

**DESARROLLO SOCIO-ECONÓMICO DEL PERIODO
ACTUAL.**

Impacto laboral del COVID-19.



TRABAJO FIN DE GRADO

**UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ.
FACULTAD CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS.
GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS.**

ALUMNA: LUCÍA GÁLVEZ LLEDÓ.

TUTORA: Dra. M^a PILAR AYUSO GONZÁLEZ.

ÍNDICE

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| Abreviaturas..... | 5 |
| Resumen..... | 6 |
| I.- INTRODUCCIÓN. | 7-8 |
| 1.1.- Objetivos y justificación del estudio..... | 8 |
| 1.1.1.-Objetivo principal del estudio..... | 8 |
| 1.1.2.- Material y métodos..... | 8 |
| 1.1.2.1 Estrategia de búsqueda..... | 8 |
| II.- LAS SITUACIONES DE FUERZA MAYOR EN TIEMPOS DE COVID-19..... | 9 a 15 |
| 2.1.- Suspensión de los contratos de trabajo por fuerza mayor temporal.. | 14 |
| 2.2.- Suspensión del contrato por mutuo acuerdo de las partes..... | 15 |
| 2.3.- Suspensión de la actividad laboral por riesgo para la salud..... | 15 |
| III.- BAJAS POR COVID. ¿ENFERMADAD COMÚN O PROFESIONAL?..... | 16 a 21 |
| 3.1.- Partes Médicos de Baja (PMB), Confirmación, Alta y situaciones de aislamiento..... | 18 |
| 3.2.- Justificación para la solicitud de baja en caso de aislamiento..... | 18 |
| 3.3.- Requisitos para el abono de la prestación..... | 19-20 |
| 3.4.- Identificación de las bajas por contagio o aislamientos de COVID-19..... | 20 |
| 3.5.- Partes de Accidente de Trabajo..... | 21 |
| 3.5.1.- Consideración del contagio con situación asimilada a la de accidente de trabajo..... | 21 |

IV.- ERTE. CARACTERÍSTICAS Y PARTICULARIDADES

FRENTE EL COVID-19.22 a 31

- 4.1.-Definición por los Art. 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores. ...22
- 4.2.-ERTE y ERE por COVID-19, suspensión de empleo y sueldo. Diferencias.....22
- 4.3.-Algunos límites y particularidades del ERTE.....23-24
- 4.4.- Tramitación de los ERTES. Algunas particularidades.....25-28
- 4.5.- Negociación de los ERTES. Particularidades.....29-30
- 4.6.- Comunicación de los ERTES. Particularidades.....31

V.- TELETRABAJO. CONCILIACIÓN Y CASO PRÁCTICO..32 a 37

- 5.1.- Definición y características.....32-34
- 5.2.- Caso práctico de empleado realizando teletrabajo en la provincia de Alicante.....35-37
 - 5.2.1.- ¿Qué es Grupo Esatur y qué empresas lo forman?.....35
 - 5.2.2.- Estudio del caso.....36-37

VI.- MEDIDAS LABORALES Y DE APOYO FAMILIAS Y COLECTIVOS VULNERABLES FRENTE AL COVID-19.....38 a 44

VII.- CONCLUSIONES DEL TRABAJO.....45 a 48

VIII.- FUENTES CONSULTADAS.....49 a 50

- 8.1 - Bibliografía.....49
- 8.2 – Páginas Web Laborales y Jurídicas.....49-50

VIV.- ANEXOS.....51-81

ANEXO 1. Entrevista completa transcrita, mantenida por videollamada.....51-53

ANEXO 2. Autorización Firmada por el trabajador de ESATUR para la publicación de datos personales.....54

ANEXO 3. Documento de Prevención de Riesgos Laborales, enviado por la empresa a su trabajador55-68

ANEXO 4. Autoevaluación rellena y firmada por el trabajador Agustín Mollá Martínez para la empresa ESATUR SERVICIOS.....69-78

ANEXO 5. Curso de ESATUR FORMACIÓN para sus trabajadores de medidas de prevención en el puesto de trabajo frente al COVID-19. (TELEFORMACIÓN).....79-81



ABREVIATURAS.

- **ART.:** Artículo.
- **AL:** Actualidad Laboral.
- **BOE:** Boletín Oficial del Estado.
- **COVID-19:** Coronavirus.
- **OMS:** Organización Mundial de la Salud.
- **RDL:** Real Decreto-ley.
- **ERTE:** Expedientes de Regulación Temporal de Empleo.
- **ERE:** Expediente de Regulación de Empleo.
- **SS:** Seguridad Social.
- **TGSS:** Tesorería General de la Seguridad Social.
- **SPS:** Servicio Público de Salud.
- **SEPE:** Servicio Público de Empleo Estatal.
- **RLT:** Representante Laboral de los Temporal.
- **FM:** Fuerza Mayor.
- **FIE:** Fichero INSSEMPRESAS.
- **LPRL:** Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- **IT:** Incapacidad Temporal, baja.

- **LGSS:** Ley General de Seguridad Social.

- **INSS:** Instituto Nacional de la Seguridad Social.

- **PMB:** Partes Médicos de Baja.
- **PIB:** Producto Interior Bruto.
- **FJ:** Fundamento Jurídico.
- **TC:** Tribunal Constitucional.

RESUMEN.

El presente trabajo de fin de grado tiene como propósito principal el estudio de la nueva situación social y económica provocada por el COVID-19 durante la pandemia de 2020 en España, que ha afectado de manera directa a toda la sociedad.

Realizaremos un análisis de las nuevas reformas laborales y medidas excepcionales adoptadas por el Gobierno Español, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Analizaremos, por lo tanto, el desarrollo de esta situación y las previsiones socio-económicas.

Incidiremos en el auge de algunas figuras laborales como están siendo: el teletrabajo; las bajas por enfermedad común; los certificados o permisos laborales; modificaciones sustanciales del contrato de trabajo; los expedientes de regulación temporal de empleo o ERTES, etc. centrándonos por lo tanto, en el impacto laboral.

Finalmente, nos enfatizaremos en los recursos laborales que utilizaremos para corregir y controlar esta situación que se vislumbra como negativa para el correcto desarrollo y avance de la sociedad.

ABSTRACT.

The main purpose of this work of end of degree is to study the new social and economic situation caused by COVID-19 during the 2020 pandemic in Spain, which has directly affected the entire society.

We will carry out an analysis of the new labor reforms and exceptional measures adopted by the Spanish Government, Ministry of Labor and Social Security. Therefore, we will analyze the development of this situation and the socio-economic forecasts.

We will influence the rise of some labor figures such as: teleworking; sick leave for common illness; certificates or work permits; substantial modifications of the employment contract; temporary employment regulation files or ERTES, etc. focusing therefore on the labor impact.

Finally, we will emphasize the labor resources that we will use to correct and control this situation that is seen as negative for the correct development and advancement of society.

I.- INTRODUCCIÓN.

La crisis del Coronavirus ha supuesto una absoluta confusión en todo el mundo, nos enfrentamos ante una situación inimaginable hace unos meses y para la que nuestra sociedad y nuestro sistema económico, social, político y jurídico, probablemente no están preparados.

A diferencia de otras crisis, hay una afectación global. Todos los sectores de toda la población y de todos los países de nuestro entorno con los que tenemos relación. Por eso, no exageramos si decimos que estamos afrontando una situación histórica, no comparable con una experiencia vivida en nuestra sociedad moderna y para la que no podemos tener seguramente las respuestas que necesitaríamos.

En el ámbito empresarial, y más concretamente en el de la gestión de personas, vamos a vivir unas próximas semanas y meses muy difíciles, y para ello tendremos que aplicar muchas herramientas legales y mucho sentido común, y poner en práctica principios básicos de solidaridad, razonabilidad y flexibilidad ante unos escenarios imprevisibles e inevitables por el momento. En este sentido, el Gobierno, ha estado dictando en los últimos días, algunas normas de urgencia que tratan de adaptar las respuestas legales tradicionales a los problemas de caída de actividad o de imposibilidad de prestación de servicios, a una situación como la actual donde la extensión temporal y geográfica del problema excede de cualquier marco imaginable.

Resulta difícil pensar en algún sector empresarial que no se vea afectado por esta crisis y por las medidas de emergencia adoptadas por el gobierno, ya sea porque directamente haya tenido que cesar en su actividad, por la caída en la demanda de sus productos o servicios, o por los riesgos sanitarios derivados de algún positivo dentro de su plantilla, o al sometimiento de aislamiento y observación a sus trabajadores. En el otro lado, están sectores como: la sanidad pública; el transporte o el comercio alimentario, que han tenido que sufrir la presión, la responsabilidad y el sacrificio, de tener que dar respuesta a las necesidades vitales de la comunidad que está viviendo en régimen de práctico aislamiento.

Por eso es conveniente que entendamos las distintas situaciones que se pueden producir y las respuestas que, hoy por hoy, la normativa legal nos da, sin perjuicio de que el ritmo de los acontecimientos pueda hacer que nos encontremos próximamente con otras alternativas, con novedades regulatorias, o sencillamente, que las medidas adoptadas sean claramente insuficientes.

Así, si nos centramos en 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, con una vigencia inicial (prorrogada) de un mes.

1.1.- OBJETIVOS Y JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO.

1.1.1.- Objetivo principal del estudio.

El objetivo central de este estudio es centrarnos, principalmente, en dos bloques de las medidas adoptadas por el Gobierno; las que nos afectan directamente en materia laboral o de gestión de personas.

En primer lugar, las medidas de flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de la actividad para evitar despidos, es decir, los ERTES, las suspensiones temporales de empleo, y por otro lado, las medidas de fomento del teletrabajo y de la adaptación de jornada.

1.1.2.- Justificación del estudio.

Como estudiante de Relaciones Laborales y Recursos Humanos que soy, este trabajo trata de manera directa asuntos estudiados directamente en el grado, como pueden ser: las modificaciones sustanciales del contrato de trabajo; los ERTES; despidos por fuerza mayor; etc. En este sentido, se pone de manifiesto la importancia del nuestro estudio y labor como especializados en materia de derecho del trabajo y seguridad social.

1.2.- MATERIAL Y MÉTODOS.

1.2.1.- Estrategia de búsqueda.

En cuanto a estrategia de búsqueda se ha hecho uso de las bases de datos: Aranzadi Insignis e Iberley. Bases de datos jurídicas con un completo fondo documental.

Además de diversas revistas de interés laboral y jurídico. Los términos de búsqueda utilizados fueron los siguientes: *COVID-19; labor law modifications; teleworking ; taxation*. Habiendo seleccionado un total de 21 artículos.

II. Las situaciones de Fuerza Mayor en tiempos de COVID-19.

Para entender los diferentes casos y respecto a las regulaciones temporales de empleo, hay que distinguir situaciones que van a afectar al procedimiento y a las consecuencias. En primer lugar, las denominadas situaciones de fuerza mayor.

La fuerza mayor es una situación excepcional, no es la regla general ni puede considerarse como tal todos los problemas derivados del COVID-19. En este sentido el concepto jurídico de fuerza mayor, puede diferir del sentido común o el término común que para las personas y las empresas puede ser la fuerza mayor, como algo que no depende de la persona.

Según la norma, se entenderá como situaciones de fuerza mayor, aquellas que tengan causa directa en:

- 1) *pérdidas de actividad como consecuencia de la declaración del Estado de Alarma, y que impliquen, suspensión y/o cancelación directa de actividades, cierre temporal de locales de afluencia pública, o restricciones en el transporte público y en la movilidad de las personas. Pero por decisión administrativa.*
- 2) *aquellas situaciones de falta de suministros que impiden, gravemente, continuar con el desarrollo ordinario de la actividad.*
- 3) *aquellas otras situaciones urgentes y extraordinarias debidas, bien al contagio de la plantilla, o bien a la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretado por la autoridad sanitaria, que queden debidamente acreditados, y que imposibilitan el desarrollo de la actividad productiva.*

En este caso de situación de fuerza mayor, se aplican concretas especialidades. Aquí no hay un proceso, como ocurre habitualmente, de negociación con los trabajadores ni con su representante. La empresa, solicitará a la autoridad laboral que se le reconozca esa situación de fuerza mayor, y para ello, realizará un informe, relativo a la vinculación de la pérdida de su actividad con la situación actual del COVID-19, así como la correspondiente documentación acreditativa de dicha vinculación (licencia de apertura, comunicación recibida por las autoridades competentes, etc).

La empresa, no tiene obligación de negociar, como hemos dicho, con los trabajadores, pero sí deberá comunicar su solicitud a su plantilla y trasladar el informe anterior y la documentación acreditativa en caso de asistir a la representación legal de los trabajadores.

La autoridad laboral, deberá dictar resolución en cinco días, y en dicha resolución, deberá comprobar, si existe o no causa de fuerza mayor. Es importante destacar que los efectos de la situación de fuerza mayor, en concreto, el reconocimiento, se retrotraen a las regulaciones temporales de empleo, hay que distinguir dos situaciones que van a afectar al procedimiento y a las consecuencias. En primer lugar, las denominadas situaciones de fuerza mayor. la fecha del hecho causante, es decir, que con independencia del momento en que la empresa solicita a la autoridad laboral el reconocimiento de esta situación, los efectos económicos, concretamente el no tener que proveer a los empleados que no han podido trabajar, se retrotrae al momento en el que se produjo ese hecho causante. Es también importante indicar, que en caso de que no se comunique resolución por parte de la administración en ese plazo de cinco días, el silencio administrativo será positivo, es decir, que se admite la situación de fuerza mayor.

Para los casos de ERTE por fuerza mayor, se prevé la posibilidad de que las empresas puedan solicitar a la TGSS, la exoneración del abono de la aportación empresarial, así como de las cuotas por concepto de recaudación conjunta de cotizaciones a la seguridad social, mientras dure el periodo de suspensión de contratos o reducción de jornadas autorizado. Concretamente, si la empresa a 29 de febrero de 2020 tuviera menos de 50 trabajadores, esa exoneración de cotizaciones a la SS puede ser del 100%. Si la empresa, en esa misma fecha, tuviera 50 o más trabajadores dados de alta en la SS, la exoneración de la obligación de cotizar alcanzará al 75% de la aportación empresarial. Es importante indicar, que esta exoneración, no solo queda circunscrita a los casos de fuerza mayor, sino que además necesita otro requisito más, y es el requisito de la empresa de mantenimiento de empleo durante los seis meses siguientes a la reanudación de la actividad.

En consecuencia, tal y como se procede a aclarar con la modificación del artículo 22 del RD-Ley 8/2020, la fuerza mayor podrá ser parcial.

En este sentido, es posible que la fuerza mayor no se extienda a toda la plantilla, respecto de aquellas empresas que desarrollan actividades consideradas esenciales durante esta crisis, concurriendo la causa descrita en el artículo 22 en la parte de actividad o respecto a las regulaciones temporales de empleo, hay que distinguir dos situaciones que van a afectar al procedimiento y a las consecuencias.

En concreto, en virtud del RD-Ley 15/2020 se añade lo siguiente al art. 22.1 del RD-Ley 8/2020:

“En relación con las actividades que deban mantenerse de acuerdo con la declaración del estado de alarma, otras normas de rango legal o las disposiciones dictadas por las autoridades delegadas en virtud de lo previsto en el artículo 4 del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, se entenderá que concurre la fuerza mayor descrita en el párrafo anterior respecto de las suspensiones de contratos y reducciones de jornada aplicables a la parte de actividad no afectada por las citadas condiciones de mantenimiento de la actividad.”

Ahora realizaré una comparación entre la redacción de la norma actual frente a la anterior:

- Redacción actual (Art. 22 del RD-Ley 8/2020)

Artículo 22. Medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor.

1. *“Las suspensiones de contrato y reducciones de jornada que tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma, que impliquen suspensión o cancelación de actividades, cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas y/o las mercancías, falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad, o bien en situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria, que queden debidamente acreditados, tendrán la consideración de provenientes de una situación de fuerza mayor, con las consecuencias que se derivan del artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.”*

- Nueva redacción (modificación del art. 22 del RD-Ley 8/2020 por RD-Ley 15/2020).

Artículo 22. Medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor.

Se añade al art. 22.1 lo siguiente:

“En relación con las actividades que deban mantenerse de acuerdo con la declaración del estado de alarma, otras normas de rango legal o las disposiciones dictadas por las autoridades delegadas en virtud de lo previsto en el artículo 4 del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, se entenderá que concurre la fuerza mayor descrita en el párrafo anterior respecto de las suspensiones de contratos y reducciones de jornada aplicables a la parte de actividad no afectada por las citadas condiciones de mantenimiento de la actividad.”

Hay que hacer un inciso a propósito de la zona declarada en cuarentena y afectada gravemente por una emergencia de protección civil, como se recoge en la Ley 17/2015 del Sistema Nacional de Protección Civil:

“Las extinciones o suspensiones de contratos de trabajo o las reducciones temporales de la jornada de trabajo que tengan su causa directa en la emergencia, así como en las pérdidas de actividad directamente derivadas de la misma, tendrán la consideración de situación de fuerza mayor, con las consecuencias que se derivan de los artículos 47 y 51 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En el primer supuesto, la Tesorería General de la Seguridad Social podrá exonerar al empresario del abono de las cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta mientras dure el periodo de suspensión. En los casos en los que se produzca extinción del contrato, las indemnizaciones de los trabajadores correrán a cargo del Fondo de Garantía Salarial, con los límites legalmente establecidos”.

Por lo tanto, es importante tener en cuenta, que no toda alteración productiva ocasionada por el COVID-19, o por medidas de emergencia del Gobierno, van a tener la consideración de Fuerza Mayor, tendrá que ser considerado lo que la autoridad laboral entienda para la aplicación e interpretación de la norma.

Para el resto de situaciones, evidentemente, sí hay respuestas con medidas también, de suspensión de contratos y de reducción de jornadas. Será el procedimiento normal de suspensión de contrato y de ERTE, que requiere, a diferencia de la Fuerza Mayor, una negociación con la representación de los trabajadores, habiendo en esta situación también unas modificaciones que tienes como objetivo simplificar y agilizar el proceso.

En este sentido, en primer lugar, si no hay representante de los trabajadores en la empresa, esa negociación se va a hacer o bien con los sindicatos más representativos sectoriales, o bien con una comisión representativa designada por los propios trabajadores, y estará integrada por tres trabajadores.

