

# EMERGENCIA COVID-19

## GUÍA DE ACTUACIÓN PARA LA ADECUADA GESTIÓN DEL PERSONAL DEPENDENTE

### Índice:

Premisa.

- 1.- La nueva enfermedad infecciosa Coronavirus COVID-19.
- 2.- Medidas de emergencia adoptadas por el Gobierno italiano.
- 3.- Cautelas en materia de salud y seguridad que debe poner en marcha el empresario.
- 4.- Italia como zona única y con movilidad reducida: la gestione de la mano de obra.
- 5.- Teletrabajo (o “*smart working*”).
- 6.- Los amortiguadores sociales.
- 7.- Protección de datos personales.
- 8.- Q&A DPCM 9 de marzo 2020.

## **Premisa.**

Los extraordinarios acontecimientos de estos días requieren la adopción de medidas igualmente extraordinarias, en grado de tutelar la salud pública y la seguridad ciudadana pero sin que por ello las empresas tengan que sufrir un absoluto bloqueo operativo o una parálisis de su vida organizativa y productiva.

Estamos viviendo un momento inusual en el que nos vemos obligados a cambiar radicalmente nuestras más naturales y ordinarias costumbres, tanto en las relaciones personales como en las profesionales donde la propia ley obliga, en aras de la seguridad en el lugar de trabajo, a garantizar medidas que faciliten todo lo posible la reducción o la contención del riesgo biológico de contagio.

En esta dirección van todas las medidas que, desde el mes de febrero y con constante endurecimiento, está adoptando el Estado, intentando reducir al mínimo la movilidad, vaciando las empresas de personal, al que se le pide que trabaje desde casa en *smart working* para evitar las aglomeraciones en edificios, oficinas, medios de transportes, bares y restaurantes evitando así la socialización no esencial, es decir, la familiar.

Nos damos cuenta de que esta emergencia, por lo que se refiere a las relaciones en el trabajo, obliga al socavo de viejas costumbres imponiéndonos un cambio a marcha forzada, un gigantesco salto hacia adelante en la gestión masiva del teletrabajo, demostrándonos que en los casos en que sea posible, se puede y se debe vivir sin la “presencia física”.

Todos, sin excluir a nadie, debemos tomar consciencia de lo establecido en las medidas de emergencia adoptadas en estos últimos días. Medidas que ya hay quien, refiriéndose al DPCM del 8 marzo, ha calificado como la “*acción más dramática llevada a cabo en toda la historia de la República*”.

No obstante tanto la normativa aprobada como las medidas que introduce, resultan poco claras y pueden provocar más de un problema a la hora de ponerlas en práctica. Esta es la razón por la que consideramos nuestro deber ofrecer una serie de aclaraciones útiles a todos, así como una serie de indicaciones operativas sencillas que puedan servir de ayuda a las empresas en la gestión del personal que de ellas depende.

## **1.- La nueva enfermedad infecciosa Coronavirus COVID-19.**

Los *Coronavirus* son una enorme familia de virus conocidos por causar enfermedades que van del común resfriado a complicaciones mucho más graves como pueden ser el Síndrome respiratorio mediorienta (MERS) y el Síndrome respiratorio agudo grave (SARS).

El pasado 31 diciembre China señaló a la Organización Mundial de la Salud (OMS) un *cluster* de casos de pulmonía de etiología desconocida, más tarde identificada como un nuevo *Coronavirus*, en la ciudad de Wuhan, en la provincia china de Hubei.

La enfermedad provocada por el nuevo *Coronavirus* desde el 11 de febrero de 2020, recibe el nombre: “*COVID-19*”, donde “*CO*” significa corona, “*VI*” virus, “*D*” significa *disease* (o, “*enfermedad*” en inglés) y “*19*” indica el año en el que fue descubierto.

Tal y como se puede leer en la página web del Ministerio de Sanidad, la vía principal de transmisión del virus es el contacto estrecho y prolongado entre personas.

La información con la que contamos hasta ahora es que el virus puede provocar tanto una forma leve, parecida a la gripe, como una forma más grave de enfermedad. En tales casos, la infección puede causar pulmonía, síndrome respiratorio agudo grave, insuficiencia renal e incluso la muerte.

En Italia, el Ministerio de Sanidad ha creado una comisión permanente con las Regiones para el seguimiento continuo de la situación. Se puede obtener información sobre el modo de operar a través de la Autoridad Sanitaria Regional o llamando al número verde del Ministerio de Sanidad, 1500.

Se recomienda recavar información solo a través de las páginas web de WHO ([www.who.int](http://www.who.int)), ECDC ([www.ecdc.eu](http://www.ecdc.eu)), Ministerio de la Salud ([www.salute.gov.it](http://www.salute.gov.it)), ISS ([www.iss.it](http://www.iss.it)).

Como sabemos, el COVID-19 actualmente se halla en una fase de fuerte expansión por nuestro territorio nacional lo cual hace que se planteen múltiples interrogantes sobre el tema de la gestión del personal, además de la tutela de la salud y de la seguridad en el trabajo, siempre con el objetivo de prevenir la difusión del virus dentro de las empresas.

