



COVID-19 (CORONAVIRUS): IMPLICACIONES LABORALES EN LA EMPRESA

Notas:

(1). El objetivo y finalidad de la presente Circular es facilitar y difundir entre nuestros clientes un extracto/síntesis de la muy dispersa información que en las últimas semanas viene publicándose en relación con la afectación y situaciones que pueden darse en las empresas y sus trabajadores como consecuencia de la alerta general de salud pública existente en relación a la epidemia provocada por el denominado COVID-19.

Es palpable el clima general de preocupación y hasta de temor contenido de la población ante esa situación y muy particularmente significada la preocupación de las empresas y trabajadores sobre las pautas y conductas a adoptar en la empresa frente a situaciones de posibles contagios en los centros de trabajo y las implicaciones/afectaciones personales, contractuales y jurídico-económicas que de tales situaciones puedan derivarse.

Esta comunicación pretende únicamente aportar a nuestros clientes una síntesis de los criterios, pautas de actuación e informaciones difundidas por las Administraciones públicas sobre la aplicación de la normativa laboral en relación con las diferentes situaciones en las que pueden encontrarse las empresas y las personas trabajadoras.

Desde nuestra posición y compromiso profesional como Asesores Jurídico-Laborales de nuestros clientes quedamos a disposición de todos Vds. para, en caso necesario, atender y analizar cuantas consultas u otras demandas de información y asesoramiento entiendan que particularmente puedan precisar en relación a esta cuestión.

(2). Fuente: La presente información, contrastada por nuestro Despacho, procede de la publicación/editorial jurídica CissLaboral.

1. MEDIDAS PREVENTIVAS Y RECOMENDACIONES GENERALES A LAS EMPRESAS.

Las empresas tienen la obligación de velar por la salud de las personas trabajadoras y de adoptar las medidas que resulten necesarias para preservar la salud de éstas. El deber de protección de la empresa implica que esta debe garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo que están bajo su dirección y capacidad de control.

Las aconsejadas medidas que siguen tienen por objetivo minimizar los riesgos, pero son los servicios de prevención los que han de tener el papel de análisis y asesoramiento relevante y específico en el diseño y ejecución de las medidas en función de los tipos de riesgo detectados (Arts. 31 Ley Prevención Riesgos Laborales y 19 Reglamento Servicios Prevención).

1.1. MEDIDAS AMBIENTALES:

- ① Limpiar a menudo aquellas superficies y objetos de uso más o menos frecuente y/o compartido con los productos habituales de limpieza.

- ① Proporcionar el suministro de los EPI's (Equipos de Protección Individual) que resulten necesarios para el desarrollo de la actividad laboral minimizando en lo posible todo riesgo de contagio, así como del material higiénico suficiente y asequible para la higiene personal de las personas trabajadoras (ejemplos: productos de higiene de las manos, toallitas o papeles de un solo uso para secarse las manos y recipientes para desecharlos).
- ① Garantizar una adecuada ventilación de los espacios y puestos de trabajo de manera natural (por ej. abriendo ventanas).

1.2. MEDIDAS ORGANIZATIVAS:

- ① Basar las actuaciones en información contrastada. Distribuir la información disponible en la presente circular sobre estrategias de respuesta y conciliación familiar; así como, seguir e informar de las instrucciones que las Autoridades Sanitarias vayan indicando, asegurándose de que las comunicaciones lleguen a toda la plantilla.
- ① Organizar el trabajo de modo que se reduzca el número de personas trabajadoras expuestas, estableciendo reglas para evitar y reducir la frecuencia y el tipo de contacto de persona a persona.
- ① Adoptar medidas específicas para las personas trabajadoras especialmente sensibles, si las hubiera.

Además, se recomienda vehicular medidas de flexibilidad para el personal, como por ejemplo el teletrabajo, en aquellos casos en que sea factible la adopción de este tipo de medidas.