Esta comisión representativa, anteriormente, se podía elegir en quince días, hoy tiene que ser elegida en cinco días, y será constituida por tres miembros. El período de consultas que antes duraba quince días, ahora con base en el RDL 8/2020, va a durar siete días. Eso quiere decir, que una vez transcurrido ese proceso de negociación, podrá haber acuerdo, que en ese caso se aplicarán las medidas pactadas entre la empresa y la comisión negociadora, y si no hay acuerdo, la empresa comunicará a la comisión negociadora, a los trabajadores y a la autoridad laboral, cuál es las medidas suspensivas o de reducción de jornada que va a aplicar.

Si no se llegase a un acuerdo, quedarían abiertas las vías de reclamación judicial, pero la decisión empresarial es ejecutiva y su impugnación, en caso de que se produjera, no paraliza su aplicación.

2.1.- Suspensión de los contratos de trabajo por fuerza mayor temporal.

Debido a la existencia de fuerza mayor temporal, el empresario puede decidir suspender los contratos de trabajo o reducir la jornada. La fuerza mayor se singulariza porque consiste en un acaecimiento externo al círculo de empresa, independiente de la voluntad del empresario respecto a las consecuencias que acarrea en orden a la prestación de trabajo, existiendo una desconexión entre el evento dañoso y el área de actuación de la empresa.

La suspensión por FM no exige la concurrencia de otra causa adicional, como que la empresa se encuentre en situación de crisis, no precisándose conocer la situación próspera o adversa de la empresa. En el supuesto de epidemia del coronavirus, de acuerdo con los art. 45.1.i y j y 47 ET, se podría tramitar un expediente de regulación temporal de empleo por FM (ERTE). Es decir, teniendo en cuenta la declaración por parte de la OMS como PANDEMIA y las distintas acciones llevadas a cabo por parte de los Estados, Organismos e instituciones mundiales, COVID-19, tiene todas las características para ser considerado de FM. La existencia de FM, como causa motivadora de la extinción y suspensión de los contratos de trabajo o de la reducción de jornada, debe ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de trabajadores afectados, previo procedimiento tramitado conforme a lo dispuesto a continuación, por lo que si bien es una medida muy adecuada para hacer frente a la situación actual su puesta en marcha puede demorarse respecto de otros mecanismos.

El procedimiento se inicia mediante solicitud de la empresa dirigida a la autoridad laboral competente, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios, y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentan la condición de parte interesada en la totalidad de la tramitación del proceso. En el caso de que figuren en el procedimiento y puedan ser tenidos en cuenta en la resolución otros hechos, alegaciones y pruebas distintos de los aportados por la empresa en su solicitud, se da a ésta y a los representantes legales de los trabajadores el oportuno trámite de audiencia, que debe realizarse en el término de un día.

La autoridad laboral competente ha de recabar, con carácter preceptivo, informe de la ITSS y realizar o solicitar cuantas otras actuaciones o informes considere indispensables, dictando resolución en el plazo máximo de 5 días a contar desde la fecha de entrada de la solicitud en el registro del órgano competente para su tramitación.

La resolución de la autoridad laboral debe limitarse a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa, correspondiendo a ésta la decisión sobre la extinción de los contratos o la aplicación de medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada, que van a surtir efectos desde la fecha del hecho causante de la FM.

2.2 Suspensión del contrato por mutuo acuerdo de las partes.

Trabajador y empresa, por escrito, podrán acordar la suspensión del contrato de trabajo, siempre dentro de los límites de derecho necesario, pudiendo contemplar, entre otros aspectos, la forma y las causas de terminación de aquélla, el derecho a la reserva de puesto de trabajo, el computo del período de suspensión a efectos de antigüedad y de la indemnización por despido, o algún tipo de remuneración, etc. Respecto a la Seguridad Social, salvo pacto en contrario, en caso de suspensión de mutuo acuerdo del contrato de trabajo se está en una situación que se establece en el ET art.45.1.a), por lo que la baja del trabajador es correcta y no existe obligación de cotizar. Ahora bien, a diferencia de otros supuestos contemplados anteriormente, la suspensión del contrato de mutuo acuerdo no genera para el trabajador prestación por desempleo, por entenderse que la suspensión del contrato no es involuntaria, por lo que esta medida resultará de difícil implantación.

2.3 Suspensión de la actividad laboral por riesgo para la salud.

El art. 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales prevé la posibilidad de paralizar la actividad laboral si existiera un riesgo grave e inminente para la salud de los trabajadores, como es el posible contagio entre la plantilla.

La decisión de paralización de la actividad la puede adoptar directamente la empresa, los órganos de seguridad y salud o incluso la propia persona trabajadora que puede decidir abandonar la actividad si se produce tal riesgo.

Si la empresa no paraliza la actividad por riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, la Inspección de Trabajo puede ordenarlo (art. 44 LPRL y arts.11 y 26 RD 928/1998).

III.- BAJAS POR COVID. ¿ENFERMADAD COMÚN O PROFESIONAL?

La Seguridad Social aprobó un decreto de acuerdo con el cual los trabajadores que se hayan contagiado o bien estén aislados o en cuarentena por COVID-19 estarán cubiertos por una baja por enfermedad profesional. Esto supone un cambio de criterio con respecto a la circular que señalaba que los afectados estaban de baja por enfermedad común. De esta forma se mejora la prestación tanto para las personas aisladas como infectadas, que podrán percibir desde el día siguiente al de la baja laboral el 75% de la base reguladora, con cargo a la Administración.

“El 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, recoge que “... Al objeto de proteger la salud pública, 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”.

El Art. 9. Real Decreto-ley 19/2020, de 26 de mayo. Considera como contingencia profesional derivada de accidente de trabajo las enfermedades padecidas por el personal que presta servicio en centros sanitarios o socio-sanitarios como consecuencia del contagio del virus SARS-CoV2 durante el estado de alarma.

El D.A 21ª Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo. Incapacidad temporal en situación excepcional de confinamiento total.

Con carácter excepcional, y con efectos desde el inicio de la situación de confinamiento, y mediante el correspondiente parte de baja, se extenderá esta protección a aquellos trabajadores obligados a desplazarse de localidad y tengan obligación de prestar los servicios esenciales a los que se refiere el Real Decreto-ley 10/2020, siempre que se haya acordado el confinamiento de la población donde tenga su domicilio y le haya sido denegada de forma expresa la posibilidad de desplazarse por la autoridad competente, no pueda realizar su trabajo de forma telemática por causas no imputables a la empresa para la que presta sus servicios o al propio trabajador y no tenga derecho a percibir ninguna otra prestación pública.

La acreditación del acuerdo de confinamiento de la población donde tiene el domicilio y la denegación de la posibilidad de desplazamiento se realizará mediante certificación expedida por el ayuntamiento del domicilio ante el correspondiente órgano del servicio público de salud.

De igual forma, la imposibilidad de realización del trabajo de forma telemática se acreditará mediante una certificación de la empresa o una declaración responsable en el caso de los trabajadores por cuenta propia ante el mismo órgano del servicio público de salud.

El Real Decreto-Ley 6/2020, de 10 de marzo, ha adoptado un conjunto de medidas de carácter urgente dirigido, por un lado al ámbito económico, y por otro a de la salud pública. En el ámbito de la salud pública, el art. 5º de la citada norma fija:

Consideración excepcional como situación asimilada a accidente de trabajo de los periodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras como consecuencia del virus COVID-19.

Con el fin de proteger la salud pública, 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.

En ambos casos la duración de esta prestación excepcional vendrá determinada por el parte de baja por aislamiento y la correspondiente alta.

Podrá causar derecho a esta prestación la persona trabajadora por cuenta propia o ajena que se encuentre en la fecha del hecho causante en situación de alta en cualquiera de los regímenes de Seguridad Social.

La fecha del hecho causante será la fecha en la que se acuerde el aislamiento o enfermedad del trabajador, sin perjuicio de que el parte de baja se expida con posterioridad a esa fecha.

D.F 1ª Real Decreto-ley 13/2020, de 7 de abril, manteniendo, con carácter excepcional, situación asimilada a accidente de trabajo, exclusivamente para la prestación económica de incapacidad temporal del sistema de Seguridad Social, de los periodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras provocados por el virus COVID-19, se matiza que cuando se pruebe que el contagio de la enfermedad se ha contraído con causa exclusiva en la realización del trabajo en los términos que señala el art. 156 LGSS, recibirá la calificación de accidente de trabajo.

3.1 Partes Médicos de Baja (PMB), Confirmación (PMB), Alta y de situaciones de aislamiento.

Serán emitidos en exclusiva por los Servicios Públicos de Salud. Del mismo modo, la asistencia y control sanitarios se realizan a través de los de Atención Primaria u hospitales del SPS.

La duración estimada para estos procesos de IT se fija entre 5 y 30 días naturales, asociándose a los procesos de corta duración conforme al Real Decreto 625/2014, de 18 de julio. De esta forma, la emisión del primer parte de confirmación no excederá en más de siete días naturales a la fecha de baja inicial. Los sucesivos partes, en caso de ser necesarios, no podrán emitirse con una diferencia de más de catorce días naturales entre sí.

Partes anteriores al Real Decreto-Ley 6/2020, de 10 de marzo, siempre y cuando el parte de baja se corresponda con el Covid-19, los partes emitidos con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2020 (recordemos que inicialmente la contingencia fue considerada como de enfermedad común) serán reconvertidos de oficio por el INSS a la contingencia de accidente de trabajo.

3.2 Justificación para la solicitud de baja en caso de aislamiento.

En la crisis sanitaria no se ha considerado a la empresa como interlocutor válido para solicitar a las autoridades competentes de las Consejerías de Sanidad la expedición de partes médicos de baja, confirmación o alta. Ha de ser la persona trabajadora, poniéndose en contacto con la Inspección Médica del Servicio Público de Salud la que solicite la confirmación de situación de aislamiento decretada por la autoridad sanitaria, y si procede o no la emisión del parte de baja correspondiente en cada caso.

3.3 Requisitos para el abono de la prestación.

Para el abono de la prestación extraordinaria por contingencia profesional en caso de covid-19, resultará imprescindible la existencia de los partes justificativos de la situación, a modo excepcional el SPS:

Los Partes Médicos de Baja y Partes Médicos de Confirmación podrán ser emitidos sin la presencia física de la persona trabajadora en la consulta del facultativo.

Se necesitará el parte de baja para el adecuado abono de la prestación económica en estos procesos de IT, en tanto no se emita el parte médico de baja no se iniciarán las actuaciones tendentes a la suspensión de la relación laboral y al reconocimiento del derecho a la citada prestación económica por IT.

El parte de aislamiento, requerirá confirmación por parte de la autoridad competente en cada Comunidad Autónoma de la procedencia del mismo.

Los partes podrán emitirse con retroactividad. Cuando se tenga conocimiento del periodo de aislamiento/contagio o de enfermedad con posterioridad al inicio del mismo, se emitirán los partes con carácter retroactivo.

No se exige periodo de carencia para el acceso a la prestación. La fecha del hecho causante será la fecha en que se acuerde el aislamiento o enfermedad del trabajador, sin perjuicio de que el parte de baja se emita con posterioridad a esa fecha.

Los partes serán remitidos por el INSS a la Mutua con la que la empresa tenga contratada la contingencia profesional, siendo esta última la encargada de notificar a la empresa la necesidad de abono del 75% de la base reguladora desde el día siguiente a la fecha de la baja.

Cuando la persona trabajadora está en casa de baja por enfermedad tiene derecho a percibir el 75% de su base reguladora desde el primer día de baja médica. Los trabajadores cobran desde el primer día de la baja, estando a cargo del empresario el pago del salario íntegro correspondiente al día de dicha situación. Sobre esto, dos aclaraciones:

1. Como se tiene en cuenta la prorrata de pagas extra la cantidad a percibir es algo superior al 75% del sueldo neto.

2. En caso de existencia de mejora de las prestaciones de la seguridad (complemento de IT), el sueldo se complementará hasta el 100% del salario neto o lo fijado al respecto para el caso.

Cuando la persona trabajadora no puede acudir a la empresa por estar en una zona de aislamiento no es una situación bien definida, existiendo distintas posibilidades:

- a) Paso la situación de incapacidad temporal asimilada a accidente de trabajo.
- b) Tramitación de un procedimiento de suspensión de contratos dada la imposición por parte de las autoridades de la imposibilidad de ir a trabajar.
- c) El despido disciplinario basado en ausencias por este motivo no es posible y sería considerado improcedente.

3.4 Identificación de las bajas por contagio o aislamientos de COVID-19.

Existen dos posibilidades:

1. Mediante el fichero FIE(1) se pueden consultar todas las bajas/altas de los trabajadores. En este fichero aparecen todas las bajas, incluidas las relativas al aislamiento o contagio por coronavirus (aparecerán identificados con la contingencia de Accidente de Trabajo).
2. También pueden comprobarlo a través del IDC del trabajador "Informe de Datos para la Cotización". Aparecerá abierto el tramo para deducir a partir del día siguiente a la fecha de la baja, y con el tipo de peculiaridad: 23 IT.AT. Pago Delegado, de esta manera se puede proceder al pago delegado por accidente de trabajo.

(1)FIE es el fichero mediante el cual el Instituto Nacional de la Seguridad Social comunica a los usuarios del Sistema RED la información sobre las variaciones que experimenten las prestaciones de Seguridad Social de sus personas trabajadoras, tanto subsidios (prestaciones a corto plazo) como otras prestaciones que afecten a su contrato de trabajo o a las obligaciones empresariales con la Seguridad Social. Este fichero será enviado a los usuarios del Sistema RED a través de los programas de la TGSS (SILTRA/Winsuite32). (Sistema RED. Instrucciones Técnicas).

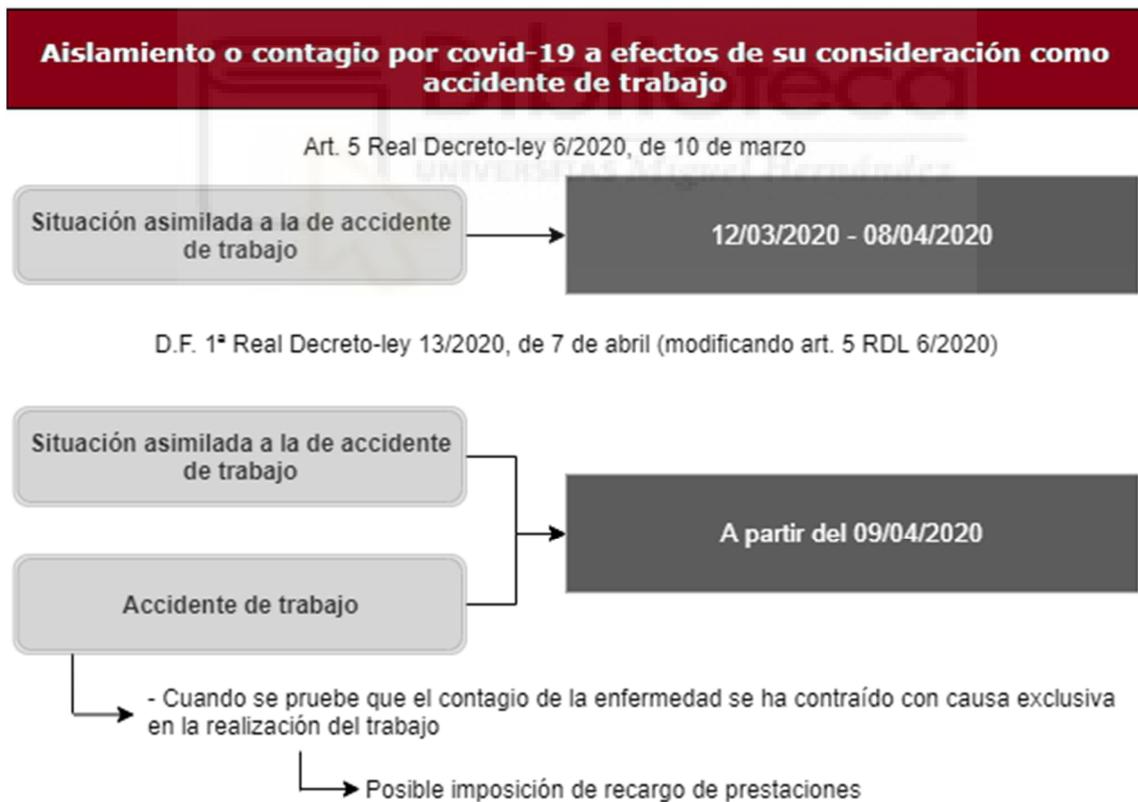
3.5 Partes de Accidente de Trabajo.

No será necesario emitir un parte de accidente, manteniéndose el sistema de gestión mediante el Sistema RED para el caso de Contingencias Comunes (CC).

3.5.1 Consideración del contagio con situación asimilada a la de accidente de trabajo.

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 provocados por el virus COVID-19, salvo que se pruebe que el contagio de la enfermedad se ha contraído con causa exclusiva en la realización del trabajo en los términos que señala el art. 156 LGSS, en cuyo caso será calificada como accidente de trabajo.

Imagen 1. Aislamiento o contagio por COVID-19 a efectos de su consideración como AT.



Fuente: Esquema modificado a partir de Iberley.es (27/05/2020)

IV.- ERTE. CARACTERÍSTICAS Y PARTICULARIDADES FRENTE EL COVID-19

4.1 Definición por los Art. 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores.

“Si la falta de ocupación de los trabajadores deriva de una situación económica, productiva, técnica o de organización en la que la empresa, como consecuencia de los efectos que el coronavirus está teniendo sobre las relaciones comerciales y laborales, se ve en la imposibilidad de mantener su producción (por falta de materias primas, suministros, etc.), cabría la posibilidad tanto de suspender los contratos de trabajo como de reducir la jornada de los empleados.

Para ello debe seguirse el procedimiento formal establecido en los arts. 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, que obliga a negociar con los representantes de los trabajadores los efectos y el alcance de la medida, y que puede requerir incluso la aprobación de la autoridad laboral (en supuestos de fuerza mayor). En estos casos cesaría la obligación de la empresa de abonar la retribución durante el periodo de suspensión o en la parte proporcional a la reducción de jornada, si bien el trabajador podría solicitar la prestación por desempleo”.

4.2 ERTE y ERE por COVID-19, suspensión de empleo y sueldo.

Principales diferencias.

Un ERTE es un subtipo de ERE, un ERE es un expediente de Regulación de Empresa y un ERTE es un Expediente de Regulación Temporal de Empresa. La principal diferencia entre ambos, es, como su propio nombre indica, la temporalidad. Esto quiere decir que se aplica todas las medidas previstas en los ERES pero con una fecha de caducidad determinada desde el inicio y que tiene unas consecuencias diferentes a las del ERE. Si el ERE es como un despido cualquiera pero que afecta a una colectividad de trabajadores y que tiene unos mecanismos que tienen que ser aprobados por una autoridad laboral, etc. en el caso del ERTE, tendría que cumplir con los mismos requisitos, pero con un periodo predeterminado de antemano que permite que los trabajadores tengan una serie de circunstancias diferentes.