Atendiendo a la información nacional e internacional que por ahora nos llega, creemos conveniente proporcionar algunas indicaciones sobre el modo de actuar por parte de las empresas con el fin de prevenir la difusión del contagio dentro de las mismas y de poder gestionar al personal de manera coherente a las medidas de emergencia adoptadas por el Estado.

Aun así la situación se halla en constante y rápida evolución, por lo que las pautas abajo indicadas podrán ser objeto de actualización según vaya siendo el avance epidemiológico de la enfermedad, así como los descubrimientos científicos sobre la misma y según todo lo que se vaya estableciendo a nivel nacional e internacional en aras de garantizar el principio de máxima precaución en relación a la evolución de la epidemia creada por el COVID-19.

## **2.- Medidas de emergencia adoptadas por el Gobierno italiano.**

En fecha 10 de marzo las medidas adoptadas por el Gobierno para hacer frente a la emergencia del COVID-19 son las que siguen:

- **Decreto-Ley 9 marzo de 2020, n. 14**, en materia de medidas urgentes para potenciar el servicio sanitario nacional en relación a la emergencia COVID-19 (GU n. 62 del 9-3-2020);
- **Decreto del Presidente del Consejo de Ministros en fecha 9 de marzo de 2020**, en materia de posteriores disposiciones en aplicación del Decreto-ley 23 de febrero de 2020, n. 6, relativo a las medidas urgentes en materia de contención y gestión de la emergencia epidemiológica del COVID-19, aplicables sobre la totalidad del territorio nacional (GU n. 62 del 9-3-2020), precisando que, desde la fecha de entrada en vigor de las disposiciones del presente decreto (*i.e.*, 10 marzo 2020), dejan de producir efectos las medidas establecida por los artículos 2 y 3 del Decreto del 8 de marzo de 2020, en todo lo que sea incompatible con lo dispuesto en el art. 1 del presente decreto;
- **Decreto-Ley, 8 de marzo de 2020, n. 11**, en materia de medidas extraordinarias y urgentes para contrastar la emergencia epidemiológica del COVID-19 y contener los efectos negativos sobre el desarrollo de la actividad judicial (GU n. 60 del 8-3-2020);
- **Decreto del Presidente del Consejo de Ministros de fecha 8 de marzo de 2020**, en materia de nuevas disposiciones reguladoras del decreto-ley 23 de febrero de 2020, n. 6,

relativas a las medidas urgentes en materia de contención y gestión de la emergencia epidemiológica del COVID-19 (GU n. 59 del 8-3-2020). Dichas medidas previstas en el art. 1, que inicialmente afectaban a la región Lombardía y otras 14 provincias, son extendidas a todo el territorio nacional, a partir de la entrada en vigor del citado decreto del Presidente del Consejo de Ministros de fecha 9 de marzo 2020;

- **deliberación del Consejo de Ministros de 5 de marzo de 2020**, en materia de nuevas dotaciones para poder efectuar operaciones médicas a consecuencia del riesgo sanitario vinculado al brote de patologías derivadas de agentes virulentos transmisibles (GU n. 57 del 6-3-2020);
- **Decreto del Presidente del Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2020**, en materia nuevas disposiciones para la aplicación del Decreto-Ley 23 de febrero de 2020, n. 6, relativo a medidas urgentes en materia de contención y gestión de la emergencia epidemiológica del COVID-19 (GU n. 55 del 4-3-2020), el cual ha quedado sin efectos como consecuencia de la entrada en vigor del citado decreto del Presidente del Consejo de Ministros de 8 de marzo 2020;
- **Decreto-Ley, 2 de marzo de 2020, n. 9**, en materia de medidas urgentes de asistencia a familias, trabajadores y empresas vinculadas a la emergencia epidemiológica del COVID-19 (GU n. 53 del 2-3-2020);
- **Decreto del Presidente del Consejo de Ministros de 1º marzo de 2020**, en materia nuevas disposiciones para la aplicación del Decreto-Ley 23 de febrero de 2020, n. 6, relativo a medidas urgentes en materia de contención y gestión de la emergencia epidemiológica del COVID-19 (GU n. 52 del 1-3-2020), el cual ha quedado sin efectos como consecuencia de la entrada en vigor del citado decreto del Presidente del Consejo de Ministros de 8 de marzo 2020;
- **Decreto del Presidente del Consejo de Ministros de 25 de febrero de 2020**, en materia nuevas disposiciones para la aplicación del Decreto-Ley 23 de febrero de 2020, n. 6, relativo a medidas urgentes en materia de contención y gestión de la emergencia epidemiológica del COVID-19 (GU n. 47 del 25-2-2020), el cual ha quedado sin efectos como consecuencia de la entrada en vigor del citado decreto del Presidente del Consejo de Ministros de 1 de marzo 2020;
- **Decreto del Presidente del Consejo de Ministros de 23 de febrero de 2020**, en materia nuevas disposiciones para la aplicación del Decreto-Ley 23 de febrero de 2020, n. 6, relativo a medidas urgentes en materia de contención y gestión de la emergencia epidemiológica del COVID-19 (GU n. 45 del 23-2-2020), el cual ha quedado sin efectos como consecuencia de la entrada en vigor del citado decreto del Presidente del Consejo de Ministros de 1 de marzo 2020;
- **Decreto-Ley de 23 de febrero de 2020, n. 6**, en materia de medidas urgentes para la contención y gestión de la emergencia epidemiológica del COVID-19 (GU n. 45 del 23-2-2020), convertido y modificado en ley, 5 de marzo de 2020, n. 13 (GU n. 61 del 9-3-2020);
- **Deliberación del Consejo de Ministros de 31 de enero de 2020**, en materia de declaración del Estado de Emergencia a consecuencia del riesgo sanitario vinculado al brote de patologías derivadas de virus contagiosos (GU n. 26 del 1-2-2020).

