Forma de actuar frente al Coronavirus en nuestras empresas.

*Publicado: 10/03/2020*

***ACTUALIZADO 12/03/2020***



Lamentablemente "el archiconocido" coronavirus, por motivos de salud pública y sobre todo por su rápida e incontrolable contagiosidad está generando graves inconvenientes en las empresas que en muchas ocasiones desconocen la forma adecuada de actuar y las posibilidades que tienen para tomar las mejores decisiones para su entidad. El Ministerio de Trabajo y Economía Social ha publicado una [**Guía para la Actuación en el ámbito Laboral**](http://prensa.mitramiss.gob.es/WebPrensa/pdf/guia_definitiva.pdf) (no tiene carácter normativo y simplemente es una síntesis de normativa o legislación laboral ya vigente que aunque no dice nada nuevo si "abre la puerta" a determinadas situaciones que deberían ser desarrolladas o aclaradas convenientemente).

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

El que esta enfermedad haya sido desconocida hasta la fecha ha motivado que las medidas de aislamiento se hayan erigido como la primera barrera de protección tanto para la persona trabajadora afectada como de las restantes susceptibles de contacto con ésta.

CONSEJO

*Como empresari@ manténgase antent@ al nivel de alerta pública marcado por el Ministerio de Sanidad y Organismos competentes, por sus servicios de prevención y salud y adopte una actitud flexible y racional ante estas posibles contingencias.*

De esta forma serán los servicios de prevención y vigilancia de la salud de la empresa, o los encargados de estas funciones los que deban establecer (si resultasen adecuadas) las restricciones y comportamientos necesarios para preservar la salud de los trabajadores: evitar desplazamientos a zonas de riesgo, aislamiento temporal de zonas donde se hayan permanecido trabajadores contagiados, etc. Habrán de ser adoptadas las medidas preventivas de carácter colectivo o individual que sean indicadas, entre otras:

* Adopción de medidas higiénicas: lavarse las manos con frecuencia, no compartir objetos, ventilación del centro de trabajo, y la limpieza de superficies y objetos. Para aquell@s trabajador@s que viajasen a zonas de riesgo además, se aconseja evitar el contacto directo, mantener una distancia con otras personas al menos de un metro, usar mascarillas deshechables, no compartir ningún utensilio de aseo o usado en la alimentación, etc; en estos momentos el trabajador no puede exigir el uso de mascarillas en el trabajo pues las autoridades no lo han acordado así.
* Aislamiento o separación de determinados departamentos con una relevancia vital en el desempeño empresarial.
* Adoptación de medidas específicas para las personas trabajadoras especialmente sensibles.
* Establecer reglas para evitar y reducir la frecuencia y el tipo de contacto de persona a persona.
* Implantar el teletrabajo como medida organizativa preventiva (de forma temporal y extraordinaria) sin que suponga una reducción de derechos en materia de seguridad y salud ni una merma de derechos profesionales.
* Otras.

El Ministerio de Trabajo y Economía Social llega a plantear la posibilidad de: (con la autorización previa de la Autoridad Laboral)

* Paralización de la actividad por decisión de la empresa. Obligación recogida en el artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo. Por ejemplo, cuando exista un riesgo de contagio por coronavirus en el centro de trabajo.
* Paralización de la actividad por decisión de las personas trabajadoras. También pueden ser los trabajadores mayoritariamente, su representación unitaria o l@s delegad@s de prevención, los que acuerden la paralización de la actividad de las personas trabajadoras afectadas por el riesgo de contagio grave e inminente por coronavirus.

Además, de acuerdo con el artículo 44 de la LPRL la propia Inspección de Trabajo y Seguridad Social tiene la facultad de, cuando a su juicio, exista un riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud de los trabajadores, ordenar la paralización inmediata de tales trabajos.

En estos casos, cuando la empresa se viese afectada por causas productivas, organizativas o técnicas (escasez de materias primas, suministros, etc.), cabe la posibilidad de realizar una suspensión total o parcial de la actividad por Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE); si no procediese a la comunicación del expediente de regulación temporal de empleo (para su autorización por la autoridad laboral) pero igualmente paralizase su actividad l@s trabajador@s conservarán su derecho al salario.

*Dicho esto, entendemos que ha de actuarse de forma consecuente y diligente con la evolución de los acontecimientos (enfermedad) no realizar actuaciones drásticas fruto de la alarma social y si tomar medidas preventivas acordes con los riesgos de la actividad desempeñada.*

Debe tener en cuenta que si se produjese un contagio en su centro de trabajo porque su empresa no ha adoptado ninguna medida preventiva, este contagio podría ser considerado accidente de trabajo, pudiendo llegar incluso a ser sancionada la entidad por infracción grave de acuerdo con lo establecido en el **artículo 12** del **Real Decreto Legislativo 5/2000** (LISOS) con multas de hasta 40.985 euros **(artículo 40**.2.b LISOS).