4.3 Algunos límites y particularidades del ERTE.

A continuación, trataremos más a fondo las características de los ERTES.

➤ *ERTE por causas de fuerza mayor vs ERTE por causas ETOP (económicas, técnicas, organizativas o productivas).* En aquellos supuestos en los que la empresa se vea en la necesidad de cesar su actividad como consecuencia directa de la declaración del estado de Alarma, se tramitara el ERTE por fuerza Mayor. En los supuestos en que sea necesario la suspensión de los contratos de trabajo como consecuencia de una disminución de los ingresos o de la producción, relacionadas con el COVID-19, se acogerán al procedimiento de suspensión o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción.

➤ En los casos en que no se den los requisitos económicos y haya descenso de la facturación, se puede solicitar ERTE por causas de producción.

➤ Se pueden incluir en el ERTE a los trabajadores eventuales y a los trabajadores en IT.

➤ El tiempo de suspensión no genera vacaciones.

➤ En la tramitación del ERTE se debe presentar una relación con los trabajadores afectados para su aprobación, por lo que, si hay que ampliar el número de trabajadores afectados, se deberá iniciar otro expediente.

➤ Si al comienzo del ERTE el trabajador con contrato temporal está en activo, se le aplican los mismos beneficios que al resto de trabajadores, incluida la no exigencia del periodo de carencia. La duración del mismo se reanudará a la finalización del estado de alarma.

➤ Los trabajadores que tienen contrato de formación y son familiares del autónomo tienen derecho a la prestación de desempleo. Si no cotizan no.

➤ No se puede dar vacaciones unilateralmente a los trabajadores afectados.

➤ Los expedientes de regulación temporal de empleo por fuerza mayor los puede realizar cualquier empresa que se encuentre afectada directamente por el estado de Alarma.

➤ No se pueden hacer ERTES coincidiendo con despidos, existiendo además la obligación de mantener la contratación durante los seis meses siguientes al ERTE.

➤ En el caso de los ERTES pueden entrar trabajadores temporales e indefinidos indistintamente.

➤ A aquellos trabajadores que se incluyan en el ERTE y no tenga periodo de carencia necesario para cobrar el desempleo, se les abonará igualmente.

➤ Si un trabajador, no está afectado por el COVID-19 y por tanto no tiene situación de IT, se le puede sancionar por faltas injustificadas al trabajo si este decide no ir a trabajar.

➤ Un certificado del servicio de prevención ajeno, por el cual se indica que la empresa no puede cumplir las medidas básicas de seguridad para el COVID19, sería suficiente para un ERTE por fuerza mayor por las obligaciones en materia de seguridad y salud que recoge la ley de prevención, pero sería aconsejable complementar con más justificación.

➤ Se puede concatenar ERTE + ERE entendiéndose finalizar el ERTE cuando finalice el estado de alarma y empezar con un ERE si baja la demanda de sus clientes, presentando uno nuevo, pero revisando si está obligado al mantenimiento de empleo 6 meses.

➤ Si un trabajador está pluriempleado, no puede cobrar el desempleo por estar incluido en un ERTE y a la vez cobrar la prestación por cese por tener una actividad en régimen de autónomo dentro de las incluidas en el RD463/2020 obligadas al cierre. La percepción extraordinaria por cese de actividad para los afectados por la declaración del estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 será incompatible con cualquier otra prestación del sistema de Seguridad Social (Art. 17.4 Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo).

➤ La diferencia entre presentar un ERTE en base al art. 22 o al art. 23 del RD 8/2020, es que en el art. 22 hace referencia a los expedientes por fuerza mayor, y el art.23 hace referencia a los expedientes ordinarios, económicos, técnicos, organizativos o productivos.

4.4 Tramitación de los ERTES. Algunas particularidades.

- Los pasos a seguir para tramitar un ERTE con la administración y con los trabajadores, son los siguientes: La empresa comunica a los trabajadores y posteriormente tramita la solicitud a la autoridad laboral con la documentación exigida, memoria, comunicación a los trabajadores y la relación de afectados con los datos en el caso de Fuerza Mayor, y en el Caso de ERTE por causas económicas organizativas o productivas, se comunicará a los representantes y se iniciará un periodo de consultas; será la empresa quien tramite la comunicación al SEPE de la relación de trabajadores afectados.
- La documentación es necesaria presentar para un ERTE de fuerza mayor será: Solicitud; Documento indicando duración, actividad, jornada y compromiso de mantenimiento empleo 6 meses posteriores; Memoria o informe; Comunicación a los trabajadores; traslado de la comunicación e informe a RLT si los hubiera y por último, la relación de trabajadores.
- En caso de ERTE por causas objetivas, se pueden realizar todos los trámites (comunicación a trabajadores, constitución del comité, apertura periodo consultas, acta con acuerdo...) el mismo día, ya que, siempre que se den las garantías necesarias, como nombramiento y comunicación de los representantes y entrega de documentación, se puede realizar todo en el mismo día, ya que la norma establece un plazo máximo para la negociación, pero no un periodo mínimo.
- Los ERTES hay que presentarlos según sea la causa y la administración constará si dan los requisitos en el caso de Fuerza Mayor y en el caso causas económicas o productivas lo determinara el art. 23 rd Ley 8/2020 y RD 1483/2020 de 29 de octubre.
- Si la empresa tiene varios centros de trabajo en distintas Provincias y de más de una Comunidad Autónoma, se presentarán ante el Ministerio de Trabajo y Economía Social, con una excepción y en aquellas empresas donde el 85% de la plantilla pertenezca a una Comunidad Autónoma, en cuyo caso se presentara en esa Comunidad Autónoma, siempre lógicamente que en esa Comunidad Autónoma haya afectados.
- Para suspender el contrato con un ERTE, hay que esperar respuesta de la Administración para que dicte Resolución constatando la situación de fuerza mayor, según art. 22.2.C, si bien se puede solicitar una vez se produzca el silencio administrativo positivo, sino se dicta resolución. Y en el caso de ERTE por causas

económicas, Productivas, será la empresa la que haga uso del expediente una vez hayan transcurrido el plazo de los siete días con acuerdo y sin acuerdo, mediante comunicación a los trabajadores y la expedición del certificado de empresa correspondiente.

➤ Como consecuencia de la publicación del RD Ley 8/2020 se simplifica el trámite en los dos tipos de ERTES, Fuerza Mayor y causas Económicas, Organizativas y Productivas, exigiendo en el segundo la acreditación del periodo de Consultas y la acreditación de las causas alegadas.

➤ Los contratos que se cumplan estando en ERTE, en principio quedan suspendidos y pendientes de cumplir plazo a su reanudación, y posteriormente se pueden renovar.

➤ Se puede presentar para una misma empresa un ERTE por fuerza mayor y un ERTE por causas productivas. Si no está claro que la resolución sea positiva, no se quiere demorar a la espera de resolución y por tanto a la vez inician el de causas productivas.

➤ Si una empresa hace un ERTE del 100% de la plantilla, pero necesita servicios mínimos, por ejemplo, una persona de mantenimiento una semana, una persona de logística otra semana... O días sueltos necesita que cierto personal trabaje, (contabilidad para hacer pagos etc. debe comunicarse todo ello por escrito al SEPE y de forma telemática a la Seguridad Social.

➤ En caso de que una empresa decida por voluntad propia cesar la actividad durante 15 días (o los necesarios) para proteger a los empleados, clientes y proveedores, las vacaciones deben ser de común acuerdo. La empresa puede solicitar un ERTE por la causa que lo justifique y prestación acorde a la situación.

➤ En caso de aprobación de un ERTE, se comunicará esta situación a la TGSS trabajador a trabajador en este momento.

➤ Si una empresa ya está en un ERE y se ve afectado por el COVID-19, debe finalizar el ERE y solicitar uno nuevo de acuerdo con la actividad que desarrolle.

➤ Si se realiza un ERTE por fuerza mayor, hay obligación de mantenimiento del empleo durante 6 meses, de acuerdo con la Disp. Adic. 6ª.al.

➤ Los empleados en IT, maternidades, paternidades, que van en el ERTE, cuando hagan alta, el procedimiento será el siguiente: los que están en estas

situaciones los hemos incluido en el Expediente de Regulación de Empleo, pero no hemos comunicado al Servicio Público de Empleo su afectación al objeto de las prestaciones por desempleo. Por lo tanto, cuando hacemos la tramitación colectiva con los ficheros Excel, no los incluimos.

➤ Si causan alta en el periodo del ERTE, les notificaremos comunicando que se han incluido en el ERTE así como la medida que le afecta (suspensión/reducción de jornada) y que la empresa procede a comunicar a la autoridad laboral y al Sepe su afectación.

➤ Comunicaremos a la autoridad laboral esta situación y al SEPE y enviaremos otra nueva comunicación al Servicio Público de Empleo indicando los datos de la persona y el certificado de empresa para que pueda percibir a partir de ese momento la prestación por desempleo.

➤ Las empresas pueden mejorar voluntariamente las prestaciones del Régimen General. Las mejoras voluntarias de prestaciones no integran la base de cotización. Tiene la consideración de carácter extrasalarial. Ni empresario, ni trabajadores podrán alterar la naturaleza de las mismas, en caso contrario podrían ser considerada “salario”.

➤ A efectos contables, de IRPF y de justificación del pago se deberá formalizar una nómina en que se refleje el concepto “mejora voluntaria prestación desempleo” por el importe que voluntariamente la empresa haya concedido y aplicando el IRPF correspondiente.

➤ “Mejora directa de prestaciones (Art. 239, LGSS)

➤ Las empresas podrán mejorar directamente las prestaciones de este Régimen General, costeándolas a su exclusivo cargo. Por excepción, y previa aprobación del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, podrá establecerse una aportación económica a cargo de los trabajadores, siempre que se les faculte para acogerse o no, individual y voluntariamente, a las mejoras concedidas por los empresarios con tal condición. Ver sentencias nº TS, Sala de lo Social, de 21/07/2009, Rec. 1078/2008 y TS, Sala de lo Social, de 26/11/2009, Rec. 1299/2009”

➤ Contingencias y prestaciones temporales (subsidios o indemnizaciones a tanto alzado). Debe señalarse que respecto de las mejoras directas vinculadas al resto de las contingencias y prestaciones temporales (IT, maternidad, riesgo durante el embarazo, desempleo,...), no rige la obligación de externalización, por lo que pueden gestionarse con cargo a fondos internos de las empresas o a través de fundaciones laborales, mutualidades de previsión social o compañías aseguradoras. Ver sentencias nº TS, Sala de lo Social, de 01/07/2009 y TS, Sala de lo Social, de 10/06/2009, Rec. 3133/2008.

➤ En el caso de que el Estado de Alarma se alargara con los ERTES ya solicitados con fecha fin. Se prorrogarán, de conformidad con el artículo 28 del RD ley 8/2020 de 17 de marzo, las medidas recogidas en sus artículos 22;23; 24 y 25 estarán vigentes mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID.



4.5 Negociación de los ERTES. Particularidades.

➤ En un supuesto en el que no existe *Representante Laboral de los Trabajadores*, el art. 23.1.a) RD ley 8/2020, de 17 de marzo establece la obligación de constituir la mesa negociadora en un plazo no superior a 5 días, con las personas designadas por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. La comisión estará conformada por una persona de cada uno de los sindicatos que cumplan dichos requisitos. Si no se conformase esta representación, se constituirá la comisión con tres trabajadores de la propia empresa, elegidos conforme a lo establecido en el art. 41.1 del ET.

➤ En los ERTES no es obligatorio llegar a un acuerdo con los representantes de los trabajadores, pues el periodo de consultas puede terminar con acuerdo y sin acuerdo.

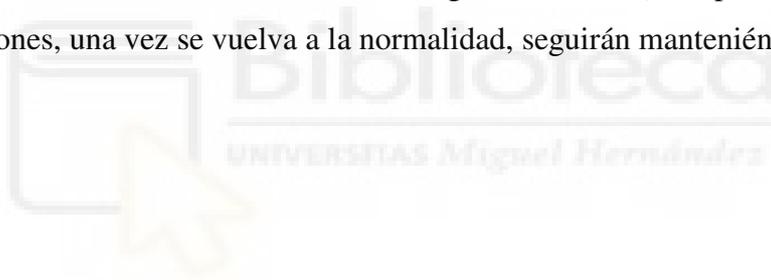
➤ Las suspensiones de empleo y sueldo, pueden ser voluntarias y previo pacto entre el trabajador y la empresa, pero no devengan salario, cotizaciones ni prestaciones.

➤ Las suspensiones que tengan causa en fuerza mayor o en causas ETOP, aun cuando afecten a un solo trabajador, deberán seguir el procedimiento establecido para los ERTES.

➤ La Comisión Ad Hoc se debe elegir entre todos los trabajadores de la plantilla, aunque los centros de trabajo sean de distinta Provincia.

➤ En las consultas a los trabajadores cuando en empresas pequeñas de 4 ó 5 trabajadores no hay representación sindical Se debe seguir el procedimiento establecido en el art.23.1.a) del RD ley 8/2020, de 17 de marzo establece la obligación de constituir la mesa negociadora en un plazo no superior a 5 días, con las personas designadas por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. La comisión estará conformada por una persona de cada uno de los sindicatos que cumplan dichos requisitos. Si no se conformase esta representación, se constituirá la comisión con tres trabajadores de la propia empresa, elegidos conforme a lo establecido en el art. 41.1 del ET.

- Para una empresa de menos de 5 empleados, es necesario designar un representante sindical o figura similar para iniciar el ERTE si es por causas económicas, Organizativas o Productivas, para el periodo de consultas.
- El empresario puede decidir no presentar un ERTE, y podría minimizar los efectos haciendo uso de vacaciones, bolsa horas u horas extras, de común acuerdo con trabajadores y representantes legales.
- Una vez realizadas las comunicaciones al trabajador, a la RLT, al SEPE y a la autoridad laboral, deberá realizar la variación a través del sistema Red en la TTSS.
- El empresario puede complementar en la nómina la prestación por desempleo que perciba el trabajador en caso de ERTE, puede hacerlo pero no cotiza a la seguridad social por ese importe al considerarse concepto extrasalarial como “mejora voluntaria de prestación de la seguridad social”. El importe abonado como complemento estará sujeto a IRPF.
- Si una empresa hace un ERTE por fuerza mayor a algún trabajador que tenga bonificación en las cotizaciones a la seguridad social (discapacidad, etc.), esas bonificaciones, una vez se vuelva a la normalidad, seguirán manteniéndose.



4.6 Comunicación de los ERTES. Particularidades.

- Si los trabajadores se niegan a firmar la recepción de la comunicación del expediente de ERTE y los representantes sindicales también se niegan se deben enviar dichas comunicaciones por burofax o cualquier otro medio con fuerza probatoria.
- Si las empresas no tienen representantes de los trabajadores, para el caso de ERTE por fuerza Mayor basta con la comunicación por escrito a cada trabajador del inicio del expediente, pero para el caso de ERTE por causas Económicas, habrá que dar traslado a los Sindicatos más representativos o que tengan representación en la empresa, y si no responden nombrar una comisión elegida por los trabajadores de tres miembros.
- En los casos que las empresas ya están cerradas y los trabajadores en sus casas, se les comunica que la empresa va a presentar un ERTE por fuerza mayor. Cualquiera que sea su procedimiento, es decir por correo electrónico y por WhatsApp, siempre que con los dos haya confirmación de recepción por parte del trabajador.
- La fecha en la cual se debe hacer la carta de comunicación a los trabajadores, será la misma fecha del cierre de la empresa.

V.- TELETRABAJO. CONCILIACIÓN Y CASO PRÁCTICO.

5.1 Definición y características.

Para evitar las medidas de reestructuración temporal, de suspensión, si es posible aplicar medidas de teletrabajo. Esto no quiere decir que todas las empresas tengan o puedan adoptar el teletrabajo, ello será solamente si es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado.

En muchos centros de trabajo ya ha empezado a implantarse la opción del trabajo a distancia, teletrabajo o *teleworking*, como alternativa a la de parar la actividad, la decisión de implantar el teletrabajo requiere de varios supuestos:

- Debe ser una medida de carácter temporal y extraordinaria
- Debe cumplir con la adecuación a la legislación laboral y al convenio colectivo
- La medida no debe suponer la reducción de los derechos profesionales (remuneración, jornada...)
- Si se prevé la disponibilidad de medios tecnológicos, esto no debe suponer un
- coste para las personas trabajadoras.

"Artículo 5. Carácter preferente del trabajo a distancia. Las medidas excepcionales de naturaleza laboral que se establecen en la presente norma tienen como objetivos prioritarios garantizar que la actividad empresarial y las relaciones de trabajo se reanuden con normalidad tras la situación de excepcionalidad sanitaria. En particular, se establecerán sistemas de organización que permitan mantener la actividad por mecanismos alternativos, particularmente por medio del trabajo a distancia, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado. Estas medidas alternativas, particularmente el trabajo a distancia, deberán ser prioritarias frente a la cesación temporal o reducción de la actividad. Con el objetivo de facilitar el ejercicio de la modalidad de trabajo a distancia en aquellos sectores, empresas o puestos de trabajo en las que no estuviera prevista hasta el momento, se entenderá cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos, en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, con carácter excepcional, a través de una auto-evaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora. "

Podemos ver, como este art. indica, la necesaria evaluación de riesgos, en este caso, dado el carácter excepcional y la urgencia, se reduce a una autoevaluación.

Las medidas de adaptación del horario y reducción de la jornada, también son mecanismos que ya existían pero, en este caso, se van a dar circunstancias excepcionales, donde se dan colegios que han cerrado, o con cuidadores que no van a poder prestar sus servicios a mayores, a personas enfermas, etc. como consecuencia del COVID-19, en este sentido la norma considera que en esos casos cuando sea necesaria la presencia del trabajador para atender algunas de las personas indicadas por enfermedad, edad, o discapacidad, que necesite ese cuidado personal directo, podrá adaptar su jornada, su horario, y la forma de trabajo.

Como antes indicaba, esto ya existía, lo que ocurre es que ahora se va a priorizar y se le va a dar el derecho individual al trabajador a proponer esa nueva adaptación de horario de turno de funciones de puesto o de lugar de trabajo. Bien entendido que ese planteamiento debe de ser justificado, razonable, y proporcionado con la situación de la empresa.

