



CUESTIONES LABORALES Y RECOMENDACIONES

1. ¿Qué medidas preventivas debe adoptar la empresa?

Conforme con lo establecido en la [LPRL](#), 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, podrá considerarse que se trata de un accidente laboral.

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?

De acuerdo con el último criterio de la DGSS (Criterio 2/2020) el aislamiento preventivo de las personas trabajadoras, estén o no afectadas, debe tratarse como una incapacidad temporal PROFESIONAL. Los servicios médicos de la Seguridad Social emitirán el correspondiente parte de baja por CONTINGENCIA PROFESIONAL.

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. 45.1i 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. Qué hacer si un trabajador informa que ha estado en contacto con una persona contagiada por Coronavirus (COVID-19) o en una zona de riesgo

En estos casos, las autoridades de salud pública de cada Com. Autónoma, serán las encargadas de establecer mecanismos con el fin de realizar las averiguaciones que consideren necesarias de cara a determinar la gravedad de cada caso. **En todo caso, el trabajador deberá:**



-Realizar cuarentena domiciliaria durante un período de 14 días naturales si así lo estima los servicios de salud o tienen síntomas.

-Seguimiento personal a fin de detectar posibles síntomas en cualquier caso.

En estos casos hay que diferenciar dos situaciones diferentes:

- **Casos diagnosticados y cuarentena fijada por los Servicios Públicos de salud:** baja por incapacidad temporal asimilada al accidente de trabajo, pues tendremos un alta y una baja.

La Empresa en estos casos, solicitará el alta y la baja médica al trabajador.

- **Casos sin diagnosticar y adopción de la cuarentena por prevención:** En estos casos, no se considerará al trabajador en situación de baja temporal y la empresa, en la medida de lo posible, deberá facilitar la adopción de medidas que permitan la realización del trabajo desde el domicilio (teletrabajo).

Con el fin de intentar acreditar la situación, la empresa podría solicitar al trabajador la aportación de cuantas pruebas pudiesen considerarse necesarias. En cualquier caso, es necesario ser conscientes de la dificultad de prueba que tiene una circunstancia como esta, debiendo aplicar la buena fe en toda su extensión, a efectos de cumplir con la LPRL, en la que el empresario tiene la obligación de adoptar cuantas medidas sean necesarias con el fin de vigilar y prevenir la salud de sus trabajadores.

En ambas situaciones, hay que ser conscientes de que se trata de datos especialmente sensibles, por lo que las empresas deben **guardar el anonimato y secreto sobre el trabajador en esta situación.**

12. Qué ocurre si un trabajador se niega a acudir al centro de trabajo por miedo al contagio o a realizar determinadas funciones de su puesto

Hasta el momento no hay ninguna medida aprobada que regule estos casos, por lo que **los trabajadores siguen obligados a cumplir con las órdenes y directrices del empresario en todos los sentidos.**

Por tanto, en el caso de que un trabajador no acuda a su puesto de trabajo o se niegue a llevar a cabo funciones propias de su puesto de trabajo, alegando el miedo a un posible contagio, se expone a la posibilidad de que la empresa pueda aplicar el **régimen disciplinario** establecido en los Convenios Colectivos de aplicación con todas las consecuencias inherentes al mismo.

13. Qué hacer si existe un caso de coronavirus confirmado en el centro de trabajo

Sin perjuicio de que habrá que atender a las medidas decretadas por los respectivos servicios de prevención, podríamos encontrarnos ante una de las situaciones previstas por el art. 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), por la cual, la Compañía **deberá:**

- **Informar** lo antes posible a todos los trabajadores afectados de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o que deben adoptarse.

-**Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias** para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, se pueda interrumpir la actividad y si es necesario, abandonar el lugar de trabajo.

Dicho esto, la empresa deberá contactar a la mayor celeridad con los Servicios Públicos de Salud de la Com. Autónoma y seguir las instrucciones dados por éste, empezando por el aislamiento inmediato de las personas que hubiesen podido tener contacto estrecho con el trabajador contagiado.

Por tanto, llegado este punto, la Compañía podría tener que **proceder a paralizar la actividad laboral si así lo consideran los servicios sanitarios**, sin perjuicio de que se puedan activar cuantas medidas permitan el desarrollo de la actividad laboral de manera alternativa (por ej. teletrabajo) o la adopción de medidas de suspensión temporal de la actividad.



14. Teletrabajo

La posibilidad de la realización del teletrabajo se antoja como una de las medidas claves recomendadas por los órganos gubernamentales y que permiten conciliar las medidas de prevención con la continuación del negocio en términos similares, tal y como señaló el Ministro de Sanidad. A día de hoy, se ha fijado como una recomendación y no como una obligación, si bien debemos ser conscientes de la idoneidad de la medida ante las circunstancias excepcionales.

A dichos efectos, la Compañía deberá facilitar, en la medida de lo posible, el material y las herramientas necesarias para que los trabajadores puedan seguir realizando sus funciones desde sus domicilios en términos similares a cómo lo venían haciendo desde los centros de trabajo. Por su parte, el trabajador deberá declarar y ser consciente de la necesidad de tener un lugar adecuado en su casa a fin de llevar a cabo el teletrabajo, respetando las normas de prevención, sin necesidad de tener que correr con costes adicionales.

