

GUÍA BÁSICA DE INFORMACIÓN LABORAL POR SITUACIÓN DE EMERGENCIA SANITARIA POR CORONAVIRUS COVID-19

Para: Personal Funcionario y Laboral del Servicio Exterior.

24 de marzo de 2020

1. ¿Qué ocurre en caso de cuarentena o aislamiento por situación de contagio?

Todo gestor deberá respetar las pautas establecidas por las autoridades locales en términos de cuarentena, así como las medidas impuestas para su control por cada país receptor.

Al mismo tiempo, y con independencia de que las autoridades locales hayan implementado o no las medidas de aislamiento preventivo, TODOS los centros que se encuentren en países afectados por el Coronavirus deben adaptar y ejecutar las medidas preventivas recomendadas por las autoridades españolas:

- Realización de teletrabajo siempre que sea posible.
- Revisión y actualización de los planes de continuidad de la actividad laboral ante la actual situación de emergencia.
- Flexibilidad horaria: plantear turnos escalonados que permitan reducir las concentraciones de trabajadoras y trabajadores.
- Llevar a cabo reuniones de coordinación a través de videoconferencia, etc.

Para todas las personas acogidas a la Seguridad Social española, los periodos de cuarentena o aislamiento por contagio se asimilará a la prestación por incapacidad temporal (IT) a los exclusivos efectos de la prestación económica de Seguridad Social y no supondrá pérdida retributiva.

La fecha del hecho causante será aquella 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. Además, se reconoce la retroactividad para aquellos periodos de aislamiento o contagio que se hayan producido con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 6/2020.

En lo que respecta al personal acogido a un régimen de seguridad social distinto del español, y que no ofrezca las mismas garantías retributivas, estos periodos se asimilarán a una situación de permiso retribuido, para evitar que se vean perjudicados por una merma o pérdida total de sus retribuciones.

2. ¿Qué pasa si tengo síntomas y mi empleador me manda a casa?

En aquellos casos pendientes de diagnosticar en los cuales el empleador envía a la persona trabajadora a casa, para seguir las instrucciones de las autoridades sanitarias, deberá estarse a lo que las autoridades sanitarias establezcan para cada caso, por lo que, si se confirma el positivo, dará lugar a las prestaciones anteriormente mencionadas. En caso de no confirmarse el diagnóstico, será el trabajador o trabajadora quien deberá comunicarlo al empleador y ponerse a disposición del centro de trabajo para la prestación de servicios, siendo el empleador quien, en caso de no querer que la persona acuda a su puesto de trabajo, deberá:

- Exonerar de trabajar a la persona afectada mediante permiso retribuido documentado, para evitar un posible contagio entre las personas trabajadoras de la plantilla, dada la existencia de una causa concreta temporal y justificada.
- Facilitar la adopción de medidas que permitan la realización del trabajo desde el domicilio (teletrabajo) de manera temporal debiendo alcanzarse un acuerdo, no pudiendo imponerse unilateralmente y, en todo caso, esta modalidad no podrá suponer unas condiciones laborales inferiores.

3. ¿Qué pasa si tengo un menor o una persona dependiente a cargo?

Art. 6, Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 establece:

Las personas trabajadoras por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado, cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para la atención del cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora que por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID-19, tendrán derecho a acceder a la adaptación de su jornada y/o a la reducción de la misma.

El derecho a la adaptación de la jornada 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 (teletrabajo).

Se trata de un derecho individual de cada uno de los progenitores o cuidadores, debiendo ser justificado, razonable y proporcionado en relación con la situación del empleador, particularmente en caso de que sean varias las personas trabajadoras que acceden al mismo derecho dentro del mismo centro.

4. Los periodos de cuarentena o aislamiento podrían descontarse de mis vacaciones

No. Ningún empleador podrá computar los periodos de cuarentena o aislamiento preventivo por COVID-19 con cargo a vacaciones o días de asuntos propios.

Además, ante cualquier situación de vulneración de este principio, además de mostrar disconformidad ante el gestor, rogamos que os pongáis inmediatamente en contacto con esta Sección Sindical para emprender las actuaciones ante el Departamento Ministerial correspondiente en Madrid.

5. ¿Estoy obligado a ir a trabajar en el estado de alarma o situación de cuarentena decretada por las autoridades locales?

Sí. Todo el personal deberá acudir a trabajar a su centro de trabajo, salvo que se hayan implementado los criterios que se han girado desde el MAUEC, que engloban las alternativas de prestación del servicio que enumeramos en la pregunta No. 1:

- Realización de teletrabajo siempre que sea posible.