Lo excepcional y extraordinario de la situación hace que ahora sea el trabajador el que establezca y proponga esa adaptación, se elimina la necesidad de un periodo de negociación como contempla la norma común el art.34.8 pero sí se aconseja que las partes traten de llegar un acuerdo, siempre los desacuerdos están abiertos a vía judicial.

Por otro lado, ya no es solo una adaptación del horario, de la jornada o lugar de trabajo, puede ser una reducción especial de la jornada. Es una garantía que ya existe, pero que se amplía. En primer lugar porque podrá alcanzar hasta el 100% de la jornada, siendo antes el máximo el 50% de la jornada. En segundo lugar, antes, había que comunicarlo con 15 días de antelación, pudiendo realizarse ahora con 24 horas de antelación.

En el supuesto del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguineidad y afinidad, que por razón de edad, accidente o enfermedad, no puedan valerse por sí mismos no será necesario que el familiar que requiere la exención o cuidado no esté desempeñando ninguna actividad retribuida.

En cualquier caso, junto a este conjunto de medidas legales, las partes pueden acudir a otras fórmulas de razonabilidad y de flexibilidad pactadas como es por ejemplo, el uso de bolsa de horas, la distribución irregular de la jornada, así como otras medidas de modificación de condiciones de trabajo que permitan ir adaptando las condiciones laborales a un entorno empresarial donde se puede ver comprometida el futuro de muchas empresas, más allá del periodo de emergencia sanitaria.

Los trabajadores que debían acudir necesariamente a su puesto de trabajo y no podían realizar el nombrado teletrabajo, para poder controlar esta situación, las Cámaras de Comercio y la Delegación del Gobierno consensuaron un certificado para desplazamientos al trabajo durante el Estado de Alerta con un documento descargable, para que las empresas puedan facilitar a los trabajadores con necesidad de desplazarse por motivos laborales, de acuerdo con lo establecido en el decreto sobre el estado de alarma. El documento se debe rellenar con los datos de la empresa y el trabajador, imprimir y firmar, para que el trabajador lo lleve consigo. Hay que recordar que el documento no equivalía a una autorización, sino de un mecanismo para evitar problemas en la aplicación del Estado de alarma en lo relativo a desplazamientos en la vía pública.

Además, el CEIM puso a disposición un modelo de declaración responsable para los trabajadores por cuenta ajena que no deban acogerse al permiso retribuido recuperable, recogido en el RDL 10/2020.

Imagen 2. Ejemplo de Certificado Acreditativo Individual para el desplazamiento por motivos laborales.

CERTIFICADO ACREDITATIVO INDIVIDUAL DE NECESIDAD DE DESPLAZAMIENTO PERSONAL POR MOTIVOS LABORALES

Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, estado de alarma para crisis sanitaria por COVID-19

D. -----, con DNI: ----- en su condición de -----
-de la empresa-----, ubicada en -----
-----, Sevilla

CERTIFICA:

Que el/la trabajador/a D.----- con DNI-----, presta servicios para la empresa----- en las siguientes condiciones:

- Centro de trabajo ubicado en: -----
- Jornada laboral habitual de horas, en horario de: -----

- Que el/la trabajador/a debe desplazarse desde su domicilio particular a su centro de trabajo que permanece abierto durante el periodo de Estado de Alarma decretado por el Gobierno de España por no ser Centro de Trabajo dedicado a alguna de las actividades obligadas al cierre.

Se expide el presente certificado a los efectos de su posible acreditación ante la autoridad competente, en Sevilla a ----- de marzo de 2020.

Fdo.: -----

Final del documento ■

Fuente: Elaboración por parte de las Cámaras de Comercio y la Delegación del Gobierno (2020)

5.2 Caso práctico de empleado realizando teletrabajo en la provincia de Alicante.

Creo que es importante analizar un caso en concreto de un empleado que ha cambiado su modalidad de trabajo presencial a la de teletrabajo para observar las modificaciones actuales que se está realizando en una de las empresas de nuestra provincia, en concreto en la empresa de Grupo Esatur.

5.2.1 ¿Qué es Grupo Esatur y qué empresas lo forman?

El Grupo Esatur está compuesto de diversas empresas especializadas en el sector turístico y la organización de eventos, y que desarrollan en el ámbito los ámbitos de la consultoría, la promoción y la formación.

La trayectoria de Grupo Esatur se inicia en Esatur se remonta a 2003 cuando nació en Alicante Esatur Formación como un centro de formación turística y aeronáutica con titulaciones propias y oficiales.

Con el continuo crecimiento de empleadores que solicitaban perfiles y servicios de *outsourcing* de personal en un entorno eminentemente turístico, surgió Esatur Servicios, empresa de prestación de servicios y gestión de proyectos en clave turística y cultural.

Gestionan *outsourcing* de personal para cualquier tipo de servicio: azafatas, traductores, conductores, promotores, dependientes, informadores, guías, auxiliares...

Son especialistas en la gestión integral de Museos, Centros de Visitantes, Oficinas de Turismo, Servicios aeroportuarios, así como en la prestación de servicios de atención al público, guías o gabinetes didácticos.

Para atender necesidades más específicas de sus clientes en materia de desarrollo de eventos, es como se consolidó Esatur DMC. En estos momentos, trabajan para los principales Ayuntamientos y Diputaciones del territorio nacional, así como para empresas privadas de la talla de *Expedia, Huawei, Asics, The Ocean Race...*

Estas rutas, excursiones y actividades pertenecen a *Alicante Smart Destination*. Por último, para completar el grupo y reforzar su rama formativa, se unió al compendio empresarial en 2016 el Instituto Mediterráneo de Estudios de Protocolo – IMEP, centro adscrito a la Universidad Miguel Hernández (UMH), con titulaciones oficiales de Grado y Máster en Protocolo, Organización de Eventos y Relaciones Institucionales.

5.2.2.- Estudio del caso.

Estos últimos meses, hemos comprobado el notorio aumento de las empresas que están cerrando, así como los ERTES y despidos colectivos que se están dando a raíz de esta crisis sanitaria. Sabiendo esto, he realizado una entrevista a un trabajador de ESATUR SERVICIOS para conocer el otro lado (quizá más positivo) de esta situación, así como las modificaciones que han podido sufrir tanto él como el resto de sus trabajadores en su mismo puesto de trabajo e intermediaciones.

Para el estudio de este caso en concreto, entrevisté a Agustín Mollá Martínez, encargado de visitas turísticas y programación del museo *The Ocean Race* en Alicante para Grupo Esatur. (La entrevista completa transcrita se encuentra en ANEXO 1)

Su trabajo, hace unos meses, era necesariamente presencial, tenía un horario establecido y un puesto de trabajo en concreto dentro de las instalaciones de la empresa. Esta desafortunada situación, ha llevado tanto a él como al resto de trabajadores a realizar una serie de modificaciones en cuanto a la forma de trabajar.

El trabajador anteriormente nombrado, recibió por parte de la empresa la comunicación de su modalidad de trabajo a "no presencial", una vez realizada esa modificación, se le informó mediante correo electrónico sobre las medidas de seguridad e higiene en materia de prevención de riesgos laborales en el puesto de teletrabajo. (ANEXO 3)

Además, como la ley establece, se le proporcionó un documento de Autoevaluación (ANEXO 4) que debía ser rellenado y firmado por el trabajador en cuestión, Agustín Mollá Martínez para la empresa ESATUR SERVICIOS.

El trabajador también recibió por parte de la empresa un curso on-line de Medidas de Prevención en el puesto de trabajo frente al COVID19, dicho curso duraba cuatro horas, donde aparecían detallados distintos temas, como las Medidas de Higiene y Protección para evitar contagios, además de los protocolos de actuación en el ámbito laboral (Adjunto documentos del curso en ANEXO 5).

El curso tenía como objetivo dar a conocer al trabajador los aspectos básicos del coronavirus y dotarle de los conocimientos necesarios para implementar las medidas de seguridad e higiene en su puesto de trabajo y en la atención al cliente para evitar contagios, en dicho curso, los trabajadores debían realizar para superar el curso una prueba final de la cual tenían que acertar 10 preguntas de un total de 20.

Una vez que la prueba final se supere, la empresa emite el certificado de aprovechamiento del curso a cada trabajador.

En la entrevista, hemos podido comprobar cómo el trabajador se adapta perfectamente y además le resulta beneficiosa la nueva modalidad de trabajo ya que se flexibiliza totalmente el horario de trabajo que logra compatibilizar con sus estudios y vida extralaboral.

Este es uno de los muchos casos donde el teletrabajo se adapta y, por lo tanto, funciona sin necesidad de recurrir a los ERES, ERTES u otras medidas de suspensión de empleo y sueldo.



VI.- MEDIDAS LABORALES Y DE APOYO FAMILIAS Y COLECTIVOS VULNERABLES FRENTE AL COVID-19.

Por lo que respecta a las medidas en el ámbito laboral, he realizado un cuadro a modo de síntesis donde encontramos las siguientes medidas: Mayor flexibilidad para la suspensión temporal de contratos y reducciones temporales de la jornada (ERTES); Exoneración de cuotas empresariales de Seguridad Social para mayo y junio de 2020 (RDL 18/2020); Prórroga de los ERTE hasta el 30 de junio de 2020 (RDL 18/2020); Posibilidad de despido tras ERTES (RDL 18/2020); Medidas de protección ante el desempleo (RDL 15/2020); Extensión para el año 2020 de una reducción en la cotización (RDL 15/2020); Refuerzo protección de los trabajadores fijos-discontinuos (RDL 15/2020); Prórroga de los ERTE hasta el 30 de junio de 2020 (RDL 18/2020); Acceso a mutua colaboradora de la SS para los autónomos que no optaron en su momento (junio de 2019) (RDL 15/2020); Suspensión de los plazos del ámbito de funcionamiento y actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (RDL 15/2020); Calificación de sociedad laboral para sociedades anónimas o de responsabilidad limitada (RDL 15/2020); Moratorias en el pago de cotizaciones a la Seguridad Social; Permiso retribuido recuperable para actividades no esenciales; Acceso al sistema RED para gestiones con la Seguridad Social de empresas y autónomos; Subsidio extraordinario temporal para empleadas del hogar; Abono cotizaciones sociales de marzo de autónomos; Apoyo a las PYMES para la conectividad; Flexibilización en suministros de electricidad y gas natural para PYMEs y autónomos; Suspensión del pago de facturas electricidad, gas natural y determinados derivados del petróleo para autónomos; Medidas extraordinarias en materia de cotización; Mantenimiento y garantía de servicios de comunicaciones electrónicas; Prestación extraordinaria por cese actividad autónomos; Medidas para facilitar el trabajo a distancia; Medidas de conciliación laboral y familiar; Medidas sobre los contratos públicos; Línea de avales para pymes, autónomos y empresas; Moratorias en las hipotecas para trabajadores y autónomos vulnerables; Ampliación moratorias legales hipotecarias y no hipotecarias.

Estas medidas se encuentran desarrolladas en las siguientes tablas:

Tabla 1. Las medidas laborales y de apoyo a familias y colectivos vulnerables frente al COVID-19, I.

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>- Mayor flexibilidad para la suspensión temporal de contratos y reducciones temporales de la jornada (ERTEs):</p> <p>las pérdidas de actividad relacionadas con el COVID-19 se considerarán como fuerza mayor a efectos de suspender contratos o reducir jornadas. Se agiliza la tramitación de procedimientos de regulación de empleo (ERE) por fuerza mayor, causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se refuerza la cobertura a los trabajadores afectados para que accedan al desempleo aunque carezcan del periodo de cotización necesario, además dicho acceso no computará a efectos de consumir los periodos máximos de percepción. El RDL 15/2020 amplía a posteriori los ERTEs por fuerza mayor, habilitándolo para los sectores esenciales que también han visto reducidos sus ingresos de forma significativa.</p> <p>- Prórroga de los ERTE hasta el 30 de junio de 2020 (RDL 18/2020):</p> <p>las empresas que no puedan reanudar su actividad por causas de fuerza mayor podrán acogerse a esta ampliación, con dos condiciones. La primera es que su domicilio fiscal no conste en paraísos fiscales conforme a la normativa vigente. La segunda, que las sociedades mercantiles u otras personas jurídicas que se acojan a los ERTEs no podrán proceder al reparto de dividendos correspondientes al ejercicio fiscal en que se apliquen los ERTEs, excepto si abonan previamente el importe correspondiente a la exoneración aplicada a las cuotas de la seguridad social.</p> | <p>- Exoneración de cuotas empresariales de Seguridad Social para mayo y junio de 2020 (RDL 18/2020):La TGSS exonera a las empresas afectadas por un ERTE por fuerza mayor del pago de la aportación conjunta devengada en los meses de mayo y junio de 2020.</p> <p>-Empresas afectadas por ERTE por fuerza mayor total: exoneración del 100% si a 29 de febrero de 2020 tenían menos de 50 trabajadores de alta; del 75 % con 50 o más.</p> <p>-Empresas afectadas por ERTE por fuerza mayor parcial: los porcentajes varían de la siguiente forma:</p> <p>- Trabajadores que reinicien su actividad en empresas que el 29 de febrero tenían de alta menos de 50 trabajadores, exención del 85 % en mayo y el 70% en junio; y con 50 o más, 60% en mayo y 45% en junio.</p> <p>- Trabajadores que continúen con sus actividades suspendidas: empresas que el 29 de febrero tenían de alta menos de 50 trabajadores, 60% en mayo y 45% en junio; y con 50 o más, 45% en mayo y 30% en junio.</p> <p>La empresa debe comunicar previamente la situación de fuerza mayor total o parcial, identificar a las personas trabajadoras afectadas y el periodo de suspensión o reducción de jornada. Se mantiene la consideración de dicho periodo como cotizado a todos los efectos para los trabajadores afectados.</p> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Fuente: Elaboración propia a partir de Photoscape (2016)

Tabla 2. Las medidas laborales y de apoyo a familias y colectivos vulnerables frente al COVID-19, II

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>- Posibilidad de despido tras ERTES (RDL 18/2020).</p> <p>El capítulo referente a la salvaguarda del empleo (veto al despido de 6 meses tras un ERTE) del RDL 8/2020, se modifica para que el compromiso de mantener los puestos de trabajo no aplique a empresas en riesgo de concurso de acreedores (artículo 5.2 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal).</p> <p>- Medidas de protección ante el desempleo (RDL 15/2020): se atribuye la consideración de situación legal de desempleo a los trabajadores cuyos contratos han sido extinguidos durante el periodo de prueba desde el 9 de marzo, y a los que lo hayan extinguido voluntariamente desde el 1 de marzo por tener una oferta laboral en firme que no ha llegado a materializarse por el COVID-19. RDL 19/2020 Reconocimiento como accidente de trabajo de las prestaciones de Seguridad Social que cause el personal que presta servicios en centros sanitarios o sociosanitarios y que, en el ejercicio de su profesión, hayan contraído COVID-19.</p> <p>- Acceso a mutua colaboradora de la SS para los autónomos que no optaron en su momento (junio de 2019) (RDL 15/2020): podrán acceder ahora en la solicitud del cese para que la nueva entidad les pueda reconocer el derecho y facilitar su tramitación. Igualmente, podrán solicitar la prestación de la Incapacidad Temporal a partir de ese momento también en la Mutua por la que opten.</p> | <p>- Extensión para el año 2020 de una reducción en la cotización (RDL 15/2020) durante la situación de inactividad en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, para aquellos trabajadores que hubiesen realizado un máximo de 55 jornadas reales cotizadas en el año 2019.</p> <p>- Refuerzo protección de los trabajadores fijos-discontinuos (RDL 15/2020): se amplía la cobertura regulada en el RDL 8/2020 a los trabajadores que no hayan podido reincorporarse a su actividad en las fechas previstas por el COVID-19 y que no cumplen el requisito de situación legal de desempleo o no pueden acceder a la prestación por carecer del periodo de cotización necesario.</p> <p>- Suspensión de los plazos del ámbito de funcionamiento y actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (RDL 15/2020), con la excepción de los casos en los que su intervención sea necesaria para garantizar la protección del interés general o por estar relacionados con el COVID-19.</p> <p>- Calificación de sociedad laboral para sociedades anónimas o de responsabilidad limitada (RDL 15/2020): se flexibilizan de forma temporal y extraordinaria algunos de los requisitos que permiten a estas sociedades la calificación de sociedad laboral.</p> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Fuente: Elaboración propia a partir de Photoscape (2016)

Tabla 3. Las medidas laborales y de apoyo a familias y colectivos vulnerables frente al COVID-19, III.

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>- Moratorias en el pago de cotizaciones a la Seguridad Social: se habilita a la TGSS a la concesión excepcional de moratorias en estos pagos en los casos y condiciones que se determinen mediante Orden Ministerial. El periodo de devengo sería entre abril-junio de 2020 (empresas), y entre mayo-julio de 2020 (autónomos). También se permite que las empresas y autónomos sin aplazamientos de pago de deudas con la Seguridad Social puedan solicitarlos para las de abril a junio de 2020, con una rebaja del tipo de interés que queda fijado en el 0,5%. A posteriori, el RDL 15/2020 aplica un aplazamiento en el pago de deudas con la Seguridad Social por el que simplifica el procedimiento de resolución del aplazamiento con independencia del número de mensualidades que comprenda, fija un criterio homogéneo en la determinación del plazo de amortización mediante el pago escalonado de la deuda y establece el efecto jurídico de la solicitud hasta la resolución del procedimiento, en relación con la suspensión de los plazos administrativos contemplada en la disposición adicional tercera del RD 463/2020. Este aplazamiento se declara incompatible con la moratoria regulada en el artículo 34 del mismo RDL 11/2020.</p> | <p>- Permiso retribuido recuperable para actividades no esenciales: del 30 de marzo al 9 de abril (ambos incluidos), el personal laboral por cuenta ajena en servicios presenciales en empresas o entidades de actividades no esenciales (sector público o privado) queda adscrito a un permiso retribuido recuperable. Conserva su derecho a la retribución correspondiente, incluyendo el salario base y complementos, y recuperará las horas de trabajo a partir del día siguiente a la finalización del estado de alarma y hasta el 31/12/20, en un plazo negociado entre la empresa y los trabajadores.</p> <p>- Acceso al sistema RED para gestiones con la Seguridad Social de empresas y autónomos: moratorias en el pago de cotizaciones y devoluciones de ingresos indebidos para facilitar la gestión electrónica de solicitudes y demás trámites correspondientes a los aplazamientos en el pago de deudas.</p> <p>- Subsidio extraordinario temporal para empleadas del hogar: por falta de actividad, reducción de horas o fin del contrato. La cuantía dependerá de la retribución percibida con anterioridad y de la reducción de actividad, exigiéndose pruebas acreditativas. Este subsidio es compatible con el mantenimiento de otras actividades y la cuantía máxima a recibir será el SMI sin pagas extraordinarias.</p> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Fuente: Elaboración propia a partir de Photoscape (2016)

Tabla 4. Las medidas laborales y de apoyo a familias y colectivos vulnerables frente al COVID-19, IV.