Nuestra recomendación es que, para todos aquellos empleados que vayan a realizar el teletrabajo, la empresa envíe un correo (no vemos necesaria la firma de anexos contractuales) señalando entre otros puntos los siguientes:

- que la medida obedece a una razón excepcional;
- la medida tiene carácter temporal y durante el tiempo que dure la situación excepcional;
- que en ningún caso se considerará como una condición más beneficiosa o derecho adquirido de cara a futuro;
- que el resto de derechos y obligaciones se mantienen intactos durante el tiempo en que dure la medida;
- se ruega la máxima colaboración por parte de todos los implicados;
- que si algún empleado careciese de un lugar adecuado para la realización de teletrabajo, lo indique a la mayor celeridad a fin de buscar una alternativa.

A efectos del resto de obligaciones empresariales y de los trabajadores, debemos ser conscientes que las mismas se mantienen intactas, por lo que sigue vigente la obligatoriedad de registrar la jornada, pago de salarios, aplicación de regímenes disciplinarios, etc. Dicho esto, ante una situación excepcional como en la que nos encontramos, entendemos que son factibles soluciones excepcionales.

A modo de ejemplo, aquellas empresas que tengan **registro de jornada** físico en los centros de trabajo y no puedan facilitar el mismo telemáticamente, se aconseja la posibilidad de que al menos, los trabajadores, vía correo electrónico, envíen la jornada efectivamente trabajada o se realicen registros automáticos por la jornada completa salvo que el trabajador señale lo contrario.

En caso de que un trabajador se niegue a la realización del teletrabajo y siempre y cuando el centro de trabajo permanezca abierto, no vendrá obligado a realizarlo.

15 - Períodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras como consecuencia del Coronavirus (COVID-19)

De acuerdo con el RDL 6/2020, de 10 de marzo, con carácter excepcional, se considerarán como situación asimilada a accidente de trabajo, **exclusivamente** a efecto de la prestación económica de incapacidad temporal del sistema de Seguridad Social, **los períodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras provocadas por el virus COVID-19 o coronavirus.**

La duración de la prestación vendrá fijada por el parte de baja por aislamiento y la correspondiente alta, si bien la fecha del hecho de inicio será en la que se acuerde el aislamiento o la enfermedad del trabajador, sin perjuicio de que el parte de baja se expida con posterioridad.

Por tanto, se excluyen de esta consideración todos aquellos casos de aislamiento preventivo sin venir acordados por los servicios de salud.



A día de hoy, la normativa publicada no recoge la manera en que se deben comunicar estas bajas a la Tesorería General de la Seguridad Social mediante el Sistema Red, por lo que se actualizará este apartado en cuanto se tenga constancia del modo en que se debe hacer.

16. Instrucciones para la tramitación de los partes de baja por IT.

Serán los médicos de **los Servicios Públicos de Salud** los que emitan los partes de baja y alta en todos los casos de afectación por coronavirus (conforme a los códigos de la CIE9MC y a la CIE10ES consensuados), tanto en las situaciones de aislamiento como de enfermedad y a todos los trabajadores que lo necesiten, tanto para el personal sanitario como para el resto de trabajadores. Por ello, **en ningún caso, estos partes de baja/alta podrán ser emitidos por los facultativos de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social (MCSS), del Instituto Social de la Marina o de las Empresas Colaboradoras.**

La contingencia a cumplimentar por parte de dichos facultativos de los SPS en los partes de baja/alta será siempre Enfermedad Común (aunque a efectos reales sean considerados como accidente de trabajo).

La duración estimada para estos procesos de IT se fija entre 5 y 30 días naturales (procesos de corta duración conforme al RD 625/2014); tal como recoge el mencionado Real Decreto, la emisión del primer parte de confirmación no excederá en más de siete días naturales a la fecha de baja inicial. Los sucesivos partes, en caso de ser necesarios, no podrán emitirse con una diferencia de más de catorce días naturales entre sí.

Para el adecuado abono de la prestación económica en estos procesos de IT, recordamos que en tanto no se emita el parte médico de baja no se iniciarán las actuaciones tendentes a la suspensión de la relación laboral y al reconocimiento del derecho a la citada prestación económica por IT. **Es por ello que se estima necesario insistir en lo siguiente:**

- El parte de baja médico por aislamiento requerirá previamente a su emisión, la confirmación de la procedencia de ese aislamiento por parte de la autoridad sanitaria competente de cada Comunidad Autónoma o a quien ésta autorice. Por ello, es indispensable que esa información sobre el aislamiento llegue con la mayor prontitud posible a los facultativos competentes para la emisión del parte de baja.
- El parte de baja y los de confirmación podrán ser emitidos sin la presencia física de la persona trabajadora, siempre que exista indicación de la autoridad en caso de aislamiento y constatación de la enfermedad por los medios disponibles en el Servicio de Salud (Historias clínicas).
- Cuando se tenga conocimiento del periodo de aislamiento/contagio o de enfermedad con posterioridad al inicio del mismo, se emitirán los partes con carácter retroactivo.

17. ¿Puede un trabajador demandar a la empresa por contraer el COVID-19?

En principio la respuesta es negativa, pues no se tiene constancia de antecedentes en nuestros tribunales en este sentido, salvo que se haya contraído como consecuencia de un determinado viaje de trabajo a un lugar entendido como de riesgo, sin la adopción de las medidas necesarias. Dicho esto, habrá que prestar especial atención a las circunstancias concurrentes en cada caso.