### **3.- Medidas en materia de salud y seguridad de las empresas.**

La difusión del COVID-19 impone a las empresas, por encima de todo, que adopten medidas para la prevención del riesgo de contagio, dado que el empleador:

- a) según el art. 2087 C.c., tiene el deber de adoptar todas las medidas de seguridad que garanticen la integridad física y la personalidad moral de sus empleados;
- b) según el d.lgs. 81/2008, tiene la responsabilidad de tutelar a sus empleados de la exposición a "*riesgo biológico*", con la colaboración del médico competente, allá donde esté presente.

A tal fin, se hace oportuno proceder a la actualización del Documento de Valoración de Riesgos (DVR) - así como del Documento Único para la Valoración de Riesgos por Interferencia (DUVRI) en caso de contrato de servicios - debido a la presencia de este nuevo riesgo biológico, así como dotar al personal de dispositivos de protección individuales que aseguren la salubridad en el lugar de trabajo, como pueden ser la instalación de dispensadores de gel antibacterio, la dotación de guantes o mascarillas protectoras y otros métodos similares adaptados a la tipología de actividad productiva (es necesario señalar que la dotación de mascarillas, según el DPCM del 8 marzo, es solo obligatoria para quienes están enfermos o asisten a personas que lo están).

El empleador tendrá que evaluar la necesidad de activar un plan de emergencia específico en caso de riesgo de contagio, además de establecer un protocolo especial de vigilancia sanitaria (por ejemplo, medir la temperatura a los empleados y/o a las visitas en la entrada), sobre todo en situaciones de especial exposición al riesgo (personas inmunodeficientes, mujeres embarazadas, etc.).

El empleador está también llamado a considerar la posible puesta a disposición de material informativo que proporcione a sus dependientes una constante actualización de las comunicaciones oficiales que efectúen los órganos competentes, así como cualquier tipo de información referente a la solicitud de asistencia médica y de los comportamientos higiénico-sanitarios que se deban adoptar.

A tal propósito, y de conformidad con las indicaciones contenidas en la Orden del Ministerio de Sanidad del 3 de febrero de 2020, posteriormente confirmadas por el DPCM del 8 marzo de 2020, el empleador tiene que invitar a sus empleados a que respeten las medidas preventivas para la difusión de las enfermedades transmitidas por vía respiratoria, es decir, lavarse las manos frecuentemente, prestar atención a la higiene de las superficies y evitar el contacto directo y prolongado con personas que presentan síntomas parecidos a la gripe común<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Concretamente, el Anexo 1 de DPCM 8 de marzo de 2020, prevé como "*Medidas higiénico sanitarias*" las siguientes:

- a. lavarse las manos a menudo. Se recomienda que todos los locales públicos, gimnasios, supermercados farmacias y similares donde puedan concentrarse un buen número de personas, pongan a disposición de los clientes soluciones desinfectantes para lavarse las manos;
- b. evitar el contacto con personas que padecen infecciones respiratorias agudas;
- c. evitar abrazos y estrecharse la mano;
- d. en los contactos sociales mantener una distancia interpersonal de, al menos, un metro;
- e. higiene respiratoria (estornudar y/o toser en un pañuelo de papel evitando el contacto de las manos con las secreciones respiratorias);
- f. evitar el uso continuo de vasos y botellas, sobre todo durante actividades deportivas;
- g. no tocarse los ojos, la nariz o la boca con las manos;
- h. cubrirse boca y nariz si se estornuda o se tose;

En el caso en que durante el desempeño de la función laboral, se tenga contacto con un sujeto que responda a la definición de caso sospechoso, el empleador está obligado a contactar inmediatamente a los servicios sanitarios señalando la sospecha de un caso de COVID-2019.

Se considera también oportuno, con el fin de prevenir la difusión del virus dentro de la empresa, que se limite al máximo la entrada de personas externas (visitadores, usuarios, repartidores, etc...) para evitar aglomeraciones. Para poder hacer efectivas dichas medidas, se recomienda ponerlas en conocimiento de los dependientes, invitándoles a tomar conciencia, incluso si fuera necesario, colocando carteles que así lo anuncien en las inmediaciones del lugar de trabajo.

Teniendo en cuenta todo lo dicho anteriormente, en el caso en que el empresario no adopte las cautelas necesarias para prevenir la difusión del contagio de COVID-19 dentro de la propia empresa, el trabajador podría interponer una “*excepción de incumplimiento*”, que motive su negativa a desempeñar su labor, y por tanto, desobedecer la orden de su empleador.

Aun así, hay que tener presente que en materia de salud y seguridad en el trabajo, la excepción de incumplimiento tiene cabida - y por tanto justifica la negativa del trabajador a cumplir su prestación, absolviéndolo de responsabilidad disciplinaria - solo cuando el empleador le requiera que se exponga a una situación en la que corra peligro su integridad física.