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>- Abono cotizaciones sociales de marzo de autónomos: los que hayan suspendido su actividad y perciban la prestación por cese de actividad y no hayan ingresado dichas cotizaciones correspondientes a los días trabajados de marzo, podrán abonarlas fuera de plazo sin recargo. Además, para los beneficiarios de dicha prestación para los casos de suspensión de la actividad, no será objeto de recargo la cotización correspondiente a los días de actividad en marzo de 2020 no cubiertos por la prestación regulada que no fuera abonada dentro del plazo de ingreso.</p> <p>- Apoyo a las PYMES para la conectividad: se articulan ayudas a corto y medio plazo para que las PYMES puedan dotarse de soluciones de teletrabajo, y comprar o bien acceder al leasing de equipamiento y servicios para la digitalización. Todo ello se articulará a través de Red.es, el programa Acelera PYME-Talento. Queda recogida asimismo una nueva línea de ayudas a las PYMES tecnológicas para proyectos I+D+i con hasta 200 millones € para atender sus actividades e inversiones, la compra y leasing de equipamiento y servicios para la digitalización, y la dotación de soluciones de trabajo no presencial, y se articulará mediante el ICO.</p> | <p>- Flexibilización en suministros de electricidad y gas natural para PYMEs y autónomos. Por cierre temporal de establecimientos podrán suspender temporalmente sus contratos de suministro o modificar sus modalidades de contratos, y volver a modificarlos sin coste ni penalización tras el estado de alarma.</p> <p>- Suspensión del pago de facturas de electricidad, gas natural y determinados derivados del petróleo para autónomos. Asimismo, para que los comercializadores no asuman cargas de tesorería indebidas, se les exime de afrontar el pago de los peajes y de la liquidación de impuestos indirectos que gravan estos consumos durante el periodo de suspensión del pago.</p> <p>- Medidas extraordinarias en materia de cotización: en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por fuerza mayor relacionados con el COVID-19, se aplica una reducción del 100% de la aportación empresarial a la Seguridad Social para empresas de menos de 50 empleados, o del 75% para el resto de empresas.</p> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Fuente: Elaboración propia a partir de Photoscape (2016)

Tabla 5. Las medidas laborales y de apoyo a familias frente al COVID-19, V.

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>- Mantenimiento y garantía de servicios de comunicaciones electrónicas: para garantizar la conectividad y la conexión de banda ancha, los operadores deberán mantener el servicio por lo menos en las mismas condiciones que hasta el momento, sin posibilidad de interrumpirlo dure el estado de alarma, aunque conste esta opción en el contrato suscrito con los clientes. Se suspende asimismo la portabilidad de estos servicios mientras esté en vigor el estado de alarma. NUEVO RDL 19/2020 Se autoriza nuevamente la portabilidad en servicios de telecomunicaciones, aunque los operadores seguirán sin poder interrumpir el servicio por falta de pago, instándose a aplazar o fraccionar las posibles deudas por facturas devengadas hasta el 30 de junio de 2020 de forma lineal sin intereses ni garantías.</p> <p>- Prestación extraordinaria por cese de actividad autónomos: los autónomos afectados por declaración del estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 podrán acceder a dicha prestación.</p> | <p>- Medidas para facilitar el trabajo a distancia: se da carácter preferente al trabajo a distancia para reducir la movilidad y la posibilidad de contagio. Se pone en marcha un programa de financiación del material correspondiente con ayudas y créditos para PYMEs dentro del programa ACELERA PYME de RED.ES. A las empresas sin experiencia con teletrabajo se les pide "una relajación de obligaciones" con carácter temporal. El RDL 15/2020 amplia a posteriori el carácter preferente del trabajo a distancia y opciones de conciliación: se prorroga dos meses el carácter preferente del trabajo a distancia, así como el derecho de adaptación del horario y reducción de la jornada.</p> <p>- Medidas de conciliación laboral y familiar: los trabajadores por cuenta ajena que deban cuidar a personas dependientes debido a estas circunstancias excepcionales podrán adaptar o reducir su jornada, teniendo en cuenta que este cambio repercutirá en la disminución proporcional de su salario.</p> <p>- Medidas sobre los contratos públicos: para evitar los efectos negativos derivados de la suspensión de contratos públicos, se prevé un régimen específico de suspensión de los mismos.</p> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Fuente: Elaboración propia a partir de Photoscape (2016)

Tabla 6. Las medidas laborales y de apoyo a familias y colectivos vulnerables frente al COVID-19, VI.

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>- Línea de avales para pymes, autónomos y empresas: inversión de 100.000 millones de € para la gestión de facturas, necesidades de liquidez y facilitar el mantenimiento de los puestos de trabajo. El primer tramo de la línea por importe de 20.000 millones (50% para pymes y autónomos, y 50% para grandes compañías), podrá solicitarse en las entidades financieras con acuerdos de colaboración con el ICO, y tendrá carácter retroactivo a la activación del estado de alarma. El aval cubrirá el 80% de los nuevos préstamos y renovaciones de financiación de autónomos y pymes, y garantizará el 70% de la nueva financiación concedida y el 60% de las operaciones de renovación del resto de empresas. Las pymes, autónomos y empresas interesados pueden dirigirse a las entidades financieras colaboradoras hasta el 30 de septiembre de 2020. Además, se dota al ICO de una ampliación de su endeudamiento en 10.000 millones de € adicionales para poder facilitar liquidez a las empresas a través de las Líneas ICO de financiación. Asimismo, en el caso de las empresas exportadoras, se refuerza la capacidad de CESCE para el aumento de la cobertura de sus garantías por cuenta del estado.</p> | <p>- Moratorias en las hipotecas para trabajadores y autónomos vulnerables: para adquisición de vivienda habitual de trabajadores o autónomos en situación de vulnerabilidad económica. También se aplica dicha moratoria a avalistas y fiadores. El RDL 11/2020 añade a posteriori una extensión de la moratoria a autónomos, empresarios y profesionales respecto de los inmuebles afectos a su actividad económica, de un lado, y a las personas físicas que tengan arrendados inmuebles por los que no perciban el alquiler por aplicación de las medidas en favor de los arrendatarios como consecuencia del estado de alarma. RDL 19/2020</p> <p>- Ampliación moratorias legales hipotecarias y no hipotecarias: se incorpora un régimen especial para los acuerdos de moratoria alcanzados entre entidades prestamistas y sus clientes. Por lo tanto, se amplía el alcance subjetivo de estos acuerdos de aplazamiento de la deuda para aumentar el colectivo de personas a las que beneficia.</p> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Fuente: Elaboración propia a partir de Photoscape (2016)

VII.- CONCLUSIONES DEL TRABAJO.

Desde que se publicara el Real Decreto 463/2020 de 14 de marzo por el que se declaraba el Estado de Alarma y el Real Decreto 8/2020, de 17 de marzo de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, iniciamos todos los españoles en nuestros hogares un largo confinamiento, pero a su vez, se iniciaba para los profesionales del Derecho laboral, como lo son los abogados o los Graduados Sociales una desenfrenada actividad laboral con una nueva normativa que plantea innumerables dudas en cuanto a su interpretación y aplicación.

Es evidente que hay un tema en especial que causa mayor preocupación a nivel laboral y son las cuestiones derivadas de la tramitación de los ERTES excepcionales regulados en el anteriormente mencionado Real Decreto 8/2020 de 17 de marzo, ya que son difíciles de resolver todas las dudas en este momento, tanto por su carácter novedoso en el Derecho Español de dicha normativa y el poco tiempo transcurrido desde su publicación y entrada en vigor como las constantes modificaciones.

Me gustaría en esta conclusión realizar un breve análisis de la previsión económica que se espera tras esta crisis sanitaria. Pues se prevé un fatal golpe a nuestra economía.

Así pues, se prevé también un hundimiento del PIB de España, que se estima que caerá un 9,2% en este 2020 a causa de la crisis del COVID-19 debido, principalmente, a la caída de la demanda interna, especialmente el consumo privado, lo que llevaría también a un aumento significativo del ahorro.

De cara a la recuperación, el Gobierno habla de un aumento del PIB del 6,8% en 2021. Se trata de previsiones alineadas con otros organismos, como el Banco de España y el FMI, Además, el Gobierno espera una mejora del consumo en la segunda parte del año.

En cuanto al paro, La previsión eleva la tasa de paro al 19% (en 2019 era del 14,1%) y para el 2020 en el 17,2 %.

Imagen 3. Perspectivas macroeconómicas actuales.



| | 2019 | 2020 | 2021 |
|------------------|------|-------|------|
| PIB real | 2,0 | -9,2 | 6,8 |
| Consumo privado | 1,1 | -8,8 | 4,7 |
| Consumo Público | 2,3 | 2,5 | 1,8 |
| Inversión (FBCF) | 1,8 | -25,5 | 16,7 |
| Exportaciones | 2,6 | -27,1 | 11,6 |
| Importaciones | 1,2 | -31 | 9,3 |
| PIB nominal | 3,6 | -10,1 | 8,7 |
| Empleo | 1,5 | -9,7 | 5,7 |
| Tasa de paro (%) | 14,1 | 19 | 17,2 |

Fuente: Elaboración por parte del Ministerio de Hacienda (2020)

Por otra parte, y continuando con el análisis socio-económico, el Gobierno prevé un déficit público del 10,34% en 2020, un notable aumento con respecto a 2019 cuando era del 2,82%.

Se estima que los ingresos públicos sufrirán una caída de 25.700 millones respecto a 2019 y se situarán en el 41,2% del PIB.

Por lo tanto, hablamos de una caída importante de los ingresos públicos. Esto supondrá el mayor déficit desde 2012, cuando se alcanzó el 10,7%. Podemos comprobar esta situación en la siguiente imagen donde se muestra la evolución y previsiones del déficit público.

Imagen 4. Previsiones de Déficit 2020-2021.



Fuente: Elaboración por parte del Ministerio de Hacienda (2020)

En consecuencia, también aumentará la deuda pública, que pasará del 95,5% de 2019 al 115% en 2020. Estas cifras reflejan la gravedad de la crisis que atravesamos.

Para finalizar este análisis socio-económico, cabe destacar que el Gobierno ha cifrado en 138.923 millones de euros el impacto de las medidas tomadas para combatir el coronavirus y ha detallado el coste de algunas de las principales iniciativas, como los 17.894 millones por los cambios en los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE).

Las principales medidas de gasto suman 28.403 millones. Entre ellas, están los 1.400 millones de un crédito extraordinario para el Ministerio de Sanidad, 2.867 millones para actualizar las entregas a cuenta de las comunidades, 17.894 millones de gastos relacionados con ERTE o 1.355 millones por bajas laborales de aislamiento consideradas accidentes laborales.

Tras este análisis socio-económico, quisiera destacar que soy consciente de la profesionalidad y formación de todos los laboristas, pero también de que estamos ante una situación de emergencia única, por la tremenda carga de trabajo que tienen en sus despachos los profesionales. Por ello, en estos momentos, nuestro trabajo es esencial para los trabajadores y empresas afectadas por esta grave crisis sanitaria y económica causada por el COVID-19.

Considero que más que nunca los profesionales del Derecho del Trabajo debemos estar en primera fila intentando paliar con nuestra labor la incertidumbre que todas las familias españolas están viviendo y también colaborar con la Administración del Estado para hacer esta labor con la celeridad y profesionalidad, en una situación que no tiene precedentes en la historia de nuestro país.

Tras el estudio de este trabajo, como aportación personal y aprendizaje para futuras situaciones diré que es necesario nuestra visión como Graduados Sociales y punto de vista para simplificar los expedientes y procesos.

No puedo finalizar esta conclusión sin hacer una apelación al sentido común, a esa racionalidad y al sentido de responsabilidad y de solidaridad compartida por todos para afrontar una situación tan excepcional que, a pesar de las negativas previsiones, ninguno de nosotros está en condiciones de calcular el alcance y los efectos que pueda acarrear en nuestro futuro.

VIII.- FUENTES CONSULTADAS.

8.1 Bibliografía.

Colex, S.L. (Ed.). (2019). “*Estatuto de los Trabajadores y Ley de la Jurisdicción Social*”. A Coruña , España.

8.2 Páginas web laborales y jurídicas.

Wolters Kluwer, (16 de marzo de 2020). *Medidas laborales frente al coronavirus*. Wolters Kluwer, <https://a3.wolterskluwer.es/blog/medidas-laborales-frente-al-coronavirus#certific>

Wolters Kluwer, (25 de mayo de 2020). *Coronavirus: novedades en los ERTES del RDL 18/2020*. Wolters Kluwer, <https://a3.wolterskluwer.es/blog/coronavirus-novedades-en-los-ertes-del-rdl-182020>

Wolters Kluwer, (02 de junio de 2020). *Los 4 retos del departamento de RRHH ante el COVID-19*. Wolters Kluwer. <https://a3.wolterskluwer.es/blog/el-depto-de-rrhh-ante-el-coronavirus-impacto-y-oportunidades>

Iberley.es (27/05/2020). *Consideración de las bajas asociadas al coronavirus Covid-19 como contingencia profesional a efectos prestacionales*. Iberley.es. <https://www.iberley.es/temas/consideracion-bajas-asociadas-covid-19-contingencia-profesional-efectos-prestacionales-64494>

Ana Mínguez (9/06/2020). *El Gobierno ultima regular por ley el teletrabajo y quiere que las empresas compensen los gastos de los empleados*. Eleconomista.es <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/10594303/06/20/El-Gobierno-ultima-regular-por-ley-el-teletrabajo-y-quiere-que-las-empresas-compensen-los-gastos-de-los-empleados-.html>

Ángel M^a Marinero Peral. Boletín Oficial del Estado (10 de junio de 2020). COVID-19: DERECHO EUROPEO, ESTATAL Y AUTONÓMICO. Boletín Oficial del Estado, 10 de junio de 2020. Disponible en: https://www.boe.es/biblioteca_juridica/codigos/codigo.php?id=355

Boletín Oficial del Estado (miércoles 10 de junio de 2020) Real Decreto-ley 21/2020, de 9 de junio, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. Boletín Oficial del Estado: Núm. 163 Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2020/06/10/>

Boletín Oficial del Estado (10 de junio de 2020) Real Decreto-ley 21/2020, de 9 de junio, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. Referencia:BOE-A-2020-5895 Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/06/09/21>

Boletín Oficial del Estado (10 de junio de 2020) COVID-19: Colectivos Vulnerables. 10 de junio de 2020. Disponible en: https://www.boe.es/biblioteca_juridica/codigos/codigo.php?id=359&modo=2¬a=0

LegalToday (22 de Abril de 2020) Crisis sanitaria: análisis de Actualidad Jurídica Aranzadi. <http://www.legaltoday.com/actualidad/noticias/crisis-sanitaria-analisis-de-actualidad-juridica-aranzadi>

Thomson Reuters. (Marzo 2020). *Impacto jurídico del COVID 19: novedades laborales del Real Decreto-ley 8/2020* Disponible en: <https://www.thomsonreuters.es/content/dam/openweb/documents/pdf/spain/doc-pdf/dossier-impacto-juridico-covid-19.pdf>

VIV.-ANEXOS

ANEXO 1. Entrevista completa transcrita, mantenida por videollamada.

Lucía Gálvez Lledó - Buenos días, ¿Qué tal?, como bien sabes, estoy realizando mi trabajo de fin de grado sobre el tema laboral y social que nos aborda actualmente, algunas de estas son las modificaciones laborales causadas por el COVID-19, además, también estoy tratando la fuerte demanda del teletrabajo que se ha dado a raíz de la situación propiamente dicha. Con todo esto, querría hacerte unas preguntas, para que podamos tener un ejemplo de cómo se está abordando dicho tema. La primera cuestión es...¿A nivel psicológico te ha llegado a afectar el cambio de trabajar en las inmediaciones de tu empresa a, sin previo aviso, estar realizando tu trabajo en tu propio domicilio?

Agustín Mollá Martínez -Pues en los dos meses que llevo, considero que no, ya que en mi caso, por ejemplo, estoy compaginando los estudios con el trabajo, y esta situación de teletrabajo me ha aportado una mayor flexibilidad en el horario de trabajo. Sí es cierto que hay que cumplir con el horario que nos establecen, pero lo podemos organizar de diferentes formas.

Lucía Gálvez Lledó – Entonces...¿Has notado una mayor o una menor carga de trabajo?

AMM – En cuanto a cantidad o carga de trabajo, no puedo decirte mucho porque ahora ya no tengo las mismas tareas, y por lo tanto es diferente.

LGLL – Y para que entendamos mejor el cambio...¿En qué consistía antes tu trabajo presencial, y en qué consiste ahora que estás haciendo teletrabajo?

AMM- Antes mi trabajo consistía básicamente era atender grupos escolares, ya que en los museos hacíamos visitas guiadas con colegios, etc. Hacíamos talleres didácticos con ellos, nuestra labor básicamente, era atenderles en todo momento, ser su monitor didáctico, ser su guía turístico... Atención al público, preparar materiales, las visitas, tratar los desperfectos... realizar y recoger respuestas de las encuestas que realizábamos.

Ahora mismo, con la esta crisis sanitaria, y con el teletrabajo, nuestras funciones han cambiado, y yo ahora me dedico a trabajo interno, realizando inventarios de materiales de talleres, de materiales del museo, de oficina. También hemos realizado traducciones de textos, hemos redactado nuevo contenido ya que tenemos una sala “atemporal” y debemos de ir actualizando el contenido de los paneles. Tenemos también que crear el

nuevo programa educativo, cada año cambiamos los talleres que realizamos para que no sea monótono y para que tengamos oferta para los colegios. El tema de concertaciones con visitas sí ha cambiado bastante ya que no se puede realizar visitas escolares ya que los centros han cambiado.

LGLL- Ahora que has trabajado tanto presencial como no presencial...¿Crees que es factible en tu categoría profesional es factible realizar teletrabajo a largo plazo? Si no es así... ¿Crees que algún puesto dentro de la empresa podría hacerlo siendo rentable?

