



LA RAZÓN HISTÓRICA.
 Revista hispanoamericana de Historia de las Ideas
 ISSN 1989-2659
 Número 46, Año 2020, páginas 103-132.
www.revistalarazonhistorica.com



Medidas en el ámbito laboral derivadas de la situación provocada por el Covid-19. Visión crítica.

Rafael García García

Profesor Contratado Doctor de Derecho Laboral y de la Seguridad Social en el Departamento de Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Empresa de la Universidad Católica San Antonio de Murcia (España).

RESUMEN

En el presente trabajo, se aborda el estudio crítico de las medidas que ha venido tomando el Gobierno de España para afrontar el reto planteado por la pandemia causada por el Covid 19. Estas medidas se plantean en dos momentos, antes y después de la declaración de Estado de Alarma, y van dirigidas, de manera fundamental a evitar la transmisión de la epidemia, reducir el número de contagios y el consiguiente colapso del sistema sanitario. Esto implica la práctica paralización de la actividad económica en aquello que no es esencial. En un segundo término, las medidas se orientan a paliar las consecuencias sobre el tejido productivo y sobre el empleo que tiene la citada paralización, de modo que, cuando se produzca el reingreso a la actividad, el país no se encuentre con su tejido empresarial devastado. De todas las medidas que inciden sobre la actividad económica y laboral, este trabajo se centra en las medidas dirigidas a los trabajadores por cuenta ajena.

ABSTRACT

This paper aims to carry out a critical study of the measures that the Spanish Government has taken to face the challenge posed by the pandemic so-called Covid 19. These measures have been proposed at two different moments, before and after the declaration of the State of Alarm. On the one hand, they are aimed, fundamentally, at preventing the transmission of the outbreak, reducing the number of infections and the consequent collapse of the health system, which implies a total shutdown of the economic activity in what is not essential. On the other hand, these measures intend to relieve the consequences on the productive framework and on the employment caused by the said inactivity, in such a way that,

when the economic activity starts over again, the country does not find its business sector devastated. This piece of work is focused mainly on measures regarding employees.

PALABRAS CLAVE: COVID-19, ESTADO DE ALARMA, ERE, MEDIDAS TRABAJO ASALARIADO

1. CONTEXTO Y CIRCUNSTANCIAS:

Desde que, el pasado 8 de diciembre de 2019, se informó de un caso de un paciente aquejado de una extraña neumonía en la ciudad de Wuhan, situada en la provincia China de Hubei, hecho reconocido como el primer caso de SARS Cov-2 (actualmente 2019n-cov o, más comúnmente Covid 19), la situación no ha hecho sino empeorar hasta su declaración como pandemia por la Organización Mundial de la Salud el 13 de marzo de 2020, lo que ha provocado que el mundo se enfrente a un reto extraordinario, que ha hecho temblar en el confiado mundo occidental los cimientos de nuestros sistemas sanitarios, económicos y hasta culturales, y ha afectado de modo dramático al día a día de nuestra existencia, sin que sepamos, de momento, las consecuencias de todo tipo y los retos que nos va a plantear en el futuro.

Los gobiernos de los países más avanzados económicamente, sorprendidos ante una situación totalmente nueva, dada la enorme rapidez de la extensión de los contagios, y la transmisión de la enfermedad por pacientes asintomáticos (y que, por tanto, desconocen que son portadores del virus) han ido afrontando esta crisis con mayor o menor diligencia, mediante la articulación mecanismos de carácter sanitario, social y económico.

Estos mecanismos han ido dirigidos, fundamentalmente, en un primer momento a evitar la propagación de la enfermedad y el consiguiente colapso de los sistemas sanitarios y, en segundo lugar, a evitar las consecuencias económicas de las propias medidas que, en aras de la salvaguarda de la vida y salud de los ciudadanos, se han visto obligadas a tomar las autoridades.

Estas medidas, por implicar el confinamiento de la mayoría los ciudadanos en sus domicilios para frenar la expansión de la pandemia, suponen el desmantelamiento de la actividad económica, con efectos más graves y profundos a medida que el parón se extiende más en el tiempo. Además, las medidas de distanciamiento social que habrá que imponer en el momento del regreso a la actividad social y económica van a tener un impacto muy alto en sectores económicos que, como la hostelería y el turismo, son estratégicos y fundamentales en países como España.

Este trabajo se va a centrar en las medidas tomadas en España en el ámbito laboral, esto es, que afecten a trabajadores por cuenta ajena, a raíz de la extensión de la enfermedad por nuestro territorio y, en particular, a raíz de la declaración del Estado de Alarma por parte del Gobierno de la Nación. Unas medidas que el gobierno ha tenido que tomar ante una situación dinámica y cambiante y que carece de precedentes

cercanos en nuestro entorno, lo que añade una gran dificultad e incertidumbre ante los resultados, que no siempre se ven con la inmediatez que sería deseable para poder contrastar la eficacia y, eventualmente, realizar los cambios necesarios.

Los acontecimientos, como es sabido, se precipitaron desde la detección de los primeros contagios en España a finales de enero (en las Canarias y Palma de Mallorca), diagnósticos que se multiplicaron hasta su detección en la península (Madrid, Cataluña y Valencia) el 24 de febrero, el primer fallecido el 3 de marzo (un ciudadano que había fallecido el 13 de febrero, víctima de una extraña neumonía que resultó ser a causa de este virus) y la extensión ,ya descontrolada, y el aumento exponencial de los casos a partir de la segunda semana de marzo, la declaración de la fase de contención reforzada el 9 de marzo (con 1024 casos detectados y ya 18 pacientes fallecidos) y la declaración del Estado de Alarma, el 14 de marzo y ya por encima de los 6.000 contagios diagnosticados.

En este contexto de aumento vertiginoso y preocupante extensión de la pandemia, y con cifras ya alarmantes en cuanto a los pacientes en Cuidados Intensivos y los fallecidos, el gobierno de España, como todos los gobiernos de su entorno, ha tenido que salir al paso tomando medidas radicales y extremas, a la altura del reto planteado. Estas medidas han tenido como principal objetivo detener o, al menos, ralentizar el aumento de los afectados y evitar el colapso del sistema sanitario en general y de las Unidades de Vigilancia Intensiva en particular. Se trata, como es público y notorio, de una enfermedad extremadamente contagiosa, con la particularidad de que puede ser transmitida por pacientes asintomáticos y que, además, ataca con particular virulencia al colectivo de personas de edad avanzada y/o con patologías previas.

Por ello, la medida básica utilizada por la práctica totalidad de los gobiernos ha sido el confinamiento, más o menos severo, de las poblaciones en sus domicilios, y el aislamiento de los pacientes diagnosticados, para frenar la curva de contagios, sobre la que existe un enorme contexto en los especialistas, ha determinado la paralización casi total de la economía de los países occidentales, por lo que, a las medidas necesarias orientadas a la lucha contra la pandemia, los responsables han tenido que añadir otras actuaciones destinadas a paliar los efectos sobre la economía y a la protección de los ciudadanos.

Este trabajo se va a centrar, como se ha dicho, en las medidas destinadas a la protección de los trabajadores por cuenta ajena, dejando aparte, por lo tanto, aquellas que afectan a los trabajadores autónomos, así como las ayudas destinadas al tejido productivo en general, o a los sectores más afectados (hostelería, turismo, etc) si no van dirigidas, de manera directa, a la protección de los asalariados.

Estas medidas, dirigidas, por una parte, a proteger a aquellos trabajadores que siguen trabajando y, por otra, a ayudar a aquellos que, a causa de la pandemia y de las medidas adoptadas por el Gobierno, no pueden seguir haciéndolo, están sujetas a dos

importantes limitaciones (Sanguineti Raymond, 2020). La primera de ellas, que el contexto es altamente cambiante y dinámico, y, en el que, además, no es posible conocer los efectos sobre los niveles de contagio de las decisiones adoptadas, sino hasta, al menos, una o dos semanas después, y la segunda, que no existen herramientas contrastadas, puesto que estamos ante un hecho que, en el mundo occidental, no tiene precedentes contemporáneos inmediatos (los precedentes históricos, como la pandemia conocida como “Gripe española” se remontan a hace más de un siglo, concretamente al periodo 1918-1920, con sociedades y legislaciones que, particularmente en materia laboral, poco o nada tienen en común con las actuales).

En la adopción de medidas relativas a los trabajadores vamos a hacer una primera diferenciación temporal en función de las medidas tomadas antes o después de la situación de Estado de Alarma, que fue declarado por el Real Decreto 463/2020 de 14 de marzo (BOE de 14 de marzo de 2020), en vigor desde ese mismo día de su publicación.

