

**OBLIGACIONES LABORALES EN ESTADO DE ALARMA
ALARMA-EGOERAN LAN BETEBEHARRAK**

**GUÍA PARA SABER COMO ACTUAR EN EL TRABAJO ANTE EL RIESGO COVID 19
NOLA JOKATU LANEAN COVID-19 ARRISKUAREN AURRREAN BURUZKO GIDA**

El Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, declara en nuestro país el Estado de Alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. UGT-Euskadi queremos ofrecer de manera esquemática las nuevas obligaciones laborales derivadas de esta situación excepcional. A falta de aprobarse por parte del Gobierno más medidas económicas que puedan ayudar a personas trabajadoras y empresas.



**OBLIGACIONES DE LA EMPRESA
ENPRESEN BETEBEHARRAK**

1 ¿ESTÁ LA EMPRESA OBLIGADA A INFORMAR DEL RIESGO?

Sí. La empresa está obligada a:

1. Informar lo antes posible a **TODAS LAS PERSONAS TRABAJADORAS** sobre el riesgo y las medidas a adoptar en materia de protección.
2. Proporcionar las medidas de protección necesarias.
3. En el caso de que se produzca un contagio en la plantilla, advertir inmediatamente al resto de personas trabajadoras del riesgo y tomar las medidas necesarias para evitar nuevos contagios.

3 ¿ESTÁ LA EMPRESA OBLIGADA A FACILITAR EL TELETRABAJO

No. El RD ha dejado fuera esta cuestión, por lo que la empresa no está obligada, si bien los trabajadores pueden solicitarlo

2 ¿QUÉ MEDIDAS DE PREVENCIÓN PUEDE TOMAR LA EMPRESA?

1. Medidas organizativas como horarios de entrada diferentes entre grupos del mismo turno, modificación del calendario, reorganización de los turnos de trabajo.
2. Suspender parcial o temporalmente la actividad.
3. Restringir el aforo en zonas comunes de la empresa como comedores o vestuarios, establecer la obligación de llevar EPIs y otras medidas higiénicas, de limpieza o de salud, como la toma de temperatura.

4 ¿ESTÁ LA EMPRESA OBLIGADA A PAGAR EL SUELDO SI NO VOY A TRABAJAR?

1. Si estoy contagiado por COVID-19 o en aislamiento dictaminado por Osakidetza mi situación queda asimilada a la baja por accidente laboral, cobraré el 75% de mi base reguladora de contingencias profesionales, más complementos si los hubiera en mi convenio.
2. Si la persona trabajadora no asiste por el deber de cuidar a otras personas a su cargo, **de momento, no hay aprobado ningún permiso que justifique su ausencia en el trabajo.** Es decir, no cobra su salario y está sujeto a que la empresa pueda aplicar el régimen disciplinario.
3. Si la persona trabajadora no asiste por riesgo a ser contagiado en el lugar del trabajo, por entender que la empresa no ha habilitado las medidas suficientes para preservar su salud, pueden darse 2 situaciones:
 - Si la autoridad competente determina el incumplimiento, **la empresa estará obligada a satisfacer los sueldos de sus trabajadores hasta que tome otras medidas, como la aprobación de un ERTE**, con las que los salarios pasen a abonarse por el SEPE.
 - Si la autoridad dictamina que no existe riesgo para la salud de las personas trabajadoras (la Inspección tiene un plazo de 24 horas para determinarlo), las personas que no hayan acudido a su puesto de trabajo **podrían ver descontado el importe de los días que hayan faltado a su puesto de su salario.**

OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR - LANGILEAREN BETEBEHARRAK

1 ¿PUEDO NEGARME A IR A TRABAJAR?

Sí. La PLRL establece que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, los trabajadores/as podrán interrumpir su actividad, y si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo.

2 ¿CUÁL ES EL PROCEDIMIENTO PARA NEGARME A IR A TRABAJAR?

EXISTEN 2 VÍAS:

- Si lo haces individualmente, debes comunicarlo de forma fehaciente a la dirección de la empresa. **ATENCIÓN:** Si la empresa considera que no está justificado, **PUEDEN TOMAR MEDIDAS DISCIPLINARIAS**, e incluso llegar al despido.
- Si lo haces de forma colectiva, puedes acudir al Delegado de Personal, Comité de Empresa o al Delegado de Prevención de tu trabajo, que iniciará el proceso de acuerdo a las condiciones legales establecidas para ello.



En breve se espera la aprobación de nueva normativa con paquetes de medidas que agilicen la tramitación de ERTEs que faciliten la paralización temporal de la actividad industrial, con aprobación de nuevas prestaciones que ayuden a las personas trabajadoras a atender el cuidado de sus hijos y familiares dependientes