1.3. MEDIDAS INDIVIDUALES SOBRE LAS PERSONAS TRABAJADORAS:

Ante la duda, las personas trabajadoras que presenten síntomas compatibles con la infección por el COVID-19 han de informar de ello a la empresa y ponerse en contacto con el 061 y seguir las indicaciones de la Autoridad Sanitaria.

Cuando una persona trabajadora deba permanecer en aislamiento preventivo, estén o no afectadas por el COVID-19, tal situación se trata legalmente como una incapacidad temporal por enfermedad y por tanto se tramitará el correspondiente parte de baja por enfermedad común.

Cuarentenas y Seguridad Social

Tal y como ocurrió en el pasado con la "Gripe A" la Seguridad Social ha emitido un **Criterio** para que a los **trabajadores que estén en aislamiento preventivo** hasta ver si tienen el coronavirus se les considere durante ese tiempo en **situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común**.

Como es sabido, en la cuarentena, los trabajadores no están afectados, en sentido estricto, por un accidente o por una enfermedad, pero deben estar vigilados y recibir la correspondiente asistencia sanitaria para diagnosticar su estado, por lo que están impedidos para el trabajo por obvias razones.

El subsidio económico por baja por enfermedad común se percibe a partir del cuarto día, a no ser que el respectivo Convenio de Trabajo aplicable mejore esta cobertura. Entre el cuarto y el decimoquinto de baja, ambos incluidos, el abono de la prestación por incapacidad temporal corresponde al empresario para pasar después a pagarse desde la Seguridad Social.

Recuperación de tiempos perdidos no cubiertos por la situación de Baja por IT.

Existen diferentes alternativas susceptibles de ser adoptadas en caso de que la empresa deba afrontar una alerta de este tipo que obligase a los trabajadores a quedarse en casa: la recuperación de las horas no trabajadas en otras fechas y fuera de horario habitual de trabajo; si es posible, la realización del trabajo desde casa; compensar el tiempo no trabajado a cuenta de la "bolsa de horas" si existe en la empresa, o asimilar los días inactivos a días de libre disposición si el Convenio Colectivo lo contemplara.

Mención especial merece el teletrabajo como forma flexible de organización que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante una parte importante de su horario laboral. La actividad profesional en el teletrabajo implica el uso frecuente de métodos de procesamiento electrónico de información, y el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el tele-trabajador y la empresa. Optar por el teletrabajo es siempre una decisión voluntaria del empleado y del empleador que, eso sí, tiene que estar registrada mediante convenio. Es importante recordar que solo habrá obligatoriedad recíproca en el momento de firmar el contrato.

Viajes/desplazamientos de trabajo y Congresos

Si un/a trabajador/a tiene que desarrollar su actividad en un sitio donde puede haber riesgo o por asistir a un congreso en una zona afectada se contagia, las consecuencias económicas para la empresa pueden ser importantes. Además de la multa administrativa pertinente podría también ser sancionada por incumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Todo ello sin olvidar que el/la trabajador/a tendría derecho a la baja por IT y, eventualmente, a una cuantiosa compensación y, si además hubiera desarrollado una enfermedad que hubiese derivado en una incapacidad permanente y se demostrase que se debe a la falta de medidas de seguridad, la pensión, se incrementaría entre un 30% y un 50% a cargo de la empresa, (art. 164 de la Ley General de la Seguridad Social).

Adicionalmente, el/la empleado/a tendría derecho a reclamar daños y perjuicios por la responsabilidad civil de su empresa.