2. MEDIDAS TOMADAS ANTES DE LA DECLARACIÓN DEL ESTADO DE ALARMA

Con anterioridad a la declaración del Estado de Alarma, pero ya en un contexto internacional de preocupación (más o menos moderada, en función de cada país, su experiencia y circunstancias) por el rápido e inexorable aumento de los contagios y de los fallecimientos, las diferentes instituciones del Estado tomaron algunas medidas que, en líneas generales, se recogen en diferentes instrumentos técnicos (criterios de la inspección, criterios del Instituto Nacional de Seguridad Social, informes jurídicos de la Agencia de Protección de datos), en la elaboración y difusión por el Ministerio de Trabajo y Economía Social (el 4 de marzo) de una guía para la actuación en el ámbito laboral en relación al nuevo coronavirus, y en la publicación, los días 11 y 13 de marzo de los Reales Decretos Ley 6/2020 y 7/2020, respectivamente, que entre otras cosas, recogen aspectos sobre la protección social de trabajadores por cuenta ajena (el RD-L 6/2020), ampliado a trabajadores encuadrados en el mutualismo administrativo (por el RD-L 7/2020). Veamos, en líneas generales, en qué consisten estas medidas, sistematizadas de acuerdo con el ámbito de protección en el que inciden y los temas sobre los que tratan.

Estas medidas han seguido vigentes con la obvia y necesaria, en algunos casos, actualización y puesta al día.

2.1. Consideración de la incapacidad temporal derivada de la cuarentena y de las bajas por enfermedad derivadas del covid-19.

El día 25 de febrero se diagnostica como Covid-19 la enfermedad sufrida por un turista italiano que se encontraba alojado en el hotel H10 Costa Adeje, de la Isla de Tenerife, en la Comunidad Canaria. Este caso positivo determina la situación de confinamiento por

cuarentena de cerca de 1.000 personas que compartían estancia en el hotel, y que hubieron de permanecer en el mismo por espacio de 15 días.

A raíz de esta situación, se suscita ante la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social la cuestión relativa a la situación de si los trabajadores que han tenido contacto con algún afectado por esta enfermedad y que, dado que pudieran estar afectados, se vean sometidos a algún tipo de protocolo de aislamiento selectivo para evitar contagios- Para aclarar la cuestión, la citada Dirección General dicta el Criterio 2/2020 sobre consideración como situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común de los periodos de aislamiento preventivo sufrido por los trabajadores como consecuencia del nuevo tipo de virus de la familia *coronaviridae*, denominado SARS-Cov-2. En esta disposición, dictada el 26 de febrero de 2020, como se recoge por su título., se considera que, aquellos trabajadores sometidos a esa circunstancia, y en tanto se determine si están o no infectados por el virus, serán considerados, a efectos de la acción protectora, en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común. (Dirección General de Ordenación de la SS, 2020)

Resuelto momentáneamente el problema de la protección de estos trabajadores que, si bien no están afectados en sentido estricto por enfermedad o accidente alguno, es evidente que han de permanecer bajo vigilancia y recibir asistencia sanitaria y que están impedidos para el trabajo, y cuya situación no está recogida por nuestro ordenamiento jurídico, seguía, sin embargo, abierta la duda sobre la situación de los trabajadores ya diagnosticados como positivos.

Esta situación es aclarada el 9 de marzo de 2020 por la misma Dirección General de Ordenación a través del Criterio 3/2020 sobre determinación de la contingencia de la situación de incapacidad temporal en la que se encuentran los trabajadores que han sido confirmados como positivos en las pruebas de detección del sars-cov-2, y que viene a resolver textualmente que “La enfermedad ocasionada por el virus COVI-19 deberá catalogarse como “enfermedad común” a los efectos de las prestaciones de Seguridad Social, salvo que se pruebe que la enfermedad se ha contraído con causa exclusiva en la realización del trabajo en los términos que señala el artículo 156 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en cuyo caso será calificada como accidente de trabajo” (Dirección General de Ordenación de SS, 2020).

Encontramos, pues, resuelto y aclarado el tipo de protección que la Seguridad Social va a dispensar tanto a ciudadanos que se encuentren en cuarentena y aún no hayan sido diagnosticados como a aquellos de los que se confirme que han contraído la enfermedad. Y esa protección es la derivada de contingencias comunes, salvo que se pruebe la etiología laboral de la enfermedad, o el que esta ha sido contraída en lugar y tiempo de trabajo.

Esta consideración, sin embargo, aunque técnicamente parecía la más ajustada, resultaba peligrosa, dado que, si el trabajador no tenía concertada previsión o mejora alguna, su situación económica sufriría un importante menoscabo (dado que el subsidio por contingencias comunes es, como se sabe, significativamente de menor cuantía que el salario en activo), lo que desincentivaba el que, de forma voluntaria y precoz, el trabajador solicitase la baja o manifestase haber convivido o contactado con un infectado.

El gobierno, consciente de ello, procedió a dar un giro a la situación transcurrido solamente un día después, y, a través del Real Decreto 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, en el que, junto a otras medidas de carácter económico, social y sanitario, se decide que “con la finalidad de evitar la propagación de la enfermedad y mantener la protección social de los trabajadores por cuenta propia o ajena, se incluye que los periodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras como consecuencia del virus COVID-19 tendrán la consideración de situación asimilada a accidente de trabajo a efectos de la prestación económica por incapacidad temporal del sistema de Seguridad Social.”. Por tanto, y a través de su artículo quinto, asimila ambas situaciones (cuarentena y contagio) a la situación de Contingencia Profesional, mucho más favorable al trabajador desde el punto de vista económico.

El Criterio 4 de la Dirección de Ordenación de Seguridad Social sobre la aplicación del artículo quinto del 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, que se firma el 12 de marzo de 2020, zanja, finalmente, las cuestiones técnicas y de aplicación que la promulgación de este Real Decreto Ley pudiera suscitar, como por ejemplo, la consideración del carácter retroactivo de la medida y su aplicación a situaciones de cuarentena y de infección declaradas con anterioridad, la limitación de la protección por accidente a los efectos económicos (siendo los de asistencia sanitaria los que realmente correspondan en función de la etiología laboral o común de la enfermedad), así como la obvia falta de efecto de los anteriores criterios. (Dirección General de Ordenación de SS, 2020)

2.2. Aspectos relativos a la Prevención de Riesgos Laborales.

El 4 de marzo de 2020 el Ministerio de Trabajo y Economía Social publicó y difundió una “Guía para la actuación en el ámbito laboral en relación al nuevo coronavirus” que, entre otras cuestiones, aborda, en primer lugar, aquellas relativas a la prevención de riesgos y protección de la salud de las personas trabajadoras.

Con relación a estas medidas de protección, la guía contempla la posibilidad de que la empresa tenga que paralizar la actividad para no exponer a los trabajadores a una

situación de riesgo grave e inminente, sea por propia iniciativa, sea por iniciativa de los trabajadores.

En el primero de estos casos, la propia guía contempla la posibilidad de recurrir, como medida organizativa, al teletrabajo, exigiendo para ello (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020):

1. Que se trate de una medida temporal y extraordinaria
2. Que se adecúe a la legislación laboral y a los convenios colectivos de aplicación.
3. Que no se traduzca en una disminución en los derechos laborales de los trabajadores
4. Que el coste de los medios tecnológicos no se haga recaer en los trabajadores

Más adelante se incidirá sobre la importancia del teletrabajo, ya que el Real Decreto Ley 8/2020 le otorga un importante papel.

Si esta medida no se contempla, ya que no se puede desempeñar el trabajo a través de este sistema, y la empresa no paraliza su actividad, la guía contempla aspectos relacionados con la prevención de riesgos y la protección frente a los mismos, haciendo referencia, además, al Procedimiento de actuación para los servicios de prevención de riesgos laborales frente a la exposición al SARS-cov-2, publicado por el Ministerio de Sanidad y en permanente actualización (la última, hasta esta fecha, data del 8 de abril)

Respecto de la paralización de las actividades, la guía recoge la necesidad, vía artículo 21 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, de parar la actividad de la empresa si existe un riesgo cierto de contagio en el centro de trabajo. Con las matizaciones que después se recogerán respecto de las empresas cuya actividad resulte esencial y, en particular, después de la declaración de Estado de Alarma, con el cierre temporal obligatorio de muchas empresas o de sus servicios de atención al público, como veremos.

La situación de peligro, de acuerdo con la Ley de Prevención, que ha de ser grave e inminente, ha de ser comunicada por la empresa a la Autoridad Laboral y, de manera simultánea, la empresa activará medidas que permitan el desarrollo de la actividad laboral de forma alternativa o bien, de ser necesario, la adopción de medidas de suspensión temporal de la actividad, de la manera que la guía aborda más adelante.

Por otra parte, y si la empresa no lo ha estimado así, en caso de que el desempeño de la actividad laboral entrañe un grave riesgo de contagio por coronavirus, los apartados segundo y tercero del citado artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales recoge la posibilidad de que sean los propios trabajadores los que, por su cuenta (apartado segundo) o a través de la decisión tomada por sus representantes legales

(apartado tercero) interrumpan la actividad de la empresa o de los trabajadores sometidos al riesgo grave e inminente, si no son todos.