¿Se puede obligar a los empleados a realizarse un reconocimiento médico?



Los reconocimientos médicos en las empresas son voluntarios para l@s trabajador@s; normalmente, la empresa es la que debe proponer el reconocimiento médico y las personas trabajadoras son libres de aceptarlo o no. Ahora bien, el artículo 22 de la Ley 31/1995, (LPRL), si establece la posibilidad de un reconocimiento cuando existan circunstancias justificadas. Así concretamente:

* Supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores
* Para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o
* Cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Hemos de entender que el coronavirus sería una de estas circunstancias justificadas.

ÁMBITO SOCIAL.

Este apartado lo enfocamos como hemos terminado el anterior, es decir, resolviendo las dudas más frecuentes que vienen planteando los lectores:

¿Se compensaría a las empresas por estos cierres?

NO, salvo que llegásemos a la situación de emergencia declarada. En este caso, el tratamiento como causa de fuerza mayor constatada por la autoridad laboral implicaría que l@s empresari@s no tuviesen que pagar las cotizaciones a la Seguridad Social de las personas trabajadoras, ni las indemnizaciones caso de extinciones de contratos (asumidas por el Fondo de Garantía Salarial).

¿Cómo actuar con un@ trabajador@ contagiado o en cuarentena?

A pesar de que la  Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social había emitido el denominado Criterio 2/2020, por el que las situaciones de cuarentena y contagio serían consideradas dentro de las situaciones de baja por Incapacidad Temporal (IT) por Enfermedad Común, el Consejo de Ministros de 10.03.2020 ha establecido con carácter de urgencia, en el **Real Decreto-ley 6/2020**, de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública, que las situaciones de cuarentena y contagio por coronavirus serán **tramitadas como casos de incapacidad temporal por accidente de trabajo**. De esta forma:

|  |  |
| --- | --- |
| IT por Accidente de Trabajo | * Si el servicio médico ha decretado aislamiento preventivo, no puede exigirse al/la trabajador@ que continúe prestando servicios desde su domicilio pese a estar asintomátic@ y por supuesto si está contagiad@; sin esta prescripción, el riesgo de contagio no autoriza a un trabajador@ a no ir al trabajo y se consideraría una ausencia injustificada.
* La empresa pagará el 75% de la base reguladora a partir del día siguiente al de la baja laboral, aunque realmente el coste será asumido por la Administración, al constituirse este pago como un pago delegado, es decir, se descontará de los propios seguros sociales.
* La empresa seguirá cotizando durante todos los días de baja de acuerdo con la base reguladora del mes anterior a la misma.
 |

¿Puede impornerse un permiso sin sueldo a los l@s trabajador@s?

NO, ni por el coronavirus ni por cualquier otra circunstancia. Como ya se ha comentado dependiendo de las circunstancias cabría abrir la posibilidad de un Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE), si bien pueden utilizarse otros instrumentos dentro de la concertación social tales como modificación del calendario laboral, modificación de periodos vacacionales, puesta en marcha de sistemas de teletrabajo,..., siempre y cuando se esté dentro de un acuerdo o entendimiento con l@s trabajador@s o representantes si l@s mism@s..

¿Puede utilizarse el Teletrabajo para minimizar riesgos?

Ya hemos comentado en el apartado dedicado a la prevención que excepcionalmente la guía publicada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social abre la posibilidad de adoptar "medidas que permitan el desarrollo de la actividad laboral de forma alternativa", entre ellas el Teletrabajo. Ahora bien caso de utilizarse, con el objetivo de minimizar los riesgos que pudieran asumir l@s trabajador@s en sus puestos de trabajo habitual, deberá hacerse por "acuerdo colectivo o individual" (salvo que estuviese contemplado en contrato o resulte política empresarial), de forma "temporal y extraordinaria". De esta forma, tampoco resulta una decisión unilateral que pueda tomar la persona trabajadora.

Evidentemente esta es una posibilidad sugerida desde el Gobierno que no resultará aplicable en un número muy importante de sectores de actividad.

¿Puede demandar un@ trabajador@ a la empresa si se contagia en sus instalaciones?

"A priori" no parecería muy probable que prosperase una demanda en este sentido pues si (hasta la fecha) se está asimilando esta enfermedad a una gripe común, ésta no es considerada una enfermedad profesional; ahora bien, hemos de estar atentos al devenir de los acontecimientos y por supuesto la empresa deberá tomar las medidas preventivas necesarias para evitar el