AMM- Creo que depende mucho del tipo de trabajo, en mi categoría profesional yo considero que no, ya que, desde mi punto de vista, trabajamos con el turismo, es un museo, y al final ver una visita guiada de forma *online* o virtual no es lo mismo que ver directamente las piezas expuestas en el museo o simplemente sentir el encanto del museo. Además que es un trabajo especialmente presencial, no se puede hacer una visita guiada real online en el museo, ya que no está esta relación entre personas, ni existe la colaboración por ejemplo entre los niños, por lo tanto se pierde ese aprendizaje que se busca cuando se realiza una visita.

LGLL.- Concretamente contigo, la empresa ¿Qué medidas ha tomado contigo la empresa a raíz del Coronavirus?

AMM- Pues en principio sí que nos dijeron que teníamos que realizar teletrabajo, por lo tanto no han hecho ERTES, sino que hemos seguido realizando el trabajo interno, entonces la empresa nos dio una serie de recomendaciones y nos explicó cuáles iban a ser las nuevas tareas, y nos repartieron el trabajo a cada uno de los miembros del museo, entonces, por ejemplo, un trabajador se encargaba de realizar una traducción en inglés mientras otro se encargaba de realizarla en francés, otro en valenciano, etc. y a final de semana, el trabajo era supervisado por la directora. Entonces, una vez cumplíamos unos objetivos, la directora nos daba los siguientes objetivos a cumplir de esa semana. Entonces así es como controlan ese horario.

LGLL.- Es una buena forma de control del horario de trabajo, y en cuanto al control y prevención de riesgo, ¿Tomaron alguna medida extraordinaria?

AMM.- Sí, nos mandaron una autoevaluación que teníamos que rellenar, con toda la información que debíamos saber sobre nuestro nuevo puesto de trabajo (ANEXO) dentro de nuestros hogares, donde nos advertían sobre peligros con mobiliario, cables, etc. Una vez la rellené, tuve que enviársela a la dirección del museo para el correcto control de la

seguridad. También esos documentos nos los dieron con un documento en formato *pdf* donde agregaban más información expresamente sobre prevención. Además de hacer un curso de prevención de riesgos con toda la información necesaria sobre mi trabajo y sobre el coronavirus, que además tenía un examen final donde veían lo que habíamos aprendido..

LGLL.- Y continuando con el tema de prevención de riesgos, ¿la empresa adoptará medidas cuando reanude su actividad con normalidad y pueda tener trabajadores en modalidad presencial?

AMM.- Como medidas de protección individual nos han dado las botellas de gel desinfectante hidroalcoholico y mascarillas, en las instalaciones van a poner mamparas para separar a los trabajadores del público en algunas zonas, se van poner cintas de distancia de seguridad, además, se va a limitar el aforo.

LGLL.- Para finalizar la entrevista, y como cuestión final, ¿cómo crees que afectará esta crisis sanitaria en tu sector y cómo crees que se abordará?

AMM.- Como antes comentaba, estamos en turismo, y sí es cierto que estamos bastante limitados. Creo que al final creo que cultura es cultura y las personas van a querer volver a salir y disfrutar de los museos, y volverán los grupos de asociaciones, grupos escolares, excursiones...

Si es cierto que actualmente todavía no hemos pasado por esta fase, y sí creo que afectará bastante al turismo, incluso este verano se estima una caída importante al turismo extranjero y visitantes en el museo, ya que, ahora mismo el turismo está limitado en un 30% de su capacidad en los museos, en el anterior año hemos llegado a tener aproximadamente 75.000 visitantes y con esta crisis no se estima que podamos ni tan siquiera acercarnos a esa cifra.

LGLL.- Muchas gracias por tu atención y respuestas, muy buena entrevista. Un saludo.

AMM.- Gracias a ti, un saludo.

ANEXO 2. Autorización Firmada por el trabajador de ESATUR para la publicación de datos personales.

AUTORIZACIÓN PARA EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES.

Con la firma de este documento manifiesto que he sido informado por Lucía Gálvez Lledó, con DNI 74371999G, alumna de la Universidad Miguel Hernández de Elche:

- i. Cederé del tratamiento de datos personales de los cuales soy titular y que, conjunta o separadamente podrán recolectar, tanto la alumna Lucía Gálvez Lledó, como la Universidad Miguel Hernández de Elche.
- ii. Es de carácter facultativo responder preguntas que versen sobre Datos Sensibles (Son datos sensibles, aquellos que afectan la intimidad del Titular o cuyo uso indebido puede generar discriminación, por ejemplo, la orientación política, las convicciones religiosas o filosóficas, de derechos humanos, así como los datos relativos a la salud, a la vida sexual y los datos biométricos) o sobre menores de edad.
- iii. Mis derechos como titular de los datos son los previstos en la Constitución y la ley, especialmente el derecho a conocer, actualizar, rectificar y suprimir mi información personal, así como el derecho a revocar el consentimiento otorgado para el tratamiento de datos personales.

Teniendo en cuenta lo anterior, autorizo de manera voluntaria, previa, explícita, informada a la Universidad Miguel Hernández de Elche y a su alumna Lucía Gálvez Lledó , para tratar mis datos personales de acuerdo con la Política de Tratamiento de Datos Personales del mismo; y para los fines relacionados con su objeto social y en especial para fines educativos, legales, contractuales y comerciales.

La información obtenida para el Tratamiento de mis datos personales la he suministrado de forma voluntaria y es verídica.

Se firma en [Santa Pola](#), el [2 de Junio](#) de [2020](#).

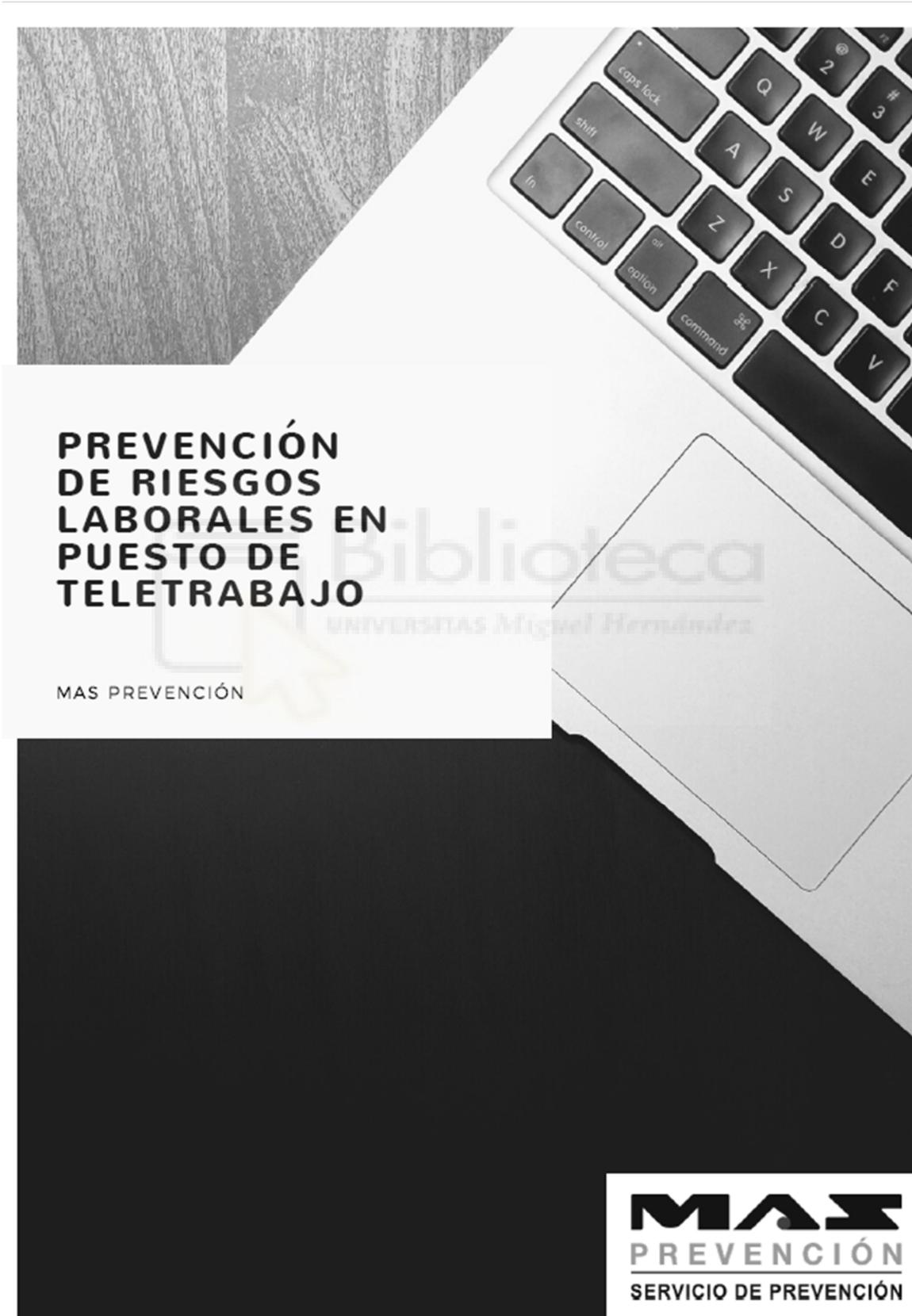
Firma:



Nombre: [Agustín Mollá Martínez](#)

Identificación: [48667495-R](#)

ANEXO 3. Documento de Prevención de Riesgos Laborales, enviado por la empresa a su trabajador Agustín Mollá Martínez.



¿Qué es el teletrabajo?

El teletrabajo es una forma de organización y/o realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa, se efectúa fuera de estos locales de forma regular.

Los principales riesgos a los que están expuestos los trabajadores.

- Fatiga visual.
- Fatiga postural y Trastornos músculo-esqueléticos.
- Estrés.
- Organizacionales.
- Los derivados de la transformación de una parte de la vivienda en lugar de trabajo.



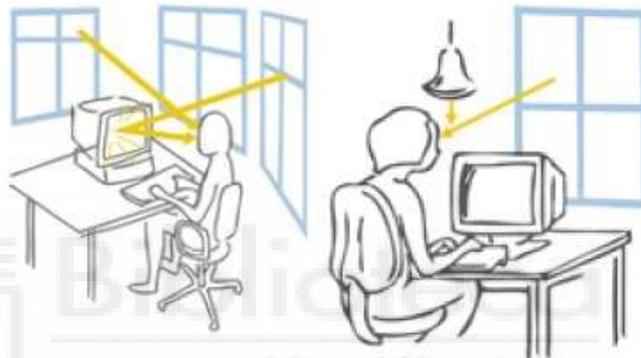
Fatiga Visual

Factores Causantes



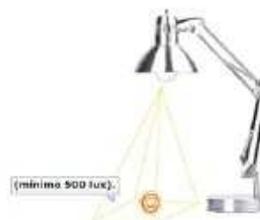
Los factores causantes de la fatiga visual son:

- Una inadecuada iluminación.
- Reflejos y deslumbramientos.
- Calidad de la pantalla del ordenador.
- Incorrecta ubicación del equipo informático y accesorios.



¿CUÁLES SON LAS MEDIDAS PREVENTIVAS QUE SE DEBEN ADOPTAR?

- Siempre que sea posible, será preferible una iluminación natural, que deberá complementarse con una iluminación artificial cuando la primera, por sí sola, no garantice las condiciones de visibilidad adecuadas (la iluminación mínima en el puesto de trabajo será de 500 lux sobre el plano de trabajo, de tal forma que permita una fácil lectura de documentos).



Fatiga Visual

Medidas preventivas



- No colocar la pantalla ni de frente ni de espaldas a las ventanas, sino colocarla de forma perpendicular a las mismas para evitar deslumbramientos y reflejos.
- Ubicar los puestos de trabajo de forma tal que los ojos del trabajador no queden situados frente a una ventana o frente a un punto de luz artificial que le puedan producir deslumbramientos directos.
- Evitar las variaciones bruscas de luminancia dentro de la zona de trabajo y entre ésta y su entorno inmediato para evitar desequilibrios de luminancia en el entorno visual del trabajador, por lo que no deben existir niveles de iluminación muy diferentes.
- Las ventanas estarán equipadas con unas cortinas, persianas, estores... para controlar la radiación solar y los deslumbramientos.
- Para evitar deslumbramientos se elegirán pantallas, mesas y teclado con acabado mate.
- Se deberá evitar el uso de documentos impresos sobre papel brillante porque da lugar a reflejos.
- Los caracteres de la pantalla deberán estar bien definidos y configurados de forma clara, y tener una dimensión suficiente, disponiendo de un espacio adecuado entre los caracteres y los renglones.
- La imagen de la pantalla deberá ser estable, sin destellos, centelleos u otras formas de inestabilidad.
- El trabajador deberá poder ajustar fácilmente la luminosidad y el contraste entre los caracteres y el fondo de la pantalla, y adaptarlos fácilmente a las condiciones de su entorno.

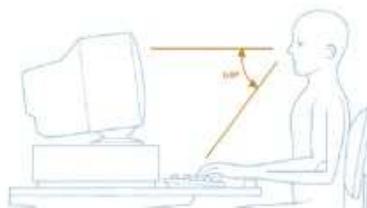
Trastornos musculoesqueléticos

Pantalla

- La pantalla deberá ser orientable e inclinable a voluntad del trabajador para evitar los reflejos.
- Podrá utilizarse un pedestal independiente o una mesa regulable para la pantalla.
- La pantalla, el teclado y los documentos deberán encontrarse a una distancia similar de los ojos para evitar la fatiga visual y los giros de cuello y cabeza.
- La distancia recomendada de lectura de la pantalla con respecto a los ojos del trabajador será entre 50 y 60 cm.



- La pantalla deberá estar a una altura que pueda ser visualizada por el trabajador dentro del espacio comprendido entre la línea de visión horizontal y la que se encuentra a 60° por debajo de la misma.



- Introducir pausas que permitan la recuperación de la fatiga y reducir el tiempo máximo de trabajo ante una pantalla.

Trastornos musculoesqueléticos

Elementos de trabajo



TECLADO

- Inclínable e independiente de la pantalla.
- Teclas delimitadas y separadas entre sí.
- Símbolos legibles en posición normal de trabajo.
- Superficie de baja reflectancia (mate).

RATÓN

- Debe ser ergonómico y adaptarse a la curvatura de la mano.
- Independiente.
- Botones invertibles.

SILLA

- Deberá ser estable, proporcionando al trabajador libertad de movimiento y procurándole una postura confortable.
- La altura de la misma será regulable.
- El respaldo deberá ser reclinable y su altura ajustable y tendrá una leve prominencia para dar apoyo a la zona lumbar.
- Tanto el asiento como el respaldo serán acolchados y deberán estar confeccionados con tela y material de relleno que permita la transpiración.
- Tendrá cinco apoyos en el suelo y ruedas para facilitar la libertad de movimientos del trabajador.
- Deben contar con apoyabrazos que reducen la carga muscular en la zona del cuello y hombro y permite más fácilmente el cambio de postura.

Trastornos musculoesqueléticos

Elementos de trabajo



MESA

- Dimensiones suficientes para colocar los elementos del equipo.
- Espacio suficiente y altura adecuada para permitir al trabajador una postura correcta.
- Estable y resistente, para soportar el peso.
- Superficie de baja reflectancia (mate).

REPOSAPIÉS

- Se debe utilizar cuando no se pueda regular la altura del asiento y los pies no descansan bien.
- Inclinação ajustable entre 0° y 15° sobre el plano horizontal.
- Dimensiones mínimas de 45cm de ancho por 35cm de profundidad.
- Las superficies serán antideslizantes tanto para los pies, como para la zona de apoyo al suelo.

ATRIL/PORTADOCUMENTOS

- Debe ser orientable en su totalidad y de tamaño suficiente para colocar las hojas.
- Se evita el continuo desplazamiento de la vista a distancia de la pantalla.
- Se recomienda que los caracteres, tengan el tamaño y contraste suficiente.

REPOSAMUÑECAS:

- Accesorio que persigue la reducción de la carga estática de los miembros superiores.
- Favorece la alineación correcta de la muñeca mientras se trabaja.
- La correcta alineación se consigue cuando el antebrazo, la muñeca y la mano forman una línea recta.

Trastornos musculoesqueléticos

Elementos de trabajo

AURICULARES:

- Si la tarea del puesto supone el uso continuado del teléfono combinado con el uso de teclado entonces se deberán utilizar cascos auriculares para evitar adoptar posturas forzadas.

PARA ADOPTAR UNAS CONDICIONES ERGONÓMICAS CORRECTAS, SE DEBERÁN SEGUIR LAS SIGUIENTES RECOMENDACIONES:



- Distancia ojo-pantalla y ojo documento entre 50 Y 60 cm. Mínimo 40 cm.
- La pantalla deberá estar comprendida entre un ángulo de 5° y 35° por debajo de la línea de visión horizontal.
- Situación próxima de pantalla y portadocumentos.
- Ángulo entre brazo y antebrazo, y muslos y piernas de 90°.
- Distancia entre tablero y superficie del asiento que permita buena movilidad.
- Espacio suficiente entre el teclado y el cuerpo, para apoyar las muñecas.
- Mantener la línea natural entre antebrazo y muñeca.
- Mantener una postura sentada entre 90° y 120°.
- Se deberán adoptar posturas adecuadas para evitar el vuelco de la silla.

Trastornos musculoesqueléticos

Elementos de trabajo



ORDENADOR PORTÁTIL

La disposición del ordenador portátil se deberá adaptar para permitir unas condiciones ergonómicas mínimas.

Se recomienda la colocación de un soporte para el portátil y conectarlo a un teclado externo, incluso conectar a monitor auxiliar.



PANTALLA PORTÁTIL



ORDENADOR PORTÁTIL CON ACCESORIOS

El trabajo se organizará de modo que:

- Se realicen pausas para evitar mantener posturas fijas durante mucho tiempo, levantándose si fuese necesario para cambiar de postura (aun cuando las condiciones ergonómicas sean correctas).
- Se cambie de actividad, evitando realizar actividades igual de fatigosas (leer, levantar cargas, etc).
- Se recomienda realizar ejercicios de estiramiento cada cierto tiempo, para relajar los músculos.

Estrés



ESTRÉS :

Derivado del uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación en el trabajo (internet, telefonía móvil, correo electrónico, PDA's, fax, etc.).

Es una reacción de adaptación del organismo humano, como consecuencia de un desequilibrio entre las demandas y los recursos y capacidades de la persona relacionados con el uso de las tecnologías de la información y la comunicación.

Las reacciones más destacables son:

- Trastornos musculares (calambres, rigidez, contracturas...).
- Trastornos gastrointestinales (diarreas...).
- Trastornos respiratorios (hiperventilación...).
- Trastornos cardiovasculares (hipertensión arterial, arritmias...).
- Trastornos dermatológicos (sudoración excesiva...).
- Trastornos del sueño.
- Ansiedad.
- Depresión.