Ya sabemos que, dada la gravedad de las consecuencias (nada menos que la paralización de la actividad de la empresa) esta apreciación por los trabajadores de la situación de riesgos no deberá ser meramente subjetiva, sino que ha de tratarse de una “apreciación objetiva” de inminencia de daño grave, de acuerdo con la experiencia y formación de los trabajadores (Luque & Sánchez, 2008). La propia guía, además, va a exigir un plus, es decir, partiendo de la definición de riesgo “grave e inminente”: que recoge la Ley de Prevención en su artículo 4.4 como “Todo aspecto que resulte probable que se materialice en un futuro inmediato y pueda ser causa de gravedad para la salud de todos los trabajadores del puesto”, la guía recuerda que la interpretación de esa gravedad e inminencia ha de ser restrictiva.

Esto es, y en el caso que nos ocupa, siendo clara la gravedad si existe un riesgo cierto de contagio, habida cuenta de que estamos ante un virus enormemente contagioso, sin tratamiento ni vacuna, por más que, con carácter general, Los *Coronaviridae* aparezcan en el Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, con una clasificación (grupo 2). Lo que (con un nivel máximo en el grupo 4) es obvio que no se ajusta a la peligrosidad real del coronavirus al que nos enfrentamos, que es probable que se propague a la colectividad, y, insistimos, no se conoce todavía profilaxis o tratamiento eficaz (García Salas, 2020).

Siendo, como decimos, clara la gravedad del riesgo y sus consecuencias, especialmente si hablamos de trabajadores que pertenezcan a algún grupo de especial riesgo, no lo es tanto la inminencia, que no puede partir de una mera apreciación subjetiva basada en la alarma social generada, sino que ha de tener “exclusivamente en cuenta hechos fehacientes que lleven a entender que la continuación de la actividad laboral supone la elevación del riesgo de contagio para las personas trabajadoras” (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020).

En este sentido, será necesario que los trabajadores, o sus representantes, en su caso, antes de tomar una decisión de estas características, ha de ponderarla bien de acuerdo con sus posibilidades, formación e instrucciones, si no quiere que esta decisión suponga consecuencias en el ámbito disciplinario, buscando asesoramiento en las autoridades o el servicio de prevención. Siempre, además, teniendo presente que el abandono del puesto debe ser una medida necesaria y proporcional al riesgo al que el trabajador se expone, no siendo legítimo si se pueden adoptar medidas eficaces menos perjudiciales para la empresa y usuarios (García Salas, 2020).

En el caso de que la empresa no se encuentre en situación de suspensión y continúe con su actividad, deberá cumplir con sus obligaciones en materia de Prevención de Riesgos

Laborales, estableciendo la guía de manera explícita dos circunstancias (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020):

- En primer lugar, que en muchas empresas va a pasar a existir un riesgo profesional incluíble dentro del ámbito de aplicación del Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, y por tanto, habrá de tomar las medidas oportunas que hayan sido determinadas en la correspondiente evaluación de riesgos, en función de las necesidades de cada puesto y de cada trabajador que lo desempeña. Se recalca, en todo caso, la necesidad de disponer del material higiénico necesario.
- En segundo lugar, es posible que las empresas puedan verse afectadas por las medidas de salud pública que en cada momento sean aconsejadas o prescritas por el Ministerio de Sanidad en función del nivel de alerta pública (medidas higiénicas, de comportamiento, limpieza, etc).

La guía, para finalizar las recomendaciones en esta materia, remite a los procedimientos del Ministerio de Sanidad, que se vienen publicando desde finales de febrero y que son permanentemente actualizados (su última actualización data, en estos momentos, de 8 de abril de 2020).

En esta guía, de entrada, se dan una serie de instrucciones generales de higiene personal (higiene de manos, normas de etiqueta respiratoria) y de distanciamiento social (dos metros) en cualquier ámbito laboral y escenario de exposición, y de higiene general (limpieza y desinfección intensiva) de los lugares y equipos de trabajo, así como el recuerdo de la importancia de la formación e información de cualquier medida organizativa, técnica o de higiene (Subdirección General de Sanidad Ambiental y Salud Laboral, 2020)

Como no puede ser de otra forma, cualquier medida de prevención o de protección ha de ser consecuencia de la evaluación del riesgo de exposición específica y las instrucciones de las autoridades sanitarias.

A partir de aquí el procedimiento establece tres escenarios de exposición al riesgo, a cada uno de los cuales corresponderán unas determinadas medidas preventivas. Así, diferencia (Subdirección General de Sanidad Ambiental y Salud Laboral, 2020):

1. Exposición de riesgo: aquellas situaciones laborales en las que se puede producir un contacto estrecho con un caso posible, probable o confirmado de infección por el SARS-CoV-2, sintomático⁶. Se recoge una serie de puestos de

⁶ Entendemos contacto estrecho en los términos en que lo hace el procedimiento de actuación frente a casos de infección por el nuevo coronavirus (SARS-CoV-2), elaborado por el Instituto de Salud Carlos III y publicado por la Dirección General De Salud Pública, Calidad e Innovación, como “1. Cualquier persona que haya proporcionado cuidados mientras el caso presentaba síntomas: trabajadores sanitarios que no han utilizado las medidas de protección adecuadas, miembros familiares o personas que tengan otro tipo de

trabajo que estarían en estas circunstancias, y se establece que necesitarán “En función de la evaluación específica del riesgo de exposición de cada caso: componentes de EPI de protección biológica y, en ciertas circunstancias, de protección frente a aerosoles y frente a salpicaduras.

2.. Exposición de bajo riesgo: aquellas situaciones laborales en las que la relación que se pueda tener con un caso posible, probable o confirmado, no incluye contacto estrecho. Para estos puestos (se recogen también) se necesitarán “En función de la evaluación específica del riesgo de cada caso: componentes de EPI de protección biológica.”

3. Baja probabilidad de exposición: trabajadores que no tienen atención directa al público o, si la tienen, se produce a más de dos metros de distancia, o disponen de medidas de protección colectiva que evitan el contacto (mampara de cristal, separación de cabina de ambulancia, etc.). Salvo casos excepcionales (falta de cooperación de personas asintomáticas), no necesitan equipos de protección individual.

Respecto de la evaluación de Riesgos, cabe señalar que se publicó el 23 de marzo el Criterio Operativo nº 102/2020 Sobre medidas y actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social relativas a situaciones derivadas del nuevo Coronavirus (SARS-CoV-2) que entiende que, en circunstancias tan especiales como son las que estamos viviendo, no será necesario llevar a cabo una aplicación estricta del art. 4.2 (evaluación de riesgos periódica y constante antes cualquier cambio), pero sí que resultan exigibles medidas como la sustitución de agentes biológicos, la vigilancia de la salud, la información y formación a los trabajadores, hasta la información a las autoridades competentes y notificación a la autoridad laboral entre otras (Moreno Solana, 2020).

El procedimiento de prevención recoge, en función de esta evaluación de riesgos, una serie de medidas de protección concretas que divide en:

- d) Medidas de carácter organizativo (medidas para disminuir el contacto entre los trabajadores y de estos con sus clientes, planes de continuidad ante las posibles bajas, distribución de tareas y fomento del teletrabajo, y medidas de control de acceso e higiene en establecimientos abiertos al público)
- e) Medidas de protección personal: estrategias para el uso de trajes protectores, mascarillas y guantes.
- f) Seguimiento y estudio de contactos estrechos.

contacto físico similar; y 2. Convivientes, familiares y personas que hayan estado en el mismo lugar que un caso mientras el caso presentaba síntomas a una distancia menor de 2 metros durante un tiempo de al menos 15 minutos” (Instituto de Salud Carlos III, 2020)

Particularmente importante es la actuación preventiva cuando estamos ante la presencia de un trabajador especialmente sensible. Por este motivo, el procedimiento recoge también un apartado acerca de la definición de este tipo de personas trabajadoras pertenecientes a grupos especialmente vulnerables y que, a fecha de 8 de abril de 2020 y con la información disponible sobre el mismo, lo son “las personas con diabetes, enfermedad cardiovascular, incluida hipertensión, enfermedad pulmonar crónica, inmunodeficiencia, cáncer en fase de tratamiento activo, embarazo y mayores de 60 años” (Subdirección General de Sanidad Ambiental y Salud Laboral, 2020). El procedimiento incluye un anexo, el IV, donde se indican y proponen medidas para la gestión de esta vulnerabilidad, medidas que han de pasar por una evaluación individual, que tenga en cuenta su situación, y adoptar las medidas en consecuencia, obviamente aquellas previstas para trabajadores especialmente sensibles (cambio de puesto, adaptación al trabajador, etc)

Con la experiencia que se ha venido recogiendo desde que se publicó la guía del Ministerio hasta el día de hoy, hemos podido comprobar como el cumplimiento, en la práctica, de todas estas consideraciones preventivas, no ha resultado nada fácil. Especialmente debido a la falta de disponibilidad de equipos de protección en cantidad suficiente. Este hecho ya ha llegado a diferentes tribunales, que han venido dictando Autos con resoluciones desiguales, pero que tratan de dar respuesta a esta falta de equipos y a la necesidad de seguir trabajando, en especial para servicios esenciales de la comunidad.