- Revisión y actualización de los planes de continuidad de la actividad laboral ante la actual situación de emergencia.
- Flexibilidad horaria: plantear turnos escalonados que permitan reducir las concentraciones de trabajadoras y trabajadores.
- Llevar a cabo reuniones de coordinación a través de videoconferencia, etc.

Asimismo, quedarán dispensadas de acudir a su centro de trabajo todas las personas con permiso retribuido documentado o autorizado por el gestor local, para evitar el contagio entre el resto de las personas trabajadoras de la plantilla, como consecuencia de la existencia de una causa concreta, temporal y debidamente justificada (COVID-19).

En este apartado, cabe señalar que los desplazamientos habrá que realizarlos respetando las normas de orden público que establezcan las autoridades locales, por ejemplo, portar salvoconductos o certificados de circulación emitidos por el Jefe de Misión o superior jerárquico a cargo de la coordinación.

6. ¿Qué ocurre si una persona trabajadora se niega a acudir a su centro de trabajo por miedo al contagio, o a viajar o realizar determinadas funciones de su puesto?

No existe ninguna medida aprobada que regule estos casos, por lo que las empleadas y empleados públicos estamos obligados a cumplir con las directrices que determine la Administración. En caso de negarse unilateralmente a acudir a su centro de trabajo, la persona se expone a la posibilidad de que se le pueda abrir un expediente disciplinario.

Sólo en el supuesto de que exista un peligro grave, inminente e inevitable, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que las personas trabajadoras podrán interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo, incluso desobedeciendo una orden de un superior jerárquico.

No obstante, recomendamos que antes de adoptar esta medida os pongáis en contacto con vuestros Delegados Territoriales (en aquellos países que cuenten con estructura territorial) o directamente con esta Sección Sindical, para recibir asesoramiento del sindicato, ya que una actuación de esta naturaleza podría conllevar responsabilidades para el trabajador o trabajadora.

7. ¿Qué ocurre con las personas que pertenecen a los grupos de riesgo o que presentan pluripatologías que les hacen más vulnerables?

En estos casos es necesario solicitar al gestor local la valoración de la situación por parte del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Departamento Ministerial de adscripción, invocando el Art. 25 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (o cualquier otra figura análoga recogida dentro de ordenamiento jurídico del país en cuestión) para que se adopten las medidas que sean necesarias y se les pueda declarar trabajadores especialmente sensibles.

8. ¿Debe informar el empleador sobre las medidas de protección ante la emergencia sanitaria por Coronavirus COVID-19?

CCOO recomienda que todos los gestores proporcionen información, recomendaciones y actualizaciones al personal de cada centro, en relación evolución de la emergencia por COVID-19. El artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales insta a los empleadores a velar por la seguridad y la salud de su personal, para que se puedan garantizar unas condiciones seguras.

9. ¿Deberían utilizarse información gráfica y visual sobre recomendaciones sanitarias en los centros de trabajo?

Desde CCOO entendemos que es importante y necesario que se recuerde a todo el personal las medidas sanitarias de protección recomendadas por las autoridades competentes, a través de cartelería visible en los centros de trabajo.

10. ¿Debería el personal informar a sus respectivos gestores si viaja o ha viajado a zonas de riesgo?

Dentro del llamado principio de precaución, CCOO considera que toda persona que se haya desplazado a zonas de riesgo o pretenda hacerlo, debería informarlo en su centro de trabajo.

11. ¿Existe obligación de informar al centro de trabajo sobre cualquier posible sospecha de contacto con el COVID-19?

Sí, siguiendo los criterios de la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) estamos en la obligación de comunicar a nuestros gestores cualquier posible contacto con el COVID-19.

En cualquier caso, es vital tener en cuenta que no debe utilizarse la vigilancia epidemiológica con fines discriminatorios y se garantice en todo momento la salud de las personas afectadas por el COVID-19, así como la de aquellas personas que tengan un contacto estrecho y directo con el personal afectado.

12. ¿Puede el gestor solicitar un informe médico?

No. El gestor no puede obligar a una persona trabajadora a presentar un comprobante médico para conocer si se ha producido un diagnóstico por Coronavirus o cualquier otra patología.

13. ¿Debe existir en cada centro de trabajo una persona de limpieza encargada diariamente de mantener la higiene de las instalaciones, más allá de las precauciones que adopte cada trabajador o trabajadora adscrito a este?

Cada centro de trabajo deberá realizar las labores de limpieza como se venían desarrollando de forma habitual, si bien es fundamental reforzar la limpieza e higienización de superficies, encimeras, pasamanos, etc.

Por otra parte, si se llegara a confirmar algún caso de contagio por Coronavirus COVID-19 en el centro de trabajo, se requerirá una limpieza profunda del espacio de trabajo de la persona afectada, así como de aquellas zonas del centro en las que haya permanecido.