¿CUÁLES SON LAS MEDIDAS QUE SE DEBEN ADOPTAR?

La formación periódica y específica sobre el uso de nuevas tecnologías de información y comunicación, ya que los avances tecnológicos se producen muy rápido y el teletrabajador debe ser capaz de responder.

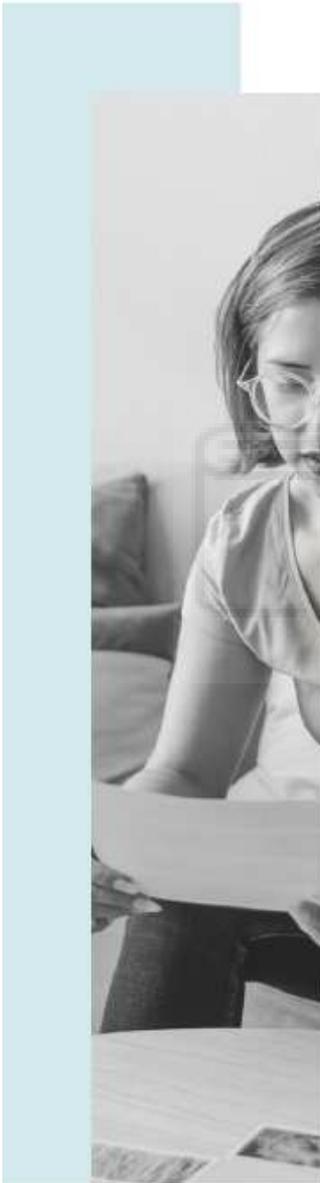
Riesgos derivados de la organización del trabajo



El hecho de que el teletrabajador normalmente trabaje en su casa, en soledad, o al menos aislado del resto de la plantilla de la empresa, manteniendo un contacto casi exclusivamente telemático o telefónico, lleva implícito una serie de posibles riesgos laborales de carácter psicosocial, que pueden dar lugar a diversas patologías. De ahí la necesidad de establecer una serie de medidas preventivas:

- **Flexibilidad horaria:** Establecimiento de un horario adaptado a las cualidades y necesidades del teletrabajador, dado que el propio control del ritmo de trabajo puede dar lugar a un exceso de horas de trabajo con la consiguiente sobrecarga.
- **Pausas:** Establecer un tiempo de trabajo/descanso donde primen las pausas cortas y frecuentes frente a las largas y espaciadas. Esto es debido a que una vez llegado el estado de fatiga es difícil recuperarse, siendo más positivo el procurar no alcanzarlo.
- **Aislamiento:** Es conveniente prefijar una serie de reuniones entre el teletrabajador y los componentes de la empresa. De esta manera, se consigue estar al día en cuestiones propias de su trabajo y de su empresa, se fomenta el sentido de pertenencia a la organización, y se previenen problemas derivados de la soledad y el aislamiento.
- **Separación del ámbito familiar del laboral:** El hecho de no separar, y no solo de manera física, ambos aspectos de la vida, puede dar lugar a tensiones que afectan psicológicamente al teletrabajador.

Claves para aprender a trabajar en casa



UN ESPACIO DE TRABAJO. Es importante habilitar una zona de la casa que funcione a modo de despacho y que recuerde a una oficina.

ESTABLECER UNA RUTINA. Levántate a la misma hora a la que te levantas normalmente cuando vas a trabajar. Tu cuerpo y mente se adaptará a la hora de comenzar a trabajar.

VÍSTETE COMO SI FUERAS A TRABAJAR. Prepárate como si fueses a la oficina.

ABRE NUEVAS VÍAS DE COMUNICACIÓN CON TUS COMPAÑEROS mediante aplicaciones de mensajería, correo electrónico o skype.

REALIZA PAUSAS Y MUÉVETE. Haz descansos para levantarte de la silla y estirar. No asocies esos descansos con navegar por internet.

NO TE DISTRAIGAS. Planifica para ello los momentos del día vas a usar para hacer llamadas, consultar el whatsapp o navegar por redes sociales. Y que estos momentos no formen parte de tus horas de trabajo.

DEFINE EL HORARIO DE INICIO Y FIN.

Establece el final de tu horario laboral como si estuvieras en la oficina. Es imprescindible definir el horario de inicio y fin de la jornada con antelación. Si el ocio se intercala con las obligaciones o si se trabaja hasta terminar la tarea, se puede llegar a tener la sensación de estar todo el día conectado, lo que aumenta la fatiga.

Los derivados de la transformación de una parte de la vivienda en lugar de trabajo

Es evidente que una vivienda no está preparada para ser un lugar de trabajo, y el hecho es que la mayoría de los teletrabajadores trabajan en su casa.

Por ello, consideramos imprescindible realizar una serie de modificaciones y tomar ciertas medidas que eviten riesgos:

- Habilitar una zona aislada dentro de la vivienda, con suficiente espacio para contener los equipos y materiales de trabajo, de manera que ese espacio se dedique exclusivamente al trabajo.
- Es conveniente que disponga de luz natural, y que el ruido, tanto externo como de la casa, sea el menor posible. El ruido puede ser un factor de estrés importante, y que la luz natural ayuda disminuir el riesgo de fatiga visual.
- Ordenar el espacio de la habitación para evitar caídas y golpes, respetando los lugares de paso, etc. En la misma línea, disponer el cableado eléctrico y telefónico de manera fija y en las paredes; de esta manera se evitarán accidentes innecesarios.
- Vigilar la temperatura de la habitación, así como la ventilación de la misma. Se recomienda mantener una temperatura de 20° a 24° en invierno y de 23° a 26° en verano y de cualquier forma siempre deberá estar entre 17-27°C
- Para evitar contactos eléctricos:
 - No sobrecargar los enchufes o instalaciones.
 - No realizar conexiones con medios inadecuados o fuera de los enchufes, cuadros o cajas de distribución específicas.
 - No realizar conexiones eléctricas cubiertas con cinta aislante.



Los derivados de la transformación de una parte de la vivienda en lugar de trabajo

- En caso de incendio desconectar la instalación y/o los equipos afectados y usar extintores específicos adecuados. Se deberán tener localizados los medios de extinción disponibles en la vivienda o comunidad y conocer la forma de uso, para poder sofocar el incendio de la forma más rápida posible.



- Las estanterías de la habitación deberán estar sujetas a la pared para prevenir el vuelco de las mismas.



Biblioteca
UNIVERSITAS Miguel Hernández

ANEXO 4. Autoevaluación rellena y firmada por el trabajador Agustín Mollá Martínez para la empresa ESATUR SERVICIOS.

Autoevaluación del puesto de teletrabajo.



4. Listado de autoevaluación para teletrabajadores.



| CONDICIONES DE SEGURIDAD. RIESGOS. | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| RIESGO: Caídas de personas al mismo nivel | FACTOR DEL RIESGO: Espacios y superficies de trabajo | |
| CUESTIONARIO | RESPUESTA | EN CASO DE RESPUESTA NEGATIVA |
| 1. Su puesto de teletrabajo se mantiene limpio y ordenado (<i>No hay objetos, materiales por el medio, está todo el material de trabajo en su sitio</i>). | SI X | Mantenga el espacio de trabajo lo más limpio y despejado posible, recogiendo de inmediato cualquier elemento caído que pueda provocar resbalones o tropiezos. |
| | NO → | Recoja de forma inmediata cualquier vertido o derrame que se produzca de manera accidental. |
| 2. Los cables eléctricos de los equipos de trabajo utilizados se encuentra colocados fuera de zonas de paso. | SI X | Evite que los cables informáticos estén por el suelo en zonas de paso. |
| | NO → | Recójalos o canalícelos por la pared o por la mesa. |
| 3. Las zonas de paso, que dan acceso a su puesto de teletrabajo, están despejadas y libres de obstáculos (<i>no hay papeleras, cajas de materiales, productos apilados, etc</i>). | SI X | Mantenga en todo momento las zonas de paso de acceso a su puesto de teletrabajo despejadas y libres de obstáculos tales como papeleras, cajas de materiales, productos apilados, etc. |
| | NO → | |

| CONDICIONES DE SEGURIDAD. RIESGOS. | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| RIESGO: Exposición a riesgos eléctricos | FACTOR DEL RIESGO: Instalación eléctrica | |
| CUESTIONARIO | RESPUESTA | EN CASO DE RESPUESTA NEGATIVA |
| 1. El cableado eléctrico (ordenador, impresora, teléfono, etc.) del entorno de su puesto de teletrabajo se encuentra en buen estado (<i>no observa cables pelados, reparados con cinta aislante, conexiones de cables directamente a la clavija de conexión, etc</i>). | SI X | Revise el equipo eléctrico antes de utilizarlo. No use nunca cables pelados, deteriorados, reparados con cinta aislante o sin enchufe. |
| | NO → | |
| 2. Las conexiones del equipo de trabajo a la red eléctrica doméstica evita una sobrecarga de los enchufes o un uso excesivo de regletas o dispositivos similares. | SI X | No sobrecargue los enchufes o instalaciones. No conecte varios aparatos juntos a la misma toma-corriente mediante ladrón de enchufe, regletas de conexión o base múltiple. |
| | NO → | |

| CONDICIONES DE SEGURIDAD. RIESGOS. | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| RIESGO: Caídas de objetos por desplome o derrumbamiento | EQUIPO DE TRABAJO: Mesa de trabajo | FACTOR DEL RIESGO: Espacios y superficies de trabajo |
| CUESTIONARIO | RESPUESTA | EN CASO DE RESPUESTA NEGATIVA |
| 1. La mesa de trabajo soporta, sin moverse, el peso del equipo y el de cualquier persona que eventualmente se apoye en alguno de sus bordes. | SI X | Utilice una mesa de trabajo que soporte el peso del equipo, del material a utilizar, así como el posible apoyo de alguna persona. |
| | NO → | |

| CONDICIONES DE SEGURIDAD. RIESGOS. | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| RIESGO: Choques contra objetos inmóviles | FACTOR DEL RIESGO: Espacios y superficies de trabajo | |
| CUESTIONARIO | RESPUESTA | EN CASO DE RESPUESTA NEGATIVA |
| 1. Dispone de espacio libre suficiente para garantizar su movilidad (<i>puede moverse con comodidad alrededor de la mesa, silla, armarios...</i>). | SI X | Deje suficiente espacio alrededor de su puesto de teletrabajo para poder moverse con comodidad y seguridad. |
| | NO → | |

| CONDICIONES DE SEGURIDAD. RIESGOS. | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| RIESGO: Incendios | FACTOR DEL RIESGO: Espacios y superficies de trabajo | |
| CUESTIONARIO | RESPUESTA | EN CASO DE RESPUESTA NEGATIVA |
| 1. Conoce la ubicación de los medios de extinción existentes en su vivienda o comunidad. | SI X | Localice los equipos de lucha contra incendios más próximos a su puesto de teletrabajo (rellano de la escalera o planta del piso donde realice el teletrabajo, etc). |
| | NO  | |
| 2. Conoce el manejo de un extintor. | SI X | Aprenda a manejar un extintor. |
| | NO  | |

Reglas generales en el manejo de extintores

1. Descolgar el extintor asíéndolo por la maneta o asa fija y dejarlo sobre el suelo en posición vertical.
2. Quitar el pasador de seguridad tirando de su anillo o precinto.
3. En el caso de extintor de polvo, asir la manguera por la boquilla para evitar la salida incontrolada del agente extintor. Si el extintor es de CO2 sujetar la tobera por la empuñadura.
4. Antes de acercarse al fuego, realizar una pequeña descarga de comprobación de salida del agente extintor.
5. Acercarse al fuego dejando como mínimo un metro de distancia hasta él. En caso de espacios abiertos acercarse en la dirección del viento (el viento nos pegará en la espalda).
6. Dirigir el chorro de agente extintor hacia la base de las llamas en forma de zigzag, cubriendo la superficie del material que se ha incendiado.
7. Si el fuego afecta a un líquido, evitar un chorro demasiado fuerte porque extenderá el líquido y por lo tanto la superficie incendiada o se proyectará líquido inflamado afectando al personal que participa en la extinción.
8. Una vez usado el extintor, deber ser recargado totalmente, aunque no se haya utilizado toda su carga.

| CONDICIONES DE SEGURIDAD. RIESGOS. | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| RIESGO: Incendios | FACTOR DEL RIESGO: Espacios y superficies de trabajo | |
| CUESTIONARIO | RESPUESTA | EN CASO DE RESPUESTA NEGATIVA |
| 3. Conoce las actuaciones a realizar en caso de una emergencia. (Sabe cómo actuar en caso de un incendio, un escape de gas...). | SI X | Conozca las actuaciones a realizar en caso de emergencia. Identifique las salidas de evacuación más próximas a su puesto de teletrabajo (rellano de la escalera o planta del piso donde realice el teletrabajo, etc). |
| | NO  | |

Como actuar en caso de Incendio en el domicilio

- **Avise al 080 ó 112.**
- Si se trata de un pequeño incendio en su vivienda, y sabe utilizar un extintor, trate de extinguirlo siempre y cuando su vida no corra un peligro.
- En el caso de que no lo pueda apagar, porque sea demasiado grande o porque haya tanto humo en la casa que no sepa dónde está el fuego, opte por alguna de estas opciones:
 - a) **Si puede salir de su domicilio:**
 - ✓ Cierre todas las puertas que vaya dejando detrás de usted.
 - ✓ No vuelva nunca atrás para recoger sus objetos personales. Lo primero es salvar su vida y la de los demás.
 - ✓ Abandone el edificio por la escalera de salida más cercana. Nunca utilice el ascensor.
 - ✓ Espere a que lleguen los Servicios de Emergencia y explíqueles donde está el incendio.
 - b) **Si no puede salir de su domicilio:**
 - ✓ Si el incendio de su casa impide el acceso a la puerta de salida, diríjase a la estancia más alejada del fuego para refugiarse, y cierre todas las puertas que encuentre a su paso.
 - ✓ Tape la rendija de la puerta para evitar que entre el humo usando mantas, trapos o camisas mojadas siempre que sea posible.
 - ✓ Permanezca en la estancia hasta que lleguen los Servicios de Emergencia.
 - ✓ Si hubiera una ventana o balcón hágase ver para que le puedan rescatar desde el exterior. En caso contrario, agáchese para mantenerse cerca del suelo, donde el aire es más limpio.

Cómo actuar ante un Escape de gas:

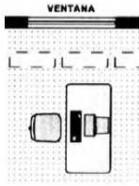
- Cierre la llave de paso del gas. Ventile la zona.
- No encienda ni apague luces ni máquinas.

| CONDICIONES DE SEGURIDAD. RIESGOS. | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| RIESGO: Caídas de objetos en manipulación | EQUIPO DE TRABAJO: Armarios/estanterías FACTOR DEL RIESGO: Objetos en torno al puesto de trabajo | |
| CUESTIONARIO | RESPUESTA | EN CASO DE RESPUESTA NEGATIVA |
| 1. Dispone de lugares específicos para almacenar (<i>objetos, materiales, etc.</i>). | SI X | Disponga de armarios, estanterías, etc, para almacenar los objetos y materiales de trabajo. |
| | NO → | |
| 2. Las baldas y/o estantes de armarios y/o estanterías se encuentran en buen estado y no están sobrecargados (<i>compruebe que las baldas no están curvadas por el peso que soportan, que están bien ensambladas, etc.</i>). | SI X | No sobrecargue las baldas de estanterías o armarios. Evite almacenar objetos, especialmente los pesados, donde sea difícil alcanzarlos o donde se puedan caer. Coloque los materiales más pesados en la parte inferior, y los menos pesados en la parte superior. Nunca intente sujetar una estantería o armario que se cae. |
| | NO → | |
| 3. Los armarios y/o estanterías presentan estabilidad (<i>no se ven inclinadas o con riesgo de que puedan volcarse</i>). | SI X | Sujete armarios y/o estanterías a la pared para evitar que puedan volcarse y caer. |
| | NO → | |

| CONDICIONES DE SEGURIDAD. RIESGOS. | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| RIESGO: Caídas de personas al mismo nivel | EQUIPO DE TRABAJO: Escalera de mano FACTOR DEL RIESGO: Espacios y superficies de trabajo | |
| CUESTIONARIO | RESPUESTA | EN CASO DE RESPUESTA NEGATIVA |
| 1. Si tiene que acceder a partes elevadas de estanterías, armarios, etc, dispone de una escalera de mano. | SI X | Disponga de una escalera de mano homologada si debe acceder a partes elevadas como estanterías, armarios, etc. No utilice mesas, sillas, cajas o estantes como escaleras improvisadas. |
| | NO → | |
| 2. La escalera de mano dispone de zapatas antideslizantes (<i>compruebe que cada una de las patas tiene una zapata o calzo antideslizante</i>). | SI X | Utilice solo escaleras de mano con calzos o zapatas antideslizantes. |
| | NO → | |
| 3. La escalera de mano dispone de peldaños rugosos y/o antideslizantes (<i>no observa que pueda resbalarse al poner los pies en los peldaños</i>). | SI X | Utilice solo escaleras de mano con peldaños rugosos y/o antideslizantes. |
| | NO → | |
| 4. Si la escalera es de tijera dispone de un sistema que evite su apertura de forma accidental (<i>cadena, herraje, etc.</i>). | SI X | Utilice solo escaleras de tijera dotadas con un sistema que evite su apertura de forma accidental (<i>cadena, herraje, etc.</i>). |
| | NO → | |

| CONDICIONES DE HIGIENE. RIESGOS. | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|-------------------------------|
| RIESGO: Exposición al Ruido | FACTOR DEL RIESGO: Ruido | |
| CUESTIONARIO | RESPUESTA | EN CASO DE RESPUESTA NEGATIVA |
| 1. El nivel de ruido en su puesto de teletrabajo le facilita la comunicación o la atención. | SI X | |
| | NO | ➡ |
| Procure que el nivel de ruido en su puesto de teletrabajo, tanto el que provenga del exterior de su domicilio como el generado dentro del mismo, sea el más bajo posible. | | |

| CONDICIONES DE ERGONOMÍA. RIESGOS. | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|-------------------------------|
| RIESGO: Disconfort | FACTOR DEL RIESGO: Temperatura y humedad | |
| CUESTIONARIO | RESPUESTA | EN CASO DE RESPUESTA NEGATIVA |
| 1. Habitualmente la temperatura existente en el puesto de trabajo es confortable. | SI X | |
| | NO | ➡ |
| 2. La humedad en la zona de trabajo se encuentra comprendida entre el 30% y el 70%. | SI X | |
| | NO | ➡ |
| Disponga de equipos de climatización/calefacción que le permitan mantener en el puesto de teletrabajo una temperatura comprendida entre 17°C y 27°C. | | |
| Mantenga en su puesto de teletrabajo una humedad relativa comprendida entre 30% y 70%. Esta humedad le permitirá prevenir la sequedad de los ojos y mucosas. | | |