Si, por el contrario, el empleador hubiera adoptado todas las cautelas, la negativa por parte del trabajador sería injustificada, y estaría obligado a llevar a cabo la prestación requerida, bajo el riesgo de incurrir en procedimientos disciplinarios o sancionadores.

En esta situación, es necesario que todas las empresas adopten las medidas de tuteladas indicadas de tal modo que en el caso de que el personal se niegue a cumplir la prestación requerida, pueda valorar caso por caso como actuar, por ejemplo salvaguardando un clima interno de tolerancia, o redactando cartas de sensibilización o de respuestas, a no ser que una actitud más *strong* esté motivada por exigencias tutela de la organización en garantía del buen funcionamiento.

Dicho lo cual, se hace oportuno que las empresas adopten - cuanto antes - una serie de medidas destinadas a contrastar y contener la difusión del *virus*, entre otras:

- activar protocolos de salud y seguridad y seguir controlando de cerca la situación;
- incentivar a los empleados para que pongan en práctica soluciones alternativas de trabajo como, por ejemplo, utilizar instrumentos de comunicación a distancia y limitar los desplazamientos, considerara la posibilidad de una prestación laboral desde casa, recurriendo a la modalidad conocida como “*smart working*” o teletrabajo;
- proceder a la inmediata puesta al día del Documento de Valoración de Riesgos (DVR) debido a la presencia de esta nuevo riesgo biológico o, en el caso de contrato de servicios, del Documento Único para la Valoración de los Riesgos por Interferencias (DUVRI);
- facilitar al personal dispositivos de protección individuales que aseguren la salubridad del lugar de trabajo, como puede ser la instalación de dispensadores de gel antibactericos o la distribución de guantes y mascarillas protectoras (estas últimas, según sea el riesgo concreto de la empresa);

- 
- i. no tomar fármacos antivirales o antibiótico, a no ser que sean prescritos por el médico;
  - l. limpiar las superficies con desinfectante a base de cloro o alcohol;
  - m. utilizar la mascarilla solo si se sospecha de estar enfermo o si se presta asistencia a personas que lo están.

- predisponer un plan de emergencia específico en caso de riesgo de contagio, además de activar un protocolo especial para el control sanitario (por ejemplo, tomar la temperatura a los empleados y/o a las visitas en la entrada), sobre todo en aquellos casos más expuestos al riesgo (empleados inmunoinficientes, mujeres embarazadas, etc.);
- proporcionar a los empleados información sobre la modalidad en la que se puede solicitar asistencia médica;
- invitar a los propios empleados a que respeten las medidas generales para la prevención de la difusión de patologías que se transmiten por vía respiratoria, es decir, lavarse las manos con frecuencia, prestar atención a la higiene de las superficies y evitar el contacto directo con personas que presenten síntomas de gripe o resfriado;
- prohibir cualquier tipo de desplazamiento o tránsito por las zonas de riesgo, así como viajes nacionales o internacionales que no sean esenciales;
- tratar los datos de los empleados - sobre todo los datos sanitarios - con respeto siempre a las normas reguladoras de la *privacy*, según los principios de necesidad del tratamiento y minimización de datos;
- establecer, allí donde las dimensiones de la empresa lo permita, una “*task force*” interna a la sociedad, con el fin de gestionar y controlar transversalmente el impacto del *Coronavirus* en los procesos empresariales;
- involucrar a los departamentos de RH, el médico competente y cualquier otra figura similar de la empresa con el fin de hacer un seguimiento de las medidas y cautelas adoptadas, así como la gestión de cualquier tipo de emergencia;
- facilitar un adecuado plan de comunicación, tanto interno como externo. A tal fin, posibilitar el acceso a la *intranet* de la empresa (o hacer publicaciones en el tablón de anuncios, en el caso en que no exista esa herramienta) y comunicar por e-mail las medidas de naturaleza urgente a cada empleado y todas aquellas adoptadas en materia de salud y seguridad. A este respecto, es importante comunicar a cada empleado que está obligado a comunicar su situación personal a las autoridades sanitarias locales, en caso de aislamiento en cuarentena o de vigilancia domiciliaria (o en el caso de haber tenido contacto directo con una persona positiva y/o si hubiera realizado un viaje a las zonas consideradas de riesgo);
- proporcionar a todas las personas que tengan acceso a los locales de la empresa (no solo a los empleados) información adecuada de las medidas adoptadas por la empresa para contrastar la difusión del virus, sometiéndolos a controles médicos según sea el riesgo en cada caso y/o solicitando una autocertificación que acredite que no se hallan en una de las situaciones para las que está previsto el aislamiento obligatorio;
- hacer saber a los trabajadores que pueden llamar al número verde 1500 activado por el Ministerio de Sanidad y, en su caso, señalar a las autoridades sanitarias locales cualquier situación de potencial riesgo;
- aumentar los controles inherentes al seguimiento médico, según indicaciones del médico competente. En concreto, se deben intensificar los controles en los casos en que los empleados presenten síntomas compatibles con el *Coronavirus* y/o procedan de zonas en las que se hayan registrado un alto número de contagios, invitándoles a contactar de inmediato a la autoridad sanitaria e impidiendo, donde sea necesario, el acceso al lugar de trabajo.