Seguros (de salud y de viaje)

Según los expertos, aunque, en principio, los artículos 105 y 106 de la Ley del Contrato de Seguro regulan la asistencia médica y asumen la prestación de servicios médicos y quirúrgicos de los asegurados (dentro de los límites de la póliza contratada) **esta cobertura cambia ante determinadas situaciones. Y ese es precisamente el caso de los daños causados por epidemias y pandemias declaradas oficialmente como el coronavirus.** Es decir, **las enfermedades derivadas del coronavirus quedarán fuera de la cobertura de la póliza por lo imprevisible de su evolución, y la dificultad de fijar un precio en función del riesgo.** No obstante, UNESPA (Asociación empresarial del Seguro), en un reciente comunicado recuerda que las aseguradoras han asumido en el pasado reciente los costes generados por otras situaciones similares, como fue el caso de brotes como el del síndrome respiratorio agudo grave (SARS, en inglés) de 2002-2003; la gripe aviar de 2004-2006; o, más recientemente, de la gripe A o gripe porcina de 2009-2010. De hecho, con el coronavirus, los asegurados que acuden en la actualidad a un centro sanitario privado de los cuadros médicos de las aseguradoras están siendo atendidos con total normalidad.

2. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. PROTECCIÓN DE LA SALUD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.

La paralización de la actividad la puede adoptar directamente la empresa, los órganos de seguridad y salud, la propia persona trabajadora o incluso la Inspección de Trabajo, ésta última en virtud de los Arts. 44 de la LPRL, 11 y 16 del RDL 628/1998.

2.1. PARALIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD POR DECISIÓN DE LA EMPRESA:

De conformidad con el Art. 21 de la LPRL, y en lo que atañe al riesgo de contagio del COVID-19, cuando las personas trabajadoras estén o puedan estar expuestas a un riesgo grave e inminente de contagio con ocasión de su trabajo, la empresa estará obligada a:

- ✓ Informar lo antes posible acerca de la existencia de dicho riesgo.
- ✓ Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, las personas trabajadoras puedan interrumpir su actividad y, de ser necesario, abandonar de inmediato el centro de trabajo.

Las empresas deberán proceder a paralizar la actividad laboral en caso de que exista riesgo de contagio en el centro de trabajo; todo ello sin perjuicio de que permitan el desarrollo de la actividad laboral de forma alternativa (teletrabajo) o bien, en virtud de los Arts. 45.1.i, 45.1.j y 47 del TRLET (Estatuto de los Trabajadores), la adopción de medidas de suspensión temporal de la actividad por fuerza mayor temporal o por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ERTE). Se trata de medidas de carácter excepcional y temporal, que pueden y deben ser adoptadas por acuerdo colectivo o individual.

En el supuesto de producirse un contagio en el centro de trabajo debido a la falta de aplicación de las medidas de prevención, este contagio será considerado, de acuerdo con el Art. 157 de la LGSS, como enfermedad profesional o accidente de trabajo, ya que la enfermedad ha sido contraída a consecuencia del trabajo. Adicionalmente a lo expuesto, se produciría un recargo, por falta de medidas de seguridad, de las prestaciones que la Seguridad Social abone por la enfermedad. Las sanciones por infracción grave en este sentido, de acuerdo con lo establecido en el Art. 12 de la LISOS, se fijan con multas pecuniarias de hasta 40.985 € (Art. 40.2.b LISOS).

2.2. PARALIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD POR DECISIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.

En el caso en que la prestación de servicios en el centro de trabajo conlleve riesgo grave e inminente de contagio, en aplicación del ya mencionado Art. 21.2 de la LPRL, también las personas trabajadoras pueden interrumpir y abandonar el centro de trabajo.

También se podrá paralizar la actividad laboral, ante un riesgo de contagio grave e inminente, por decisión mayoritaria de la representación unitaria de los trabajadores o de los delegados de prevención.

Las personas trabajadoras no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de las medidas a que se refieren los apartados anteriores, a menos que se demostrara haber obrado de mala fe o haber cometido negligencia grave y culpable.

A los efectos de lo recogido en los puntos 2.1 y 2.2 del presente documento, es necesario tener en cuenta la definición que hace el Art. 4.4 de la LPRL de los conceptos de riesgo "grave e inminente": ***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.***

Consultoría y Estudio Legal. Bufete Abogados, S.L.P.
José Manuel Moya
Abogado