto de los trabajadores a interrumpir su trabajo en este tipo de situaciones.

Sin embargo, los trabajadores (o, en su caso, los representantes de los trabajadores) podrán solicitar la interrupción de su actividad laboral en caso de que la prestación de servicios en el lugar de trabajo implique un riesgo grave e inminente de infección por COVID-19 (de conformidad con determinadas disposiciones legales de la LPRL).

Sin embargo, en cuanto a la inmediatez del riesgo, la mera suposición o la alarma social generada por el COVID-19, o el simple hecho de la difusión de COVID-19 a nivel nacional, no son suficientes para justificar que se hayan cumplido los requisitos para interrumpir la actividad. A tal fin, debe prepararse una evaluación imparcial basada exclusivamente en hechos objetivos.

En este sentido, si la empresa ha adoptado las medidas preventivas necesarias y, de ser posible, otras medidas alternativas como el trabajo en casa o el trabajo por turnos, este tipo de interrupción sería poco probable.

Asimismo, con carácter general, los trabajadores pueden tener derecho a solicitar otras medidas laborales tal y como se desarrollará en otra sección, de acuerdo con la normativa española, con el fin de poder garantizar la conciliación de la vida laboral y familiar (por ejemplo, adaptación del horario de trabajo, trabajo desde el domicilio, reducción de la jornada laboral, permisos retribuidos para cumplir un deber público y personal inexcusable, etc.).

Interrupción de la actividad comercial por parte de las Autoridades Laborales / Inspección

La Inspección de Trabajo también podría interrumpir la actividad en caso de riesgos graves e inminentes para la seguridad y la salud de los trabajadores (reservado para casos muy extremos).

Otros derechos de los empleados en el marco del COVID-19

Además de los permisos de trabajo que puedan ser aplicables de conformidad con el convenio colectivo aplicable en cada empresa u otros tipos de convenios colectivos, o los que puedan publicarse por el gobierno en los próximos días, estos son algunos de los derechos que podrían ser ejercitados por los trabajadores en el contexto de COVID-19:

Adaptación jornada de trabajo

El trabajador podría solicitar, de conformidad con el artículo 34.8 del ET, una adaptación de la duración y la distribución de la jornada laboral; una reorganización del tiempo de trabajo que incluya la posibilidad de trabajar a distancia, con el objetivo de conciliar su vida laboral y personal. Estas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas a las necesidades del trabajador y a las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

Sin embargo, a menos que la empresa acepte inmediatamente la solicitud por acuerdo con el trabajador a la luz de las recomendaciones sobre el COVID-19, será necesario abrir un proceso de negociación por un período máximo de 30 días, lo que puede parecer poco razonable teniendo en cuenta el inminente cierre de escuelas en diferentes regiones españolas.

Al final del período de negociación, la empresa comunicará por escrito al empleado solicitante: (i) la aceptación de la solicitud; (ii) una propuesta alternativa, o (iii) que la solicitud no ha sido aceptada. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se basa dicha decisión.

Reducción de la jornada de trabajo

De forma alternativa, los empleados podrán solicitar una reducción de su jornada de trabajo para el cuidado de hijos (menores de 12 años), aunque dicha medida implicaría una reducción proporcional del salario.

En estos casos, la solicitud debe plantearse a la empresa con 15 días de preaviso. No obstante, en los casos de fuerza mayor dicho preaviso podría ser excluido. En este sentido, el cierre de los centros educativos como consecuencia del COVID-19 podría ser entendido como un supuesto de fuerza mayor.

Permisos retribuidos

Hay precedentes de trabajadores que han solicitado recientemente un permiso retribuido por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

No obstante, a no ser que la empresa lo acepte como medida para fomentar o permitir la conciliación familiar, entendemos que los casos derivados del COVID-19 no podrían encajar dentro de este tipo de permisos.

En cualquier caso, tal y como se ha mencionado con anterioridad, podrían existir otro tipo de permisos retribuidos de conformidad con lo establecido en cada convenio colectivo aplicable o acuerdo colectivo que pueda resultar de aplicación. Igualmente, el gobierno ha anunciado que en los próximos días podrían implementarse nuevas modalidades de permisos retribuidos como consecuencia del COVID-19.

Situación asimilada al accidente de trabajo en caso de COVID-19. ¿Periodos de aislamiento preventivo y contagios?

El gobierno ha decretado que se considerarán, con carácter excepcional, situación asimilada a accidente de trabajo, exclusivamente para la prestación económica de incapacidad temporal del sistema de Seguridad Social, aquellos periodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras provocado por el virus COVID-19.,

Si el empleado se contagia de COVID-19, se considerará como una situación de incapacidad temporal asimilada a accidente de trabajo.