#### **4.- Italia como zona única con movilidad reducida: la gestión de la mano de obra.**

El Decreto del Presidente del Consejo de Ministros del 8 marzo de 2020 (posteriormente modificado por el Decreto 9 de marzo de 2020) prevé - hasta el 3 de abril de 2020 - la medida de **evitar cualquier desplazamiento de personas físicas para entrar o salir del territorio nacional, así como dentro de la misma zona**, salvo que se trate de **comprobadas exigencias laborales** o situaciones de necesidad o que haya que desplazarse por motivos de salud, quedando también consentido el regreso al propio domicilio, casa o residencia [(art. 1,1, lett. a)].

En el Decreto está prevista la mencionada medida de limitar los desplazamientos aunque es necesario señalar que dicha norma no introduce una prohibición de desplazamiento sino una “indicación reforzada” del respeto de las medidas de contención y limitación máxima de la movilidad *dentro y fuera del territorio nacional*.

Si bien no está prohibido desplazarse, el empleador tiene siempre que tener presente la *ratio* de la disposición aprobada, es decir, evitar el contagio, lo que lo lleva a considerar la obligación de tutelar a sus empleados conforme a lo dispuesto por el art. 2087 c.c. y por el T.U. sobre Seguridad (d.lgs. 81/08).

En tal caso, el empleador tendrá que hacer cuanto esté en sus manos para evitar que el personal circule por el territorio nacional para el desempeño de su función, disponiendo que éstas, allá donde sea posible, sean ejecutadas desde casa con los medios tecnológicos necesarios.

Podemos resumir las consecuencias prácticas de estas medidas del siguiente modo:

- (i) suspender todos los desplazamientos por motivos de trabajo, a no ser que sean extremadamente necesarios por razones justificadas (en estos casos, el respeto a las cautelas sanitarias debe ser máximo, evitando con ello no solo incurrir en responsabilidad sino también en contagios);
- (ii) incitar a las personas a que trabajen desde casa, cuando sea posible, evitando con ello también el desplazamiento dentro del territorio;
- (iii) para aquellos trabajadores que no puedan desempeñar sus funciones en modalidad “*smart working*”, habrá que concederles bajas, permisos y vacaciones, o en su caso, habrá que considerar el recurso a las ayudas sociales si su actividad tuviera que ser suspendida en todo o en parte (cassa integrazione ordinaria y FIS son los instrumentos necesarios);
- (iv) en cualquier caso, es posible que el personal circule y que pueda trabajar en la empresa o en las sedes indicadas, siempre obedeciendo al concepto de “*exigencia laboral justificada*”.

En relación a ello, el Gobierno en las *faq* publicadas en su página web considera que tales exigencias correspondan a la simple obligación, del dependiente, de tener que dirigirse a su trabajo y que pueda ser justificada rellenando una autocertificación, disponible online<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Disponibile en el siguiente link:

[https://www.interno.gov.it/sites/default/files/allegati/modulo\\_autodichiarazione\\_10.3.2020.pdf](https://www.interno.gov.it/sites/default/files/allegati/modulo_autodichiarazione_10.3.2020.pdf)



El Palazzo Chigi en las *faq* publicadas en su web dice que será suficiente demostrar la simple necesidad de tener que dirigirse al lugar de trabajo.

Sin embargo, el empleador que solicita la prestación se hace responsable de la “circulación” de sus empleados, y dado que es él el que los llama para que vayan a trabajar a la sede, a la obra, o a visitar clientes sería oportuno que dicha exigencia sea explícitamente motivada por él mismo, debiendo ser real, verdadera y, como tal, fácil de verificar (sobre todo para protegerse de posibles contagios y riesgo de resarcimientos).

En tal caso, la certificación expedida hará constar que la persona está obligada a trabajar desde la sede, debido a que la realización de sus funciones no puede ser efectuada a distancia, y su ausencia en la sede generaría problemas de continuidad operativa y de *business*.

Para ello se recomienda dotar al personal de salvoconductos expedidos en papel timbrado de la empresa, en el que se indique la urgencia de la actividad laboral, con motivación de por qué tiene que desplazarse para ir a la empresa, y por qué no es posible desempeñar su trabajo desde casa en *smart working*.

Un ejemplo de texto para esa certificación podría ser el siguiente:

“En papel timbrado de la empresa

Para todos los usos consentidos por la ley

\_\_\_\_ de marzo de 2020

En cumplimiento del Decreto del Consejo de Ministros del 8 de marzo de 2020 y sus posteriores modificaciones, así como de las prescripciones que el mismo contiene para frenar la difusión del virus COVID-19, con la presente certificamos bajo nuestra responsabilidad que el/la sr/sra \_\_\_\_\_ originario de \_\_\_\_\_, residente en \_\_\_\_\_, en calidad de empleado/a de esta empresa, con la cualificación de \_\_\_\_\_ (opcional), a partir del día \_\_\_\_ de marzo es solicitado de manera improrrogable para que asista físicamente a

a) nuestra sede/filial de \_\_\_\_\_, sita en \_\_\_\_\_

o

b) a la sede de nuestro Cliente \_\_\_\_\_, sito en \_\_\_\_\_

para poder desempeñar su función dentro del propio horario de trabajo, siendo su presencia en el mismo así como el consiguiente desplazamiento para situarse en el lugar, los cuales resultan justificados y necesarios por razones laborales probadas que con la presente certificamos, tal y como ha sido expresamente previsto en el art. 1, del DPCM 8 de marzo de 2020 y ss. mm.