Otros aspectos como la voluntariedad o no de la vigilancia de la salud, en especial cuando se empiece a producir la llamada desescalada del confinamiento, merecerán un seguimiento, estudio y comentario.

2.3. Aspectos relativos a la suspensión de las actividades empresariales.

Con carácter previo a la declaración del Estado de Alarma (la situación, como veremos, cambiará más adelante mediante la adaptación de los diferentes instrumentos legales de que el Gobierno disponía), la guía del Ministerio de Trabajo contemplaba la posibilidad de esta suspensión, a la que dedica el apartado II.2.

En él, trata de adelantarse a una posibilidad que, para muchas empresas, era más que probable, como es la necesidad de paralizar la actividad empresarial, sea de forma total, sea parcial (reducción de jornada) derivada de alguna de las razones expresadas en el apartado anterior y relacionadas con situaciones de riesgo grave e inminente, sea por decisión de las autoridades sanitarias, sea por cualquier otra causa organizativa, técnica o de producción (escasez de suministros, elevados índices de absentismo, disminución de la demanda) relacionada con la situación generada por la pandemia, la guía recuerda la posibilidad de recurrir a los instrumentos brindados por nuestro ordenamiento jurídico laboral, como son expedientes de reducción temporal de empleo (los ya muy

conocidos y actuales ERTES), regulados en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre.

La guía recuerda algunas situaciones, en este sentido, que podrán ser consideradas fuerza mayor (índices de absentismo que impiden la actividad, cierre por decisión de las autoridades sanitarias) y remite al procedimiento establecido (verificación de la causa de fuerza mayor por la autoridad laboral, si es esta la causa alegada, establecimiento de periodo de consultas con la representación legal de los trabajadores o, en su defecto, de una comisión de los mismos establecida ad hoc).

En fin, la guía advierte a las empresas de que, en caso de suspender actividad sin acudir a estos instrumentos legales, seguirá estando obligada a abonar el salario íntegro de los trabajadores, así como las correspondientes cotizaciones a la Seguridad Social.

Se explican, finalmente, algunas peculiaridades introducidas por la Ley 17/2015, de 9 de julio, del Sistema Nacional de Protección Civil. en su artículo 24.2.b), a propósito de la declaración de una zona afectada gravemente por una emergencia de protección civil, por si pudieran ser aplicables al caso (algunas facilidades para la concesión de la causa por fuerza mayor, exoneraciones en el pago de cuotas patronales a la Seguridad Social, entre otras).

Esta última consideración y remisión a la ley de Protección Civil, marca, de alguna manera, cuál va a ser la respuesta del Gobierno en relación con las suspensiones de actividad, una vez sea declarado el Estado de Alarma, como en su momento se abordará.

2.4. Aspectos relativos a la Protección de Datos personales de los Trabajadores

En la situación de pandemia en la que nos encontramos, es claro que, ante un bien que se ha de proteger, como es el de la salud pública y la integridad de todos los ciudadanos, y en especial tras la declaración de Estado de Alarma, algunos de los derechos de los ciudadanos tienen que ceder o, al menos, han de ser ponderados con otros. Así ocurre con el derecho a la protección de datos personales.

Como es sabido, la regla general es que el empresario tiene potestad para tratar los datos de carácter personal de los empleados que sean necesarios en la gestión de sus obligaciones laborales (pago de nóminas, control laboral, etc.) sin necesidad de recabar el consentimiento de éstos, dado que el consentimiento queda implícito con la firma del contrato de trabajo.

Esta regla no opera, sin embargo, en el caso de los datos de salud, que por su sensibilidad constituyen una excepción, precisando el consentimiento del trabajador.

Ocurre que muchas de las soluciones propuestas por los especialistas para poner freno a la situación de pandemia y para hacerlo con las menores consecuencias para la economía y para la sociedad requieren la utilización de dispositivos electrónicos y

tecnología, así como el manejo masivo de datos personales, datos, además, referidos a aspectos sensibles como lo son los datos relacionados con la salud y otros que, sin serlo tanto, no dejan de limitar la libertad de los ciudadanos, como son los datos referidos a la geolocalización (González, 2000).

La situación de pandemia está expresamente contemplada en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, tanto en su considerando 46 (tratamiento por motivos importantes de interés público como a los intereses vitales del interesado, como en el caso, entre otros, del control de epidemias y su propagación) como el artículo 6, que indica que constituye base jurídica para un tratamiento lícito de datos personales la misión realizada en interés público (art. 6.1.e) o intereses vitales del interesado u otras personas físicas (art. 6.1.d). (Muñoz Ruiz, 2020)

En este contexto, la Agencia Española de Protección de Datos (en adelante, AEPD) ha publicado un informe y un repertorio de preguntas frecuentes para resolver las cuestiones que puede suscitar la aplicación de este precepto al COVID-19 (Informe AEPD 0017/2020, de 12 de marzo de 2020).

La protección de datos, el interés general, la protección de la salud pública y la lucha contra una pandemia, son perfectamente compatibles, dado que este tipo de situaciones están previstas de forma expresa por la propia normativa (González, 2000).

Y así se reconoce en este informe, en el que se aclara, con carácter previo, que la normativa relativa a la Protección de Datos sigue plenamente vigente, y que el propio reglamento europeo, como se acaba de apuntar, “contiene las salvaguardas y reglas necesarias para permitir legítimamente los tratamientos de datos personales en situaciones, como la presente, en que existe una emergencia sanitaria de alcance general” (Agencia Española de Protección de Datos, 2020).

Se trata, en definitiva, de proteger el interés público y garantizar la seguridad y la salud de los ciudadanos, y por ello las finalidades de tratamiento deben limitarse, expresa y específicamente, al control de la epidemia y a la protección de los citados intereses. La AEPD hace referencia expresa a que los datos tratados habrán de ser exclusivamente limitados a los necesarios para la finalidad pretendida, sin que se pueda extender dicho tratamiento a cualesquiera otros datos personales no estrictamente necesarios para dicha finalidad (Agencia Española de Protección de Datos, 2020).

En el ámbito de la relación laboral, la AEPD recuerda la existencia del deber del empresario de dispensar una protección eficaz a todos los trabajadores a su servicio (artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos), así como la obligación del trabajador (artículo 29 de esta misma ley, de “informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de

prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores; así como, entre otras obligaciones, cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores” (Agencia Española de Protección de Datos, 2020)

En la situación en la que actualmente nos encontramos, esto se traduce en (Muñoz Ruiz, 2020):

- Que el empresario puede tratar los datos de salud de los empleados sin necesidad de requerir su consentimiento. La empresa puede conocer si la persona trabajadora está infectada o no, para diseñar a través de su servicio de prevención los planes de contingencia que sean necesarios, o que hayan sido previstos por las autoridades sanitarias. También puede preguntar al personal sobre esa circunstancia (incluyendo, de acuerdo con la AEPD, autónomos, empleados de ETT y trabajadores de la contrata que presten su servicio en las instalaciones de la empresa principal/usuario.)
- Que el trabajador, en caso de sospecha de contacto con el virus, a fin de salvaguardar, además de su propia salud, la de los demás trabajadores del centro de trabajo. Deberá informar de tal circunstancia, para que el empleador pueda tomar las medidas adecuadas, incluyendo la posibilidad de encontrarse en un grupo especial de riesgo, dado que resulta imprescindible conocer el estado de salud previo de los trabajadores (en el caso de colectivos de riesgo) para llevar a cabo la evaluación de riesgos y adoptar las medidas de seguridad que corresponda.
- Si es necesario informar al resto de los empleados, se hará, a ser posible, sin identificar a la persona afectada. Si, ese objetivo de protección de la salud de los empleados no puede conseguirse con información parcial, o la práctica es desaconsejada por las autoridades podría proporcionarse la información identificativa.

3. DECLARACIÓN DEL ESTADO DE ALARMA. (R.D. 463/2020, de 14 de marzo).

Tras el paso al escenario de contención reforzada de la epidemia el 9 de marzo, ya con 1024 casos y 18 fallecidos, y la existencia de focos de contagio descontrolados, la situación se precipitó. El 11 de marzo la OMS declara la existencia de una pandemia y el 14 de marzo el gobierno se ve obligado a dictar el Real Decreto que declaraba la situación de Estado de Alarma, para evitar el colapso de nuestro sistema sanitario, ya que los datos sumaban ya 5753 casos diagnosticados, 136 fallecidos y 236 ingresados en Cuidados Intensivos.

En este contexto, el 14 de marzo de 2020 se publica un BOE extraordinario con la aprobación del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 («BOE» núm. 67, de 14 de marzo de 2020, páginas 25390 a 25400 [11 págs.]) y que entra en vigor el mismo día de su publicación.