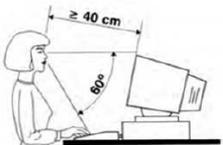
| CONDICIONES DE ERGONOMÍA. RIESGOS. | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|
| RIESGO: Deslumbramientos | FACTOR DEL RIESGO: Iluminación | |
| CUESTIONARIO | RESPUESTA | EN CASO DE RESPUESTA NEGATIVA |
| 1. La pantalla de visualización de datos se encuentra ubicada de perpendicular a las ventanas.  | SI X | |
| | NO | ➡ |
| Oriente el puesto de teletrabajo respecto a las ventanas para evitar deslumbramientos y reflejos. Esta medida puede complementarla mediante la utilización de cortinas, estores o persianas que amortigüen la luz natural. | | |
| 2. Las fuentes de iluminación artificial no le producen deslumbramientos en sus ojos. | SI X | |
| | NO | ➡ |
| Si los deslumbramientos son originados por la luz artificial ubicada en el techo reubique el puesto de trabajo. Si son producidos por la utilización de iluminación auxiliar de sobremesa (flexo, lámpara), aléjela lo suficiente. Puede complementar esta medida inclinando o girando la iluminación auxiliar si ésta lo permite. | | |

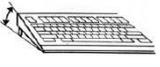
| CONDICIONES DE ERGONOMÍA. RIESGOS. | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| RIESGO: Deslumbramientos | FACTOR DEL RIESGO: Iluminación | |
| CUESTIONARIO | RESPUESTA | EN CASO DE RESPUESTA NEGATIVA |
| 3. Las fuentes de iluminación artificial no le producen reflejos molestos en el equipo de trabajo (pantalla o teclado). | SI X | Si los reflejos son originados por la luz artificial ubicada en el techo reubique el puesto de trabajo. Si son producidos por la utilización de iluminación auxiliar de sobremesa (flexo, lámpara), aleje ésta lo suficiente. Puede complementar la medida con los dispositivos de inclinación y giro de la pantalla y/o de la iluminación auxiliar utilizada. |
| | NO → | |
| 4. La superficie de la mesa es de acabado mate. | SI X | Elija una mesa de trabajo cuya superficie sea mate, o coloque sobre ella algún material de acabado mate. |
| | NO → | |

| CONDICIONES DE ERGONOMÍA. RIESGOS. | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| RIESGO: Fatiga visual | FACTOR DEL RIESGO: Iluminación | |
| CUESTIONARIO | RESPUESTA | EN CASO DE RESPUESTA NEGATIVA |
| 1. La luz disponible en su puesto de teletrabajo es suficiente para leer sin dificultad los documentos, escribir y trabajar con la pantalla de visualización de datos (PVD). | SI X | Debe disponer de un grado de iluminación adecuado (mínimo 500 lux). Utilice la luz natural (ventanas) siempre que sea posible. |
| | NO → | Si los niveles de iluminación natural son bajos utilice iluminación auxiliar artificial (luminarias del techo de la habitación, flexo, |

| | | |
|--|--|------------------------|
| | | lámpara de sobremesa). |
|--|--|------------------------|

| CONDICIONES DE ERGONOMÍA. RIESGOS. | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| RIESGO: Fatiga visual | FACTOR DEL RIESGO: Pantalla de visualización de datos (PVD) | |
| CUESTIONARIO | RESPUESTA | EN CASO DE RESPUESTA NEGATIVA |
| 1. La luminosidad de los documentos u otros elementos del entorno no es mucho mayor que la de su pantalla encendida. | SI X | Evite las variaciones bruscas de iluminación dentro de la zona de trabajo, y entre ésta y su entorno inmediato, para evitar desequilibrios de iluminación en su entorno visual. |
| | NO → | |
| 2. Los caracteres de la pantalla están bien definidos, configurados de forma clara y tienen una dimensión suficiente que facilitan su lectura. | SI X | Ajuste las características de los caracteres de la pantalla para garantizar su lectura de forma clara. |
| | NO → | |
| 3. La pantalla le permite ajustar la luminosidad (brillo) y el contraste entre los caracteres y el fondo de la pantalla. | SI X | Utilice una pantalla que le permita ajustar fácilmente la luminosidad y el contraste entre los caracteres y el fondo de la pantalla, para adaptarlos fácilmente a las condiciones del entorno. |
| | NO → | |
| 4. La imagen de la pantalla es estable, sin fenómenos de destellos, centelleos u otras formas de inestabilidad. | SI X | Utilice una pantalla cuya imagen sea estable, sin fenómenos de destellos, centelleos u otras formas de inestabilidad. |
| | NO → | |
| 5. Puede regular la inclinación y el giro de la pantalla para evitar reflejos. | SI X | Utilice una pantalla orientable e inclinable a voluntad con facilidad para adaptarse a sus necesidades. |
| | NO → | |

| CONDICIONES DE ERGONOMÍA. RIESGOS. | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| RIESGO: Fatiga visual | FACTOR DEL RIESGO: Pantalla de visualización de datos (PVD) | |
| CUESTIONARIO | RESPUESTA | EN CASO DE RESPUESTA NEGATIVA |
| <p>6. La disposición del puesto de teletrabajo le permite adecuar la distancia de lectura de la pantalla (moviéndola en profundidad) con respecto a sus ojos.</p> | SI X | <p>Acondicione el puesto de teletrabajo de tal manera que le permita situar la pantalla con respecto a sus ojos a una distancia comprendida entre 40 y 60 cm.</p>  |
| | NO → | |
| <p>7. La pantalla no tiene reflejos ni reverberaciones que le resulten molestos.</p> | SI X | <p>Utilice una pantalla que no produzca reflejos ni reverberaciones molestas. Control de los reflejos:</p> <p>a) Evite la presencia de fuentes de luz susceptibles de reflejarse en la pantalla (complemente con los dispositivos de inclinación y giro de la pantalla).</p> <p>b) Utilice pantallas con tratamiento antirreflejo o coloque un filtro antirreflejo apropiado.</p> |
| | NO → | |

| CONDICIONES DE ERGONOMÍA. RIESGOS. | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| RIESGO: Fatiga Postural | FACTOR DEL RIESGO: Pantalla Visualización Datos | |
| CUESTIONARIO | RESPUESTA | EN CASO DE RESPUESTA NEGATIVA |
| <p>4. Dispone de espacio suficiente delante del teclado para apoyar los brazos y las manos.</p>  | SI X | <p>Disponga de un espacio suficiente delante del teclado para que pueda apoyar los brazos y las manos. Se recomienda dejar un espacio de unos 10 cm entre el teclado y el borde de la mesa.</p> |
| | NO → | |
| <p>5. Puede regular la inclinación de su teclado.</p>  | SI X | <p>La disposición del teclado y las características de las teclas debe favorecer, en lo posible, la alineación entre el antebrazo-muñeca-mano.</p> |
| | NO → | |
| <p>6. El sistema mesa-silla le permite un espacio suficiente para alojar las piernas con comodidad y para permitir el cambio de postura.</p> | SI X | <p>Para el trabajo en posición sentado, debe habilitarse el suficiente espacio para alojar los miembros inferiores, y para permitir los cambios de postura en el transcurso de la actividad.</p> <p>En el entorno del puesto debe existir suficiente espacio para permitir el acceso del usuario al mismo sin dificultad, así como para que pueda tomar asiento y levantarse con facilidad.</p> |
| | NO → | |
| <p>7. La altura de la silla es regulable.</p> | SI X | <p>Disponga de una silla regulable en altura.</p> |
| | NO → | |

| CONDICIONES DE ERGONOMÍA. RIESGOS. | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| RIESGO: Fatiga Postural | FACTOR DEL RIESGO: Pantalla Visualización Datos | |
| CUESTIONARIO | RESPUESTA | EN CASO DE RESPUESTA NEGATIVA |
| <p>4. Dispone de espacio suficiente delante del teclado para apoyar los brazos y las manos.</p>  | <p>SI X</p> | <p>Disponga de un espacio suficiente delante del teclado para que pueda apoyar los brazos y las manos. Se recomienda dejar un espacio de unos 10 cm entre el teclado y el borde de la mesa.</p> |
| | <p>NO →</p> | |
| <p>5. Puede regular la inclinación de su teclado.</p>  | <p>SI X</p> | <p>La disposición del teclado y las características de las teclas debe favorecer, en lo posible, la alineación entre el antebrazo-muñeca-mano.</p> |
| | <p>NO →</p> | |
| <p>6. El sistema mesa-silla le permite un espacio suficiente para alojar las piernas con comodidad y para permitir el cambio de postura.</p> | <p>SI X</p> | <p>Para el trabajo en posición sentado, debe habilitarse el suficiente espacio para alojar los miembros inferiores, y para permitir los cambios de postura en el transcurso de la actividad.</p> <p>En el entorno del puesto debe existir suficiente espacio para permitir el acceso del usuario al mismo sin dificultad, así como para que pueda tomar asiento y levantarse con facilidad.</p> |
| | <p>NO →</p> | |
| <p>7. La altura de la silla es regulable.</p> | <p>SI X</p> | <p>Disponga de una silla regulable en altura.</p> |
| | <p>NO →</p> | |

| CONDICIONES DE ERGONOMÍA. RIESGOS. | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| RIESGO: Fatiga Postural | FACTOR DEL RIESGO: Pantalla Visualización Datos | |
| CUESTIONARIO | RESPUESTA | EN CASO DE RESPUESTA NEGATIVA |
| <p>8. El respaldo de la silla es reclinable y su altura regulable.</p> | <p>SI X</p> | <p>La silla de trabajo dispondrá de respaldo con una suave prominencia para dar apoyo a la zona lumbar y con dispositivos para poder ajustar su altura e inclinación.</p> |
| | <p>NO →</p> | |
| <p>9. El diseño de la silla le facilita la libertad de movimientos.</p> | <p>SI X</p> | <p>El asiento de trabajo debe ser estable, proporcionándole libertad de movimientos y una postura confortable.</p> |
| | <p>NO →</p> | |
| <p>10. Puede apoyar fácilmente los pies en el suelo.</p> | <p>SI X</p> | <p>Disponga de un reposapiés en los casos donde no se pueda regular la altura de la mesa, y la altura del asiento no le permita descansar sus pies en el suelo.</p> |
| | <p>NO →</p> | |
| <p>11. Si trabaja con un ordenador portátil, dispone de una pantalla, teclado y ratón independiente.</p>  <p><i>Ordenador portátil con accesorios</i></p> | <p>SI X</p> | <p>Al trabajar con un ordenador portátil:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Utilice una pantalla independiente del portátil o coloque el portátil sobre un soporte que le permita situar la parte superior de la pantalla a la altura de sus ojos. - Use un teclado y un ratón independiente que permita mantener la postura correcta de trabajo. |
| | <p>NO →</p> | |

| CONDICIONES DE PSICOSOCIOLOGÍA. RIESGOS. | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| RIESGO: Estrés | FACTOR DEL RIESGO: Aspectos organizacionales | |
| CUESTIONARIO | RESPUESTA | EN CASO DE RESPUESTA NEGATIVA |
| 1. Puede tener contacto telemático o telefónico con otras personas de su organización. | SI X | Abra nuevas vías de comunicación con sus compañeros mediante aplicaciones de mensajería, correo electrónico, Skype, etc. |
| | NO <input type="checkbox"/> | |
| 2. La organización del trabajo le permite planificar su tiempo de trabajo y de descanso. | SI X | Establezca prioridades en sus tareas, incluidas las respuestas por correo electrónico, telefónicas, etc. |
| | NO <input type="checkbox"/> | |

| CONDICIONES DE PSICOSOCIOLOGÍA. RIESGOS. | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| RIESGO: Fatiga mental | FACTOR DEL RIESGO: Carga mental | |
| CUESTIONARIO | RESPUESTA | EN CASO DE RESPUESTA NEGATIVA |
| 1. Dispone de un lugar de trabajo en el que pueda trabajar con la concentración necesaria que requiere la correcta realización de la tarea. | SI X | Habilite una zona del domicilio que funcione a modo de despacho y que recuerde a una oficina que le permita la correcta realización del trabajo a realizar. |
| | NO <input type="checkbox"/> | |
| 2. Los errores averías u otros incidentes que pueden presentarse en su puesto de teletrabajo no se dan frecuentemente. | SI X | La empresa dispondrá de un canal de comunicación ágil y eficaz para resolver los incidentes que se presenten. |
| | NO <input type="checkbox"/> | |



AGUSTÍN MOLLÁ MARTÍNEZ

Nombre y firma del teletrabajador

Fecha de la autoevaluación: 25/03/2020

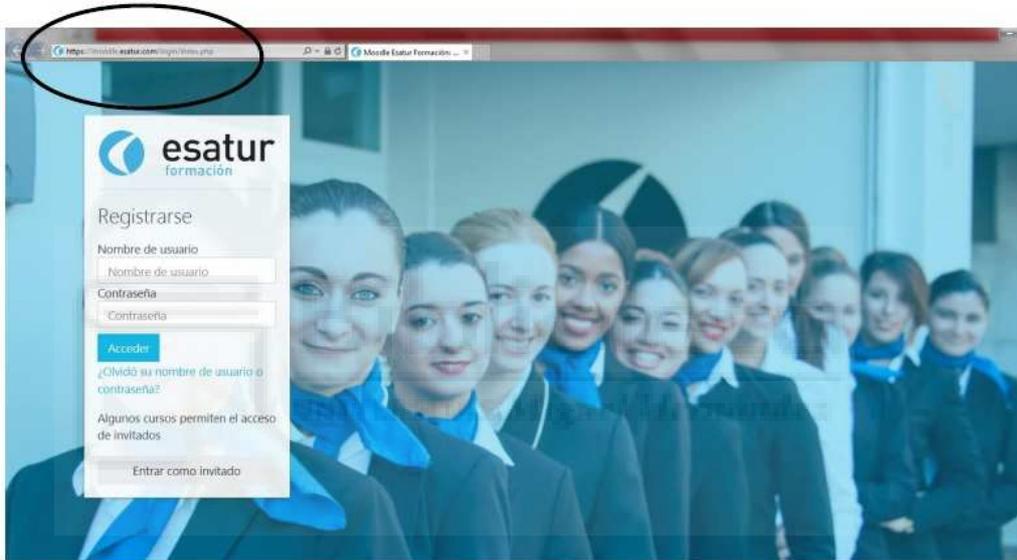
ANEXO 5. Curso de ESATUR FORMACIÓN para sus trabajadores de medidas de prevención en el puesto de trabajo frente al COVID-19. (TELEFORMACIÓN).



Esatur pone a tu disposición una plataforma on-line Moodle para poder realizar el curso de MEDIDAS DE PREVENCIÓN FRENTE AL COVID 19 EN EL PUESTO DE TRABAJO que debes realizar.

Para este curso podrás utilizar la sección **FORMACIÓN PARA EMPRESAS** de la plataforma <https://moodle.esatur.com/login/index.php> introduciendo los datos de Usuario y Contraseña que te hemos facilitado.

Bienvenid@ - Welcome



Una vez accedes a tu área personal debes dirigirte a **MIS CURSOS** y aparecerá el curso en el que estás inscrito.



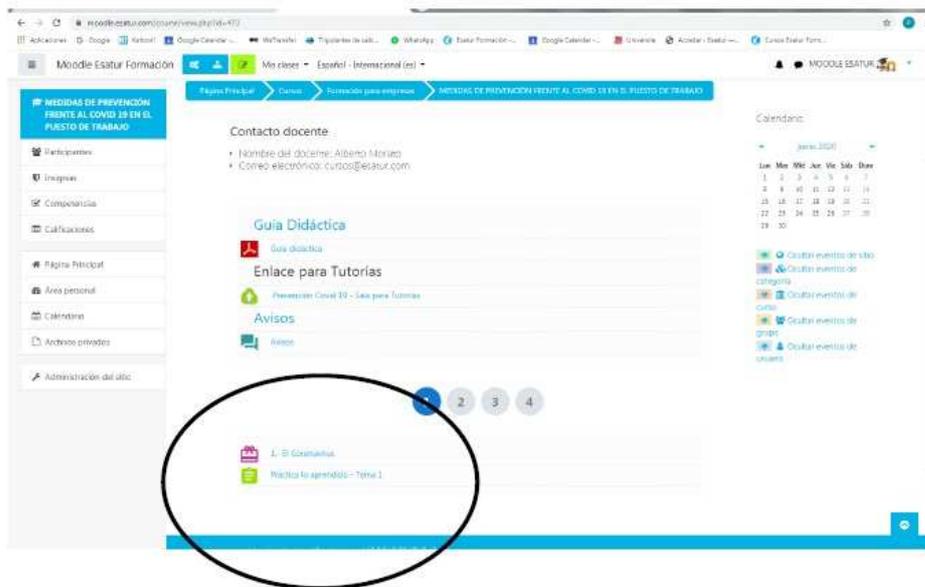
Dentro del curso encuentras:

- **CONTACTO DEL TUTOR ON-LINE** – Aparece nombre y email del tutor on-line para que puedas realizar las consultas que necesites.
- **GUÍA DIDÁCTICA** – Aparece un documento PDF con la Guía Didáctica del curso en la que se te presenta la metodología, programa y objetivos del curso, así como el método de evaluación que se sigue en el curso.
- **ENLACE PARA TUTORÍAS** – Aparece el enlace para acceder a la herramienta BLACKBOARD en la que podrás realizar tutorías si las necesitas, previa cita consensuada por email con el tutor.
- **AVISOS** – Hay un apartado destinado por si el tutor tiene que enviar algún aviso a los alumnos referente al curso.

A continuación encontrarás unas Burbujas que son los temas en los que está dividido el curso.



Bienvenid@ - Welcome



En la última burbuja encontrarás el CUESTIONARIO FINAL que debes realizar para poder superar el curso.

Esperamos que el curso se adapte a tus expectativas y lo puedas aprovechar al máximo. Para cualquier duda con el acceso puedes ponerte en contacto con nosotros a través del email y si son relacionadas con los contenidos del curso podrás hacerlo con el tutor que te la resolverá lo antes posible.

Recibe un saludo.

EQUIPO DOCENTE ESATUR FORMACIÓN