

Medidas laborales por efecto del Coronavirus

1. ¿Qué medidas preventivas debe adoptar la empresa?

Conforme con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales la empresa tiene la obligación de velar por la salud de las personas trabajadoras y adoptar todas las medidas que resulten necesarias para preservar la salud de éstas. Los servicios de prevención de las empresas están obligados a «proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo» (art. 31 LPRL y art. 19 RSP).

En primer lugar, se debe informar a todo el personal, de acuerdo con las instrucciones que las autoridades sanitarias vayan indicando (Procedimiento de actuación de los Servicios de Prevención).

Cuando sea necesario para la realización de las actividades, la empresa debe facilitar los Equipos de Prevención Individual (EPIs) adecuados (art. 17 LPRL). Asimismo, en aquellas actividades en las que un gran número de personas trabajadoras permanecen de forma continuada en el lugar de trabajo se debe tener vigilancia específica.

También se recomienda prohibir los viajes de trabajo a aquellas zonas de riesgo en las que se haya decretado el aislamiento y restringir al máximo los viajes a zonas en las que se hayan detectado un amplio número de contagios

Si se dispone de los medios tecnológicos adecuados, el teletrabajo es una medida preventiva una medida preventiva recomendada por el Ministerio de Trabajo. Se trataría de una medida de carácter excepcional y temporal adoptada por acuerdo colectivo o individual.

2. Si no adoptan medidas preventivas ¿qué puede ocurrir?

Si se produce un contagio en el centro de trabajo porque la empresa no ha adoptado ninguna medida de prevención, este contagio es considerado accidente de trabajo y se producirá un recargo por falta de medidas de seguridad de las prestaciones que la Seguridad Social abone por la enfermedad, a más de ser sancionada por infracción grave, de acuerdo con lo establecido en el art. 12 LISOS con multas de hasta 40.985 euros (art. 40.2.b LISOS).

3. ¿Cuándo se considera contingencia común o profesional y cuándo enfermedad o accidente profesional?

De acuerdo con el art. 157 LGSS, se entenderá por enfermedad profesional la contraída a consecuencia del trabajo. Y si se produce un contagio como consecuencia de un viaje de trabajo o en el centro de trabajo, podría considerarse que se trata de un accidente laboral.

En cualquier caso, se ha publicado el Real Decreto-Ley 6/2020, de 10 de marzo, el cual en su artículo 5 establece la equiparación de las bajas por aislamiento o contagio del Coronavirus a las de Accidente de Trabajo, suponiendo ello que estas personas percibirán el subsidio de Incapacidad Temporal a partir del día siguiente al de la baja en cuantía del 75% de la base reguladora y con cargo a la Seguridad Social.

4. ¿La empresa puede prohibir a su personal que viaje, a nivel personal, a zonas de riesgo?

La empresa no puede impedir, ni tampoco sancionar, a personas de su plantilla que viajen a zonas de riesgos, pero sí les puede realizar una evaluación del estado de salud, a través de los servicios de prevención de salud, cuando vuelvan.

No obstante, la empresa puede recordar a su plantilla las obligaciones que tienen en materia de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con el art. 29 LPRL, como es la de «velar (...) por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario de los trabajadores en materia de prevención de riesgos». Por lo tanto, si pese a las indicaciones realizadas por la empresa, la persona trabajadora viaja a zonas de riesgo, puede ser sancionada disciplinariamente.

5. ¿Pueden las personas trabajadoras negarse a viajar por trabajo a zonas de riesgo?

El personal laboral tiene el derecho de protección frente a los riesgos laborales (art. 14 LPRL) pudiendo interrumpir su actividad ante cualquier riesgo grave e inminente para su salud (art. 21 LPRL). Si el empresario impide el ejercicio de este derecho, cometería una infracción muy grave (art. 13.9 LISOS).

6. Clases suspendidas, ¿cómo deben actuar los padres?

En el caso de tener que permanecer en sus casas por decreto de aislamiento, en principio sería una ausencia justificada pero no retribuida, si bien la Seguridad Social podría extender la consideración de incapacidad temporal a estos supuestos.

Sin embargo, si la ausencia es por cuidado de hijos, estaríamos ante una ausencia justificada, pero no retribuida ni susceptible de compensación con vacaciones, salvo mutuo acuerdo entre las partes.

7. Si una persona trabajadora debe estar en cuarentena como medida preventiva ¿cómo se debe tratar esta situación desde el punto de vista laboral?

Tal y como hemos comentado anteriormente, el aislamiento preventivo de las personas trabajadoras, estén o no afectadas, se va a considerar como una incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo.

8. ¿El Servicio de Prevención de la empresa puede comunicar a la misma el nombre de las personas contagiadas?

En 2009, la AEPD ya contestó al respecto en referencia a la Gripe A. En el Informe 0608/2009, negó tal posibilidad. Si no hay consentimiento de las personas afectadas, los Servicios de Prevención no deben otorgar más información que las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva (art.22.4 LPRL).

9. ¿En qué supuestos se puede paralizar la actividad de la empresa?

En el art. 21 LPRL se prevé la posibilidad de paralizar la actividad laboral si existiera un riesgo grave e inminente para la salud de los trabajadores, como es el posible contagio entre la plantilla.

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

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

10. ¿Se pueden suspender los contratos de trabajo en caso de paralización de la actividad?

En el supuesto de epidemia del coronavirus, de acuerdo con los art. 45.1.i y j y 47 ET, se puede tramitar un expediente de regulación temporal de empleo por fuerza mayor (ERTE), por ejemplo, en los casos de la falta de material necesario para la actividad o que se haya producido algún acontecimiento imprevisible e inevitable ajeno a la empresa.

Desde el punto de vista de la prestación por desempleo, si se cumple con las cotizaciones requeridas para su cobro, la empresa estará obligada a mantener durante ese periodo la cotización a la Seguridad Social (art. 273 LGSS).

11. Otras medidas laboral que pueden adoptar las empresas.

- Pactar periodos de vacaciones con los trabajadores
- Modificación temporal de las condiciones de trabajo en ciertos puestos por fuerza mayor.
- Posibilidad de implementar el teletrabajo (creando las condiciones técnicas para su implementación, ya sea en la totalidad de la jornada laboral o de forma parcial).