Con la presente certificamos que la prestación de nuestro dependiente no puede ser desempeñada desde casa en régimen de teletrabajo debiendo tener que ser efectuada en el lugar indicado más arriba, donde hay maquinarias/programas/sistemas operativos con los que nuestro empleado tiene necesariamente que operar así como con los compañeros con los que deba necesariamente interactuar.

La ausencia del empleado en el lugar indicado, de hecho, podría poner a la empresa en una seria e irreversible dificultad en lo relativo a su continuidad operativa y de *business*, acarreado consecuencias negativas para el resto de la plantilla y la organización del trabajo.

Nos reservamos el derecho a modificar la presente, a resultas de las nuevas directrices emitidas por la Autoridad competente.

Doy fe.

Firma de la Sociedad”

Asimismo, con el fin de evitar cualquier tipo de retraso o complicación en fase de controles - lo cual es muy posible teniendo en cuenta la cantidad de casos y de fuerzas públicas que tienen que llevar a cabo dicho control - se podría sugerir al personal de llevar consigo documentos acreditativos de la relación de dependencia: el *carnet* de la empresa provisto de fotografía y nombre y copia de una nómina reciente.

## **5.- Trabajo a distancia (“*smart working*”).**

El art. 2.1, r) del DPCM 8 marzo 2020, con validez hasta el 3 de abril de 2020, prevé la posibilidad para los empleadores - hasta que finalice la emergencia - de poner en marcha la modalidad de trabajo a distancia ( “*smart working*”) en todo el territorio nacional y en todos los casos de trabajo subordinado, en cumplimiento de los principios dictados en materia, y sin necesidad de suscribir ningún acuerdo formal con los dependientes.

La finalidad de simplificación se persigue también mediante la posibilidad de cumplir por vía telemática la obligación de proporcionar información sobre riesgos para la salud y seguridad en el trabajo, haciendo uso de la documentación contenida en la página web del INAIL.

Al margen de dicha simplificación, queda sobreentendida la obligación de respetar todas las normas que regulan el trabajo a distancia, en materia de horario laboral, utilización de elementos telemáticos, ejercicio de poder organizativo y de control etc...

## **6.- Las ayudas sociales.**

En el caso en el que al empresario no le sea posible retomar la actividad laboral a causa de la epidemia, es posible recurrir a las ayudas sociales entre ellas, la *Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (CIGO)*, la cual viene concedida por la sede del INPS territorialmente competente cuando se den “*situaciones empresariales debidas a acontecimientos transitorios y no imputables a la empresa o a los dependientes, incluidas las intemperies temporales*” (art. 1.1, a), D.M. 95442/2016).

A tal propósito, el **decreto ley, 2 de marzo de 2020, n. 9** ha introducido medidas de ayuda a trabajadores y empresas vinculadas a la emergencia epidemiológica del COVID-19, cuyas normas - con la entrada en vigor del Decreto del Presidente del Consejo de Ministros, respectivamente, de 8 y 9 de marzo 2020 - serán presumiblemente objeto de sucesivas modificaciones en los próximos días.

Hasta esa fecha, las previsiones del decreto en cuestión contemplan las siguientes medidas de ayuda en materia de trabajo en el sector privado:

### **Empresas con unidad productiva en las llamadas “zonas rojas” (hoy suprimidas)**

Los empresarios que presenten demanda de concesión del tratamiento ordinario de integración salarial o de acceso a la prestación ordinaria, por suspensión o reducción de la actividad laboral, pueden respectivamente presentar, mediante un procedimiento abreviado, demanda de CIGO o de prestación ordinaria, por un periodo máximo de tres meses.

Las empresas, en cambio, a las que no se aplican las ayudas sociales previstas en el d.lgs. 148/2015, podrán presentar demanda de *cassa integrazione* salarial excepcional, durante el tiempo de suspensión del trabajo y en cualquier caso por un periodo máximo de tres meses a contar desde el 23 de febrero de 2020.

Las empresas situadas fuera de la llamada “zona roja” pueden, en cualquier caso, solicitar ayudas sociales para los dependientes que residan (o que tengan domicilio) en esa zona.

Las empresas que estén tramitando una cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS) podrán presentar demanda de concesión del tratamiento ordinario de integración salarial por un periodo no superior a tres meses, con el fin de no “consumir” los límites temporales previstos en el d.lgs. 148/2015.

### **Empresas con unidad productiva en Lombardia, Veneto y Emilia-Romagna**

Las empresas que operan en dichas regiones, a las que no les son de aplicación las ayudas sociales previstas en el d.lgs. 148/2015, podrán solicitar la cassa integrazione excepcional, previo acuerdo sindical, limitadamente a los casos de perjuicio verificado, como consecuencia de la Orden emanada del Ministerio de Sanidad, de acuerdo con las regiones, en el ámbito de las medidas adoptadas por el Decreto Ley n. 6/2020, por el tiempo que dure la suspensión de la relación laboral y en cualquier caso por un periodo no superior a un mes a partir del 23 de febrero de 2020.