Los principales objetivos que el Gobierno se plantea ante esta situación son tres (Sanguinetti Raymond, 2020):

- Superar la situación de crisis sanitaria, evitando los contagios masivos y, en consecuencia, el colapso de nuestro sistema sanitario.
- Atender a las necesidades de la población trabajadora, tanto a la que sigue trabajando como a la que no puede trabajar debido a las medidas adoptadas.
- Evitar el hundimiento de nuestro tejido productivo a causa de la paralización de la actividad económica, de manera que se pueda reiniciar la actividad, una vez haya pasado la emergencia sanitaria, con los menores daños posibles en el sistema económico y en el nivel de empleo.

Este decreto, más que tomar medidas concretas, lo que hace es sentar las bases para que esas medidas se tomen en un futuro inmediato. No obstante, y a los efectos de este trabajo, es decir, en cuanto a medidas que afecten a las relaciones laborales podemos destacar:

- Limitaciones de la libre circulación de las personas, de manera que únicamente se puede circular por las vías de uso público para:
 - Adquirir alimentos, productos farmacéuticos y de primera necesidad.
 - Asistir a centros, servicios y establecimientos sanitarios.
 - Desplazarse al lugar de trabajo, entidades financieras y de seguros.
 - Regresar al lugar de residencia habitual.
 - Asistir y cuidar a mayores, menores, dependientes, personas con discapacidad o personas especialmente vulnerables.
 - Por causa de fuerza mayor o situación de necesidad
 - De la misma forma se permite el repostaje en gasolineras o estaciones de servicio para el ejercicio de estas actividades
- Suspensión de la actividad educativa presencial en todos los centros y etapas, ciclos, grados, cursos y niveles de enseñanza (art. 9).
- Cierre al público de los locales y establecimientos minoristas, a excepción de aquellos destinados a alimentación, bebidas, productos y bienes de primera

necesidad, establecimientos farmacéuticos, médicos, ópticas y productos ortopédicos, productos higiénicos, peluquerías, prensa y papelería, combustible para la automoción, estancos, equipos tecnológicos y de telecomunicaciones, alimentos para animales de compañía, comercio por internet, telefónico o correspondencia, tintorerías y lavanderías.

- Cierre al público de museos, archivos, bibliotecas, monumentos y otros establecimientos que desarrollen espectáculos públicos, deportivos y de ocio, así como las actividades de hostelería y restauración, salvo las hechas a domicilio
- Reducción en los servicios de transporte.

Estas medidas de limitación de la movilidad y de suspensión de la apertura al público de numerosos comercios y locales va a determinar, lógicamente, la imposibilidad de trabajar, o una gran reducción de la actividad de numerosas empresas. De manera muy particular la hostelería, el comercio y otros servicios. Sectores que emplean a numerosos trabajadores e, indirectamente, en sus proveedores.

Además, y desde el punto de vista procesal, se suspende de manera total la actividad salvo para la celebración de juicios declarados urgentes por la ley y las medidas cautelares urgentes y preferentes, así como los procesos de EREs y ERTEs, así como para los que afecten a derechos fundamentales.

A partir de este momento, y ya en situación de Estado de Alarma declarado (que, a fecha de hoy, ha sido prorrogado ya en dos ocasiones, y se hará, al menos, en una más) se han ido tomando medidas de carácter laboral con la voluntad de que esta situación afecte lo menos posible a la situación de los trabajadores, en especial de aquellos que no pueden trabajar y necesitan recursos económicos, y de las empresas, de tal manera que puedan hacer ajustes temporales de plantilla de la manera menos gravosa posible, y se pueda reanudar la actividad, una vez superada la pandemia, de la manera más rápida y habiendo realizado el menor daño posible a la actividad económica y al tejido productivo de nuestro país que, como se sabe, está formado en gran parte por pequeñas y medianas empresas, con poco margen de maniobra ante un parón prolongado de la actividad o ante grandes fluctuaciones en la demanda.

Estas medidas se han tomado, fundamentalmente, en tres momentos.

3.1. Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19

Este primer Real Decreto dictado tras la declaración del Estado de Alarma y con la finalidad de hacer frente a las situaciones de necesidad generadas por el mismo, tiene, como expresa en su exposición de motivos, una triple finalidad, “primero, reforzar la protección de los trabajadores, las familias y los colectivos vulnerables; segundo, apoyar la continuidad en la actividad productiva y el mantenimiento del empleo; y

tercero, reforzar la lucha contra la enfermedad”. Para ello toma una serie de medidas que, en materia laboral, se orientan en dos direcciones:

En primer lugar, el cierre temporal de los centros educativos, centros de día y resto de recursos asistenciales, ha puesto a muchos trabajadores con familiares a cargo (hijos, ancianos, personas dependientes) en una situación ciertamente complicada, ya que las herramientas que el derecho laboral pone a su disposición son para situaciones normales, y se manifiestan claramente insuficientes y gravosas para la situación de emergencia a la que nos enfrentamos (las excedencias, la consideración del cuidado como deber legal ineludible, etc). (Nieto Rojas, 2020)

Por eso, el Real Decreto trata de arbitrar algunas herramientas que permitan al derecho laboral adaptarse a la situación que, básicamente, se pueden agrupar en tres:

1. Establecimiento del carácter preferente del trabajo a distancia. En el artículo 5 del Real Decreto se establece que el trabajo a distancia deberá ser prioritario respecto de la suspensión y cesación de actividad, y se adoptará por las empresas con carácter preferente, siempre que “ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado”. Se facilita también a efectos de Prevención de Riesgos Laborales, para lo que se entenderá cumplida la obligación de evaluación de riesgos “a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora”.

Naturalmente, la realización de este trabajo a distancia sólo será factible en aquellas circunstancias en que efectivamente pueda prestarse (y si la actividad en cuestión puede desarrollarse en estas condiciones). Por ese motivo, hay que dotar al trabajador con personas a cargo de algún otro mecanismo para poder conciliar sus obligaciones familiares y laborales.

2. derecho de las personas trabajadoras por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, a la adaptación de su jornada y/o a la reducción de la jornada, cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19. Esto es, si (Beltrán de Heredia Ruiz, 2020):

- por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID-19; o
- por decisiones adoptadas por las Autoridades gubernativas relacionadas con el COVID-19 que impliquen cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza que dispensaran cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos; o

- quien se estaba ocupando del cuidado no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con el COVID-19.

Este derecho de adaptación no comportará reducción de salario y es una prerrogativa de la persona trabajadora, tanto en su alcance como en su contenido, siempre y cuando esté justificada, sea razonable y proporcionada, teniendo en cuenta las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, y las necesidades de organización de la empresa. Esta adaptación podrá consistir en cambio de turno, alteración de horario, horario flexible, jornada partida o continuada, cambio de centro de trabajo, cambio de funciones, cambio en la forma de prestación del trabajo, incluyendo la prestación de trabajo a distancia, o en cualquier otro cambio de condiciones que estuviera disponible en la empresa o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado.

Empresa y persona trabajadora deberán hacer lo posible por llegar a un acuerdo. Las controversias se resolverán por los juzgados de lo Social, mediante el procedimiento correspondiente a las medidas de conciliación (artículo 139 de la Ley de Jurisdicción Social).

3. Derecho a reducción de jornada (y reducción de salario) hasta un máximo del 100% en los términos de los arts. 37.6 y 37.7 ET

Esta reducción, que se podrá aplicar en los casos anteriormente establecidos para la adaptación, se regula por los citados artículos del Estatuto de los Trabajadores, con algunas peculiaridades, como son:

- La reducción de jornada especial deberá ser comunicada a la empresa con 24 horas de antelación, y podrá alcanzar el cien por cien de la jornada.
- Si la reducción de jornada es para cuidado de familiares distintos a los hijos no será necesario que el sujeto que requiere atención y cuidado no desempeñe actividad retribuida (se sigue tratando, no se olvide, esto no cambia, de “cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo”).
- En el caso de que la persona trabajadora se encontrara disfrutando ya de una adaptación de su jornada por conciliación, o de reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares, o de alguno de los derechos de conciliación previstos en el ordenamiento laboral, incluidos los establecidos en el propio artículo 37, podrá renunciar temporalmente a él o tendrá derecho a que se modifiquen los términos de su disfrute siempre que concurran las circunstancias excepcionales previstas

En segundo lugar, además de estas medidas para hacer frente a las situaciones de conciliación del trabajo por cuenta ajena con las obligaciones familiares de cuidado,

aparece la segunda gran preocupación que, en materia laboral, son las medidas dirigidas a asegurar la supervivencia de las empresas y el mantenimiento del empleo una vez esta situación haya pasado y, en este sentido, el Gobierno ha intentado evitar despidos mediante la adaptación a las circunstancias de una herramienta de la que nuestro ordenamiento jurídico laboral ya disponía para situaciones de crisis: los mecanismos de ajuste temporal, sea a través de suspensiones de contrato, sea a través de reducciones de jornada.