A estos efectos, si existe un caso de aislamiento o contagio, será recomendable contactar a la mayor brevedad posible con el servicio de prevención ajeno para proceder con el proceso de incapacidad correspondiente.

¿Se puede obligar al empleado al disfrute de sus vacaciones?

No resultaría de aplicación.

Enseres y efectos personales de empleados infectados por el COVID-19. ¿Cuáles son las recomendaciones?

De conformidad con las últimas recomendaciones publicadas por las autoridades, estos son algunos de los protocolos que la empresa debería seguir en relación con los enseres y efectos personales de empleados en contacto o infectados con COVID-19:

- i. En caso de que el centro de trabajo tenga una zona de cocina o cantina, no es necesario tomar precauciones de desinfección, únicamente que las cosas sean lavadas con agua caliente y detergentes habituales o mediante lavado en el lavavajillas con un ciclo completo con agua caliente.

- ii. 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 que no sea sacudida y sea lavada con un ciclo completo a una temperatura de entre 60 y 90 grados.

Cualquier consulta específica relacionada con las medidas de prevención y control de la transmisión de la infección deberán ser dirigidas a los correspondientes servicios de prevención.

Posibles sanciones al empleador

En el peor de los escenarios, como se ha mencionado con anterioridad, la Inspección de Trabajo podría declarar el cierre del centro de trabajo.

Además, en el supuesto de que exista una brecha/incumplimiento de las medidas de seguridad y salud de los empleados, podrían llegar a imponerse sanciones administrativas desde 40.986 euros hasta 819.780 euros (en supuestos de extrema gravedad), además de las posibles responsabilidades a nivel penal o reclamaciones civiles que podrían interponerse como consecuencia de este incumplimiento.

Posible imposición de sanciones al empleado

Sin perjuicio de lo mencionado anteriormente respecto del derecho de los empleados a interrumpir la actividad laboral, estos vendrán obligados a prestar servicios bajo circunstancias normales (a no ser que exista un grave e inminente riesgo contra su salud).

Desde un punto de vista laboral, en el supuesto de faltas injustificadas al trabajo, o en el caso de un incumplimiento de las medidas de seguridad y prevención que deben cumplir los empleados, este incumplimiento podría ser considerado como una falta grave o muy grave (sujeta a sanciones disciplinarias, incluyendo el despido disciplinario).

No obstante, entendemos que en estos casos los juzgados competentes de resolver en cada caso podrán valorar la incertidumbre creada a raíz del COVID-19 a la hora de entender si existe la proporcionalidad necesaria entre la falta y la sanción impuesta.

La presente publicación no constituye opinión profesional o asesoramiento jurídico de sus autores. Para más información, por favor, contacte con:

César Navarro, Socio, Laboral | cesar.navarro@cms-asl.com

Elena Esparza, Socia, Laboral | elena.esparza@cms-asl.com

www.cms.law



Law . Tax

Your free online legal information service.

A subscription service for legal articles
on a variety of topics delivered by email.

www.cms-lawnow.com

CMS Legal Services EEIG (CMS EEIG) is a European Economic Interest Grouping that coordinates an organisation of independent law firms. CMS EEIG provides no client services. Such services are solely provided by CMS EEIG's member firms in their respective jurisdictions. CMS EEIG and each of its member firms are separate and legally distinct entities, and no such entity has any authority to bind any other. CMS EEIG and each member firm are liable only for their own acts or omissions and not those of each other. The brand name "CMS" and the term "firm" are used to refer to some or all of the member firms or their offices.

CMS locations:

Aberdeen, Algiers, Amsterdam, Antwerp, Barcelona, Beijing, Belgrade, Berlin, Bogotá, Bratislava, Bristol, Brussels, Bucharest, Budapest, Casablanca, Cologne, Dubai, Duesseldorf, Edinburgh, Frankfurt, Funchal, Geneva, Glasgow, Hamburg, Hong Kong, Istanbul, Johannesburg, Kyiv, Leipzig, Lima, Lisbon, Ljubljana, London, Luanda, Luxembourg, Lyon, Madrid, Manchester, Mexico City, Milan, Mombasa, Monaco, Moscow, Munich, Muscat, Nairobi, Paris, Podgorica, Poznan, Prague, Reading, Rio de Janeiro, Riyadh, Rome, Santiago de Chile, Sarajevo, Seville, Shanghai, Sheffield, Singapore, Skopje, Sofia, Strasbourg, Stuttgart, Tirana, Utrecht, Vienna, Warsaw, Zagreb and Zurich.

cms.law