Las empresas situadas fuera de estas tres regiones podrán, en cualquier caso, solicitar ayudas sociales para los dependientes que residan (o que tengan domicilio) en esa zona..

Para aquellas empresas destinatarias de ayudas sociales no se han contemplado tutelas extraordinarias, por lo que podrán hacer uso de los instrumentos generales previstos en el d.lgs. 148/2015, como son la CIGO (Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria), la CIGS (Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria) o la prestación ordinaria, por suspensión o reducción de la actividad laboral.

### **Resto del territorio**

No ha sido prevista - hasta ahora - ninguna tutela especial para las empresas que operan en zonas diferentes de la “roja” o “amarilla”, con lo que tendrá que valorarse, caso por caso, si es posible solicitar, respectivamente, la CIGO (Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria), la CIGS (Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria) o la prestación ordinaria, por suspensión o reducción de la actividad laboral.

## **7.- Protección de datos personales.**

Los datos personales de los empleados, durante el periodo de emergencia, tendrán que ser tratados con respeto a la normativa sobre la *privacy*.

A tal propósito, el Garante para la protección de datos personales con nota del 2 marzo de 2020, ha precisado que los empleadores deben abstenerse de recavar, *a priori* y de modo sistemático y generalizado, también a través de específica solicitud por parte del trabajador o de investigaciones no consentidas, información sobre la presencia de síntomas gripales del empleado o de sus allegados o de cualquiera que se halle en la esfera *extra* laboral, ya que la verificación y recogida de tal información compete exclusivamente al personal sanitario y al sistema activado por la protección civil, que son los órganos llamados a garantizar el respeto de las reglas de sanidad pública recientemente adoptadas.

Dicho esto - en nuestra opinión - la nota del Garante de la *Privacy* se presenta ambigua y, en parte, contradictoria, ya que, por un lado, prohíbe totalmente al empleador que recoja información sobre la presencia de posibles síntomas gripales del trabajador (así como de sus allegados o de cualquiera que se halle en la esfera *extra* laboral), y por otro, confirma en cualquier caso la obligación del empleador de comunicar a los órganos competentes las

posibles variaciones del “*riesgo biológico*” derivadas del *Coronavirus*, un dato que presupone evidentemente el conocimiento, siempre por parte del empleador, de información también sobre la presencia de posibles síntomas gripales del trabajador, o de asuntos relacionados con su esfera privada.

Ahora bien, no obstante lo establecido por el Garante de la *Privacy* con la mencionada nota - cuyo contenido no parece tener valor vinculante alguno - nosotros consideramos prohibido adquirir (por ejemplo a través de una autodeclaración), en aras de la seguridad y de la salud o mediante personal especializado, datos de los empleados tanto relativos a la ausencia de síntomas como en relación a sus allegados o de cualquiera que se halle en la esfera *extra* laboral. El empleador estará siempre obligado, según la normativa vigente, a adoptar todas las medidas y/o le cautelas necesarias que garanticen la integridad física y moral de sus dependientes.

La adopción de medidas - como los módulos de autodeclaración y de cuestiones dirigidas a indagar sobre los desplazamientos efectuados así como sobre el estado de salud de cualquiera que acceda a los locales de la empresa (comprobar si tiene fiebre) - tendrá que ser valorada caso por caso, atendiendo a los principios de necesidad del tratamiento y minimización de datos.

A tal fin, parece oportuno evaluar si el objetivo que se pretende lograr pudiera ser obtenido de manera distinta al tratamiento de datos personales, por ejemplo colocando avisos en la entrada de los locales que prohíban el acceso a sujetos que en los 14 días precedentes hubieran estado o transitado en las zonas de riesgo o, que hubieran estado en contacto con personas de riesgo y/o presenten síntomas gripales.

Excepcionalmente, podría barajarse la posibilidad de contar con personal de seguridad (*policy*) que prohíba el acceso al local a aquellos sujetos que no respeten las obligaciones enumeradas. Estos *policy* podrían prever que, entrando en los locales de la empresa, el sujeto interesado asume toda responsabilidad de frente a la empresa relativa a la ausencia de cualquier condición que impida el acceso a la misma.

Para hacer que este personal *policy* sea efectivo, habrá que hacer que conozcan debidamente a los interesados, mostrándoles fotografías, mediante comunicación individual (por ejemplo del personal, de los abastecedores, de los clientes), o fijando carteles en el tablón de anuncios o en las proximidades de los establecimientos de la empresa.

## **8.- Q&A DPCM 9 de marzo 2020.**

Il DPCM de 9 de marzo 2020 extiende a toda Italia las medidas adoptadas por el art. 1.1 del DPCM del 8 marzo precedente.

A continuación ilustramos los efectos prácticos de las normas respondiendo a las principales cuestiones planteadas en fase de aplicación.

### **¿SE IMPIDE LA CIRCULACIÓN, DENTRO DEL TERRITORIO ITALIANO, AL PERSONALE DEPENDIENTE?**

El DPCM prohíbe que se circule lo que hace es recomendar que se trabaje desde casa. El empleador debe tener presente este consejo ya que su deber es evitar el riesgo de contagio del personal dentro de la sede, siendo responsable de ello según la normativa aplicable en materia de seguridad en el lugar de trabajo.