Como es notorio, las normas que determinan la situación de Estado de Alarma prevén, entre otras medidas, el cese inmediato de determinadas actividades económicas; el cierre de algunos establecimientos; limitaciones a la movilidad de personas y mercancías; restricciones en el transporte y medidas sanitarias y preventivas dirigidas a la población en general. Estas medidas han impactado de forma directa en las empresas de tal manera que, en muchos casos, las empresas se ven abocada al cese temporal de la actividad económica y, en otros, una reducción significativa del nivel de producción (De la Puebla Pinilla, 2020).

El Real Decreto contempla medidas de flexibilización con el fin de facilitar estos mecanismos, de manera que, por una parte, se canalicen las suspensiones de actividad derivadas de la obligación de cerrar determinados establecimientos, el aumento de absentismo debido a contagios y la paralización por falta de materias primas debido a la situación de pandemia y el Estado de Alarma asociado a la misma a través de esta herramienta. Además, se trata de flexibilizar y agilizar los trámites, dada la situación de necesidad inmediata e imperiosa de empresarios y trabajadores y, por fin, se eviten despidos incentivando la utilización de este mecanismo por la vía, como veremos, de hacerlo menos gravoso para el empresario, sean los ERTES por fuerza mayor, sean por razones Económicas, técnicas, organizativas, o de producción.

Todo ello, además, sin eludir la mayor parte de los requisitos exigidos por el Estatuto de los trabajadores (artículo 47) y, en consecuencia, adaptando el instrumento existente sin desvirtuarlo. A estas finalidades obedecen las medidas recogidas en este Real Decreto Ley, como son:

1. Consideración de determinadas situaciones como fuerza mayor, a los efectos del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores:

Se trata, con esta medida, de evitar la destrucción de empleo tratando de canalizar, a través de mecanismos de reducción temporal de jornada o suspensión temporal de empleo, las situaciones de imposibilidad para el trabajo derivadas de la declaración del Estado de Alarma (debidas a la prohibición de determinadas actividades empresariales) o relacionadas con la epidemia (absentismo de buena parte de la plantilla por enfermedad o imposibilidad para trabajar derivada de la falta de suministros.). A tal efecto, el art. 22.1 del Real Decreto Ley 8/2020, a través de un

procedimiento muy simplificado, enumera un conjunto de actividades que “tendrán la consideración de fuerza mayor” (con las consecuencias que se derivan del art. 47 ET). Estas actividades son 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

Esta consideración de las citadas situaciones como fuerza mayor no se realiza automáticamente, sino que requieren la acreditación por quienes las alegan. A tal efecto, para establecer la forma de acreditación, la Dirección General de Trabajo ha publicado, el “Criterio 811 Bis sobre expedientes suspensivos y de reducción de jornada por COVID-19, 19 de marzo de 2020”, y la “Nota sobre expedientes suspensivos y de reducción de jornada por COVID-19 (continuación), 28 de marzo” con el objeto de compartir algunas directrices de “interés común para todas las Autoridades laborales”

En el criterio de 19 de marzo, se señala, a estos efectos, lo siguiente (Beltran de Heredia Ruiz, 2020)

- será necesario acreditar por la empresa que la imposibilidad de seguir prestando servicios – total o parcialmente- está causada por las distintas medidas de contención incluidas en el RD 463/2020”. Las actividades incluidas en su art. 10 y en el anexo del mismo “se consideran afectadas (...) por fuerza mayor temporal”.
- En relación a las decisiones vinculadas con el Covid-19 adoptadas por las autoridades competentes de las Administraciones Públicas, será necesario que en la documentación aportada se incluya la decisión gubernativa concreta, efectos, publicación y alcance de su contenido, para poder establecer el vínculo causal”.
- En relación a la 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 mercancías, falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo de la actividad consecuencia directa del Covid-19, “se habrá de acreditar la relación causal entre la pérdida de actividad de la empresa y las situaciones objetivas descritas derivadas como consecuencia del Covid-19”.

En el caso de no poder acreditar los supuestos anteriores, estaremos ante suspensiones o reducciones por causas productivas (o económicas) por más que pudieran existir dificultades objetivas para mantener la actividad productiva, establecer nuevas pautas organizativas, bajadas de clientela o suministros, cuando en este último caso no suponga una dificultad grave (Beltran de Heredia Ruiz, 2020)

2. Particularidades respecto del procedimiento previsto en el art. 47 ET (suspensión de contratos y reducción de jornada) por causa de fuerza mayor y exoneración de la aportación empresarial. (Art. 22 del Real Decreto Ley.

En líneas generales, este procedimiento es siempre más ágil que el previsto para los ERTes por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, dado que, a diferencia de estos (De la Puebla Pinilla, 2020):

- No precisa periodo de consultas con la representación de los trabajadores;
- la solicitud de la empresa no precisa más documentación que la necesaria para acreditar la fuerza mayor y,
- Los plazos son breves, apenas 5 días, para que la autoridad laboral resuelva la solicitud empresarial.
- Además, que en este caso opera el silencio positivo, de acuerdo con el artículo. 24.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas), de modo que, si la autoridad laboral no responde en el citado plazo de 5 días, la solicitud de ERTE por fuerza mayor debe considerarse aceptada.

A esta mayor rapidez el propio Real Decreto Ley 8/2020 modifica algunos aspectos del procedimiento, de modo que se añade mayor flexibilidad y rapidez. Así, se establece:

- El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa, que se acompañará de un informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19, así como, en su caso, de la correspondiente documentación acreditativa. La empresa deberá comunicar su solicitud a las personas trabajadoras y trasladar el informe anterior y la documentación acreditativa, en caso de existir, a la representación de estas.
- La resolución de la autoridad laboral se dictará en el plazo de cinco días desde la solicitud, previo informe, en su caso, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y deberá limitarse a constatar la existencia, cuando proceda, de la fuerza mayor alegada por la empresa correspondiendo a ésta la decisión sobre la aplicación de medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada, que surtirán efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

- El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuya solicitud será potestativa para la autoridad laboral, se evacuará en el plazo improrrogable de cinco días.

Además, el RDL 8/2020, en su art. 24 establece una exoneración, total o parcial en función del tamaño de la plantilla de la empresa (menos de 50 trabajadores, el 100%, más de 50, el 75%), de la cotización empresarial a la Seguridad Social durante el desempleo, lo que supone, sin duda, un incentivo añadido para las empresas, si bien está vinculado a un compromiso de mantenimiento de empleo durante un plazo de 6 meses desde que se reanude la actividad (Disposición adicional 6ª RDL 8/2020)

Además, para los trabajadores este período tiene la consideración como efectivamente cotizado a todos los efectos.

La exoneración de cuotas se aplicará por la Tesorería General de la Seguridad Social a instancia del empresario, previa comunicación de la identificación de los trabajadores y período de la suspensión o reducción de jornada.

A efectos del control de la exoneración de cuotas será suficiente la verificación de que el Servicio Público de Empleo Estatal proceda al reconocimiento de la correspondiente prestación por desempleo por el período de que se trate.

3. Medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causa económica, técnica, organizativa y de producción.

Para aquellos casos en que la empresa no pueda alegar fuerza mayor, también se pretende que se canalicen por esta vía las situaciones de imposibilidad de trabajar por la bajada de la demanda o la pérdida de actividad asociada a esta parada de la actividad económica, con el fin de que las empresas puedan continuar su actividad en el momento en el que se retorne a la actividad económica.

En este sentido, el artículo 23 del Real Decreto Ley 8/2020 recoge algunas especialidades en este procedimiento, en particular respecto del periodo de consultas con los trabajadores, cuyo plazo se acorta, así como el del informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Así:

- En caso de no existir Representación Legal, la comisión representativa para la negociación del periodo de consultas (y que debe estar constituida en un plazo improrrogable de 5 días) estará integrada 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 por cada uno de los sindicatos que cumplan dichos requisitos, tomándose las decisiones por las mayorías representativas correspondientes. En caso de no conformarse esta representación, la comisión estará integrada por tres

trabajadores de la propia empresa, elegidos según lo previsto en el art. 41.4 ET. El periodo de consultas no debe exceder del plazo máximo de siete días

- El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuya solicitud será potestativa para la autoridad laboral, se evacuará en el plazo improrrogable de siete días).

4. Protección de los trabajadores afectados a través de la prestación de desempleo.

Como colofón a estas medidas que hemos venido desgranando, y con el fin de que los trabajadores afectados por estos ERTES, sean por fuerza mayor, sean por causas técnicas, organizativas, económicas o de producción, el artículo 25 del Real Decreto introduce dos medidas de enorme calado:

- El reconocimiento del derecho a la prestación contributiva por desempleo a las personas trabajadoras afectadas, aunque carezcan del período de ocupación cotizada mínimo necesario para ello.
- No computar el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo de nivel contributivo que traiga su causa inmediata de las citadas circunstancias extraordinarias, a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos.

3.2. Medidas extraordinarias para contener el desplome del empleo, el Real Decreto Ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19.

A pesar de la flexibilización y el incentivo que suponía el Real Decreto 8/2020 para la utilización de las reducciones de jornada o suspensiones temporales, la situación de nerviosismo e incertidumbre que supuso la pandemia, la reclusión y la parada de la actividad económica en numerosos sectores, lo cierto es que los datos no eran nada halagüeños. Se estaba produciendo una enorme destrucción de empleo, en forma de despidos por razones económicas, productivas, organizativas y técnicas, así como la finalización de numerosos contratos temporales.

Principalmente con este motivo, y con el objetivo de canalizar la situación de parada del tejido productivo a través de este mecanismo, de evitar fraudes en el mismo, y de evitar la avalancha de despidos y finalizaciones de contrato, se dicta un Real Decreto Ley que fundamentalmente, toma las siguientes medidas:

1. Medidas relacionadas con las suspensiones temporales de empleo y reducciones de jornada (ERTES)

En primer lugar, en relación con los ERTES, y dada la gran cantidad de solicitudes que han desbordado a la administración laboral, se confirma su aprobación mediante el recurso al silencio administrativo, y se dispone, en la Disposición Adicional Primera que, “la duración de los ERTE por fuerza mayor *ex art. 22* Real Decreto Ley 8/2020 que

hayan sido aprobados por silencio administrativo («con independencia del contenido de la solicitud empresarial concreta») queda circunscrita a la del estado de alarma (al igual que en los que haya recaído resolución expresa)».

En segundo lugar, en la Disposición Adicional Segunda, se advierte del hecho de que se revisarán los expedientes, de tal manera que se impondrán las «sanciones correspondientes» previstas en la LISOS si, mediante solicitudes que contienen falsedades o incorrecciones, se ha procedido a la indebida percepción de prestaciones de desempleo; y, además, las extiende a los supuestos en los que las medidas solicitadas no resultaran necesarias o no tuvieran conexión suficiente con la causa que las origina siempre que den lugar a la generación o percepción de prestaciones indebidas. En este caso, la empresa deberá ingresar a la entidad gestora las cantidades percibidas por la persona trabajadora, deduciéndolas de los salarios dejados de percibir que hubieran correspondido, con el límite de la suma de tales salarios.

Por fin, en tercer lugar, y ante la gran cantidad de solicitudes, se incorporan algunas medidas dirigidas a agilizar la solicitud (y, por tanto, el cobro en tiempo razonable) de la prestación por desempleo, y así, el artículo 3 del Real Decreto Ley establece que este “se iniciará mediante una solicitud colectiva presentada por la empresa ante la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, actuando en representación de aquellas.”, lo que acompaña de algunas apreciaciones dirigidas a aspectos técnicos y de requisitos formales de las solicitudes, con el fin de agilizar su gestión y cobro.

2. Medidas relacionadas con la protección del Empleo.

El artículo 2 introduce, en este sentido, una medida de carácter extraordinario. Se trata nada menos que de la prohibición del despido objetivo o por fuera mayor basado en causas que tengan que ver con situaciones derivadas de la pandemia. Lo hace en los siguientes términos: “La fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido.”

Esto no significa la imposibilidad de despedir por otras causas. Por otra parte, cabría discutir sobre las posibles consecuencias de fundamentar un despido en esas circunstancias, si sería improcedente (como parece deducirse de la norma, dado que las causas de nulidad de despido son tasadas, y no se ha declarado expresamente como

nulo⁷⁾ o nulo, por basarse en causas que la norma ha prohibido de manera expresa, y que garantizaría el fin por el que la norma ha sido dictada.

En todo caso, habrá que estar atento a las resoluciones que, sobre el particular, pueden adoptar los jueces.

Esta medida es distinta a la prevista en la Disposición Adicional 6ª del Real Decreto Ley 8/2020 que, como se ha visto, “condiciona” las medidas respecto de los ERTES “al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad”, lo que, en la práctica, podría suponer extender la prohibición de despido de los trabajadores durante seis meses más.

3. Medidas relacionadas con los contratos temporales.

Otro de los aspectos que se están constatando como muy perjudiciales para el nivel de empleo es la finalización de los contratos temporales que viene teniendo lugar. A tal efecto, el Real Decreto Ley 9/2020, en su artículo 5, toma una medida directamente dirigida a atajar este tema, de manera que establece lo siguiente: “La suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, por las causas previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, supondrá la interrupción del cómputo, tanto de la duración de estos contratos, como de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido, en cada una de estas modalidades contractuales, respecto de las personas trabajadoras afectadas por estas”.

Se trata de una medida de protección del empleo que puede ayudar a gran número de trabajadores a mantener su empleo, pero que puede plantear algunos problemas en aquellas situaciones en las que el objeto del contrato ya no pueda cumplirse. Puede suponer que el empresario, una vez terminada la situación de alarma, no trabaje efectivo al que asignar al trabajador, máxime si la empresa está sometida a la obligación de mantener los contratos durante seis meses.(Beltrán de Heredia Ruiz, 2020).

3.3. La suspensión casi total de actividad y el permiso retribuido recuperable. Real Decreto Ley 10/2020, de 29 de marzo, de 29 de marzo, por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19.

7 La jurisprudencia de nuestro Tribunal Supremo, como ha puesto de referencia Beltrán de Heredia, opta claramente por la improcedencia, citando sentencias como la STS 5 de mayo 2015, rec. 2659/2014 que, textualmente, decía que “Cuando no hay causa legal para la extinción del contrato de trabajo y la causa real no se encuentra entre las tipificadas como determinantes de la nulidad del despido la calificación aplicable es la de improcedencia del despido, y no la de nulidad del mismo”

A pesar de todas las medidas tomadas en cuanto al confinamiento y la prohibición de actividad de muchas empresas, las cifras de contagios y muertes continuaban siendo muy altas. El 29 de marzo se registraron 78.747 contagios totales, con 6528 muertos (838 tan solo en ese día), lo que ejercía una grave presión sobre el sistema de Salud.

Por consiguiente, se plantea la necesidad de recrudescer el Estado de Alarma y reducir la actividad empresarial y la consiguiente movilidad de los trabajadores. Y así se hace. Se prohíbe toda actividad laboral excepto las declaradas como esenciales por el propio anexo de la norma (y salvo aquellos trabajadores que garantizan la actividad mínima indispensable, esto es, lo que, en el ámbito del derecho sindical y con ocasión de una huelga, se viene conociendo como servicios de mantenimiento y seguridad (Sanguinetti Raymond, 2020)

El problema que se plantea es que el coste de la parada total (o casi total de la actividad), con los instrumentos de que dispone nuestro ordenamiento jurídico laboral (Suspensiones de contrato) que se han venido utilizando, supone un coste inasumible para las arcas públicas, en términos de prestaciones por desempleo, exoneración de cuotas, etc)

Esta imposibilidad de paralizar más actividades empresariales haciendo uso de los instrumentos legales disponibles, o adaptando los mismos, se trata de eludir con una figura novedosa, aprovechando la cercanía de la Semana Santa: el establecimiento del llamado permiso retribuido recuperable.

Esta figura, que se aplica con carácter obligatorio en todas las empresas no incluidas en el anexo (con excepción de las que ya hayan hecho uso de las suspensiones de contrato arbitradas por los Reales Decretos anteriores, o las que puedan hacer uso del teletrabajo, y exceptuando a aquellos trabajadores que se encuentren de baja) consistirá en un permiso retribuido recuperable para personal laboral por cuenta ajena, de carácter obligatorio y limitado en el tiempo entre los días 30 de marzo y 9 de abril (ambos incluidos), para todo el personal laboral por cuenta ajena que preste servicios en empresas o entidades del sector público o privado que desarrollan las actividades no esenciales calificadas como tal en el anexo". El permiso, como se ha visto, tiene las siguientes características principales:

1. Es retribuido, y así, el artículo 2 del Real Decreto Ley 10/2020 recoge que "conllevará que las personas trabajadoras conservarán el derecho a la retribución que les hubiera correspondido de estar prestando servicios con carácter ordinario, incluyendo salario base y complementos salariales"
2. Es recuperable (artículo 3). De manera que, aquellas horas de trabajo no prestadas durante el tiempo que dura esta situación se habrán de recuperar en los siguientes términos:

- se podrá hacer efectiva desde el día siguiente a la finalización del estado de alarma hasta el 31 de diciembre de 2020
- deberá negociarse en un periodo de consultas abierto al efecto entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras (o la comisión ad hoc del artículo 41,4 del Estatuto de los Trabajadores, constituida en el plazo de cinco días), que tendrá una duración máxima de siete días
- Las partes podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por los procedimientos de mediación o arbitraje previstos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico a los que hace referencia el artículo 83 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- El acuerdo que se alcance podrá regular la recuperación de todas o de parte de las horas de trabajo, el preaviso mínimo con que la persona trabajadora debe conocer el día y la hora de la prestación de trabajo resultante, así como el periodo de referencia para la recuperación.
- De no alcanzarse acuerdo durante este periodo de consultas, la empresa notificará a las personas trabajadoras y a la comisión representativa, en el plazo de siete días desde la finalización de aquel, la decisión sobre la recuperación de las horas de trabajo no prestadas durante la aplicación del presente permiso.
- Se respetarán, en todo caso, los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y en el convenio colectivo, el establecimiento de un plazo de preaviso inferior a cinco días (el previsto por el Estatuto de los Trabajadores para la distribución irregular de la jornada), ni la superación de la jornada máxima anual prevista en el convenio colectivo que sea de aplicación. Asimismo, deberán ser respetados los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar reconocidos legal y convencionalmente.