Hay que prestar atención a las posibles medidas restrictivas de la circulación que están adoptando algunas Regiones, por ejemplo el Lazio que requiere al personal que accede al lugar de trabajo la presentación de un módulo que señale la presencia y en el que se indiquen las razones laborales que justifican tanto la presencia física como la circulación.

La omisión de tal obligación puede ser constitutiva de delito.

### **¿CÓMO MOTIVAR LAS “RAZONES LABORALES”?**

Para ello es posible utilizar la autocertificación disponible online en la página web del Gobierno.

En dicho documento será suficiente hacer constar, sostiene Palazzo Chigi, la simple necesidad de tener que ir a trabajar.

Aun así se hace oportuno que los empleadores opten por una certificación expedida en papel timbrado de la empresa, también para garantizar la obligatoriedad de la prestación, que el trabajador no puede eludir.

### **¿TRABAJAR A DISTANCIA ES UN DERECHO?**

No, no lo es. Será el propio empresario el que unilateralmente decida si se puede optar por el *smart working* en los casos en los que la modalidad del trabajo lo permita y no creando con ello problemas de continuidad u organizativos para la empresa.

Aun así, y teniendo en cuenta que la responsabilidad sanitaria de la empresa recae sobre el empresario, se recomienda optar por el *smart working* siempre que sea posible.

### **¿QUÉ SUCEDE CON EL PERSONAL PROVENIENTE DEL NORTE DE ITALIA?**

Numerosas regiones, no obstante el DPCM de 9 de marzo, prevén disposiciones más restrictivas e imponen la cuarentena domiciliaria durante 14 días a quien provenga de las zonas de mayor riesgo (así lo ha dispuesto en fecha 10 de marzo la región de Cerdeña).

Otras regiones, en cambio, siguiendo las indicaciones del Estado y de la Protección Civil, así como del Ministerio del Interior, han modificado sus propias disposiciones, previendo que quedan exentas de medidas de cuarentena preventiva las personas que circulen por motivos de trabajo justificados coherentemente con lo previsto por el DPCM ya citado.

### **¿ESTÁ OBLIGADO EL EMPLEADOR A PROPORCIONAR MASCARILLAS?**

No lo está. La mascarilla, según la normativa, es necesario solo para quien está enfermo o presta asistencia a enfermos.

En las empresas, por lo tanto, no existe ninguna obligación sanitaria en ese sentido, a no ser que la naturaleza de la actividad prevea el uso de mascarilla como dispositivo de protección obligatorio.

### **¿LAS PERSONAS PUEDEN NEGARSE A TRABAJAR?**

En estos casos, el trabajador podría interponer una “excepción de incumplimiento” que motive su negativa a cumplir con la prestación laboral, desobedeciendo la orden del empresario.

En materia de salud y seguridad la excepción de incumplimiento encuentra tutela – y justifica así la negativa del trabajador, absolviéndolo del expediente disciplinario – solo cuando la asistencia al trabajo requerida por el empleador lo exponga a riesgo crítico para su integridad física. Si, por el contrario, el empleador adoptó todas las cautelas, y no se diera tal riesgo, la negativa sería injustificada y el trabajador estaría obligado a cumplir con la prestación requerida pudiendo incurrir, si no lo hace, en un procedimiento disciplinario / sancionador.

Si la empresa adoptó todas las cautelas sanitarias y motivó debidamente la necesidad de la prestación por parte del trabajador, éste estaría obligado a llevar a cabo su actividad.

### **¿Y SI UN DEPENDIENTE SE ENFERMA?**

El problema se puede plantear en el caso que el trabajador presente síntomas gripales pero no esté claro aún que se trate de COVID, que haya estado en contacto con otras personas que trabajen en la empresa, o que presente síntomas febriles mientras está trabajando en la sede.

En estos casos, la persona enferma tendrá que abandonar la empresa y quedarse en casa dándose de baja por enfermedad. En cuanto a sus compañeros de trabajo, no están previstas medidas obligatorias como pudiera ser la cuarentena y el alejamiento forzoso. A estas personas en cualquier caso se les debe garantizar la seguridad sanitaria y controlar diariamente su situación, para que el riesgo de contagio no pueda extenderse.

\*

En espera de una situación de extraordinaria emergencia, LabLaw ha organizado una *task force* permanente, en todas sus sedes nacionales, para asistir a las empresas que lo requieran en este período tan delicado ofreciéndoles todo tipo de ayuda en la determinación de las medidas más adecuadas para garantizar la gestión del personal y de la *business continuity*.

El equipo de LabLaw queda permanentemente a disposición para cualquier tipo de aclaración así como para responder a las preguntas que se les puedan plantear sobre la criticidad de la difusión del COVID-19 desde un punto de vista jurídico laboral.

*Los socios de LabLaw Estudio Legal*

El presente documento tiene valor divulgativo. No constituye ningún tipo de contrato u obligación de naturaleza alguna.

El presente documento es además de propiedad de LabLaw Estudio Legal Failla Rotondi & Partners con lo que queda prohibida la copia, duplicación, producción o reproducción que vaya más allá de la mera consulta. Pagina | 14