3. Es obligatorio. No cabe su sustitución por alguna otra medida pactada (como, por ejemplo, la reducción de vacaciones, u otras). Lo que no es obligatoria es la recuperación de las horas no trabajadas no es «obligatoria» (de hecho, puede que, en algunas empresas, esta recuperación resulte imposible por las limitaciones de las jornadas u otras características de la actividad desempeñada.

4. CONCLUSIONES

Hasta aquí, se han expuesto, con visión crítica, las principales medidas que, en el ámbito laboral y dirigidas a trabajadores por cuenta ajena, se han ido estableciendo en los diferentes Reales Decreto Ley dictados durante la situación provocada por el Covid 19.

Se quedan en el tintero algunas medidas dirigidas a sectores específicos (fomento de empleo agrario, medidas para trabajadores autónomos, medidas para personas

trabajadoras de hogar, etc), ya que la voluntad era tratar sobre aquellas medidas capaces de incidir en todos o, al menos, en la regulación del trabajo de la gran mayoría de personas asalariadas.

Con carácter general, puede que se haya tomado decisiones de una manera un tanto tardía, de forma que el daño sobre el tejido productivo que se trataba de evitar (más allá de lo inevitable) puede que vaya a ser mayor de lo que se podría esperar si se hubiera actuado con algo más de celeridad.

Esta falta de previsión por parte de las distintas administraciones parece que ha determinado la falta de equipos de protección individual, dificultando el cumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales. Esto ha resultado particularmente dramático en los casos de los profesionales sanitarios.

En todo caso, es difícil juzgar la rapidez o lentitud de la reacción a posteriori, dada la dificultad de las medidas que se han adoptado, la complejidad de la situación, así como su carácter dinámico y cambiante.

Así, en un principio se trató de adaptar aquellos instrumentos ya existentes, dotándolos de mayor flexibilidad y, cuando esto ha sido necesario, arbitrar nuevas soluciones que permitieran la lucha contra la pandemia en los términos exigidos por los especialistas sin comprometer en exceso el tejido productivo y los recursos del Estado, muy necesarios para hacer frente a la vuelta a la normalidad.

La complejidad técnica de algunas medidas y su comprobación (como los llamados ERTES) ha producido el inevitable colapso de la administración laboral. Ello está dificultando que muchos trabajadores accedan a la prestación por desempleo, y se encuentren sin recursos, produciendo situaciones dramáticas. Se echa de menos alguna medida transitoria dirigida a paliar esta situación

De esta forma, tal vez se ha empezado tarde, pero una vez han comenzado las medidas, en el ámbito laboral se ha demostrado dinamismo y adaptación a las diferentes circunstancias y retos que se han ido planteando.

En todo caso, cada día que se siga en situación de parálisis económica derivada fundamentalmente del confinamiento, el deterioro del tejido productivo será mayor. En el futuro inmediato comprobaremos qué medidas se toman en relación con la llamada desescalada de la limitación de movilidad de los ciudadanos, y qué calado tienen, y si se toman pronto o tarde. Parece que la realización de *tests* masivos es la única manera de agilizar la salida del confinamiento. Veremos cómo se lleva esto al ámbito laboral.

El tiempo dirá también si las medidas que se han adoptado producen el efecto deseado respecto de la situación del mercado laboral. Todavía, en el día de hoy, nos planteamos preguntas tales como:

¿Se podrá conseguir que la actividad empresarial no sufra daños irreversibles, o al menos irrecuperables en el corto o el medio plazo?

¿Se recuperará con rapidez el nivel de empleo que se tenía antes de la situación de Estado de Alarma?

¿Servirán las medidas, así como otras que se están tomando en materia social, para paliar la situación en la que queden los trabajadores que sufran la pérdida de su empleo?

El tiempo lo dirá, lo que es innegable es la voluntad, por parte del Gobierno, de que esta crisis no la sufran, en primer término, o la sufran de la manera menos gravosa posible, los trabajadores asalariados.

Hacemos votos porque este esfuerzo no sea en vano.

5. BIBLIOGRAFÍA

Agencia Española de Protección de Datos. (2020). *Informe 0017/2020*. Madrid: Gabinete Jurídico AEPD.

Beltrán de Heredia Ruiz, I. (17 de marzo de 2020). *COVID-19 y ERTE por fuerza mayor: situaciones que lo justifican y acreditación*. Obtenido de Una Mirada crítica a las Relaciones Laborales: <https://ignasibeltran.com/2020/03/27/covid-19-y-erte-por-fuerza-mayor-situaciones-que-lo-justifican-y-acreditacion/>

Beltrán de Heredia Ruiz, I. (8 de Abril de 2020). *COVID-19 y medidas sociolaborales («refundición» RD Ley 6 a 13/20)*. Obtenido de Una Mirada Crítica a las Relaciones Laborales: <https://ignasibeltran.com/covid-19-refundicion-rdley-8-20-9-20-10-20-11-20-y-12-20/#8>

De la Puebla Pinilla, A. (26 de marzo de 2020). *COVID-19, ERTEs y Fuerza Mayor*. Obtenido de El Foro de Labos: <https://forodelabos.blogspot.com/2020/03/covid-19-ertes-y-fuerza-mayor.html>

Dirección General de Ordenación de la SS. (2020). *Criterio 2/2020 Sobre Consideración como IT derivada de Enfermedad Común de los periodos de aislamiento preventivo sufridos por los trabajadores como consecuencia del nuevo tipo de virus de la familia coroviridae, denominado SARS Cov-2*. Madrid: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

Dirección General de Ordenación de SS. (2020). *Criterio 3/2020 sobre determinación de la contingencia de la situación de incapacidad temporal en la que se encuentran los trabajadores que han sido confirmados como positivos en las pruebas de detección del sars-cov-2*. Madrid: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

Dirección General de Ordenación de SS. (2020). *Criterio 4/2020 Sobre la aplicación del artículo quinto del 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*. Madrid: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

García Salas, A. I. (21 de marzo de 2020). *¿Tienen derecho de resistencia los trabajadores que continúan en sus puestos ante la epidemia de coronavirus?* Obtenido de El Foro

- de Labos: <https://forodelabos.blogspot.com/2020/03/tienen-derecho-de-resistencia-los.html>
- González, M. (2000). Tratamiento de datos personales en la lucha contra el Covid-19. *Aranzadi Digital 1*.
- Instituto de Salud Carlos III. (2020). *Procedimiento de actuación frente a casos de infección por el nuevo coronavirus (SARS COV-2)*. Madrid: Centro de Control de Emergencias. Dirección General de Salud Pública.
- Luque, M., & Sánchez, E. (2008). *Comentario práctico a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*. Barcelona: UGT Cataluña.
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2020). *Guía para la actuación en el ámbito laboral en relación al nuevo coronavirus*. Madrid.
- Moreno Solana, A. (29 de marzo de 2020). *Prevención de Riesgos Laborales y Covid-19 (coronavirus): dificultades para el cumplimiento de las obligaciones preventivas*. Obtenido de El foro de Labos: <https://forodelabos.blogspot.com/2020/03/prevencion-de-riesgos-laborales-y-covid.html>
- Muñoz Ruiz, A. B. (18 de marzo de 2020). *Cómo el estado de alarma impacta a la protección de datos de l@s emplead@s*. Obtenido de El Foro de Labos: <https://forodelabos.blogspot.com/2020/03/covid-19-y-proteccion-de-datos-de-los.html>
- Nieto Rojas, P. (12 de marzo de 2020). *¿Está la legislación laboral preparada para el cierre de los centros educativos? Algunas respuestas dadas por el RD Ley 8/2020*. Obtenido de El Foro de Labos: <https://forodelabos.blogspot.com/2020/03/esta-la-legislacion-laboral-preparada.html>
- Sanguineti Raymond, W. (7 de Abril de 2020). *Coloquio sobre las medidas laborales de gestión de la crisis sanitaria ocasionada por el virus COVID-19*. Obtenido de El Blog de Wilfredo Sanguineti: <https://wilfredosanguineti.wordpress.com/2020/04/07/coloquio-sobre-las-medidas-laborales-de-gestion-de-la-crisis-sanitaria-ocasionada-por-el-virus-covid-19/>
- Subdirección General de Sanidad Ambiental y Salud Laboral. (2020). *Procedimiento de actuación para los servicios de prevención de riesgos laborales frente a la exposición al sars-cov-2*. Madrid: Dirección General de Salud Pública. Ministerio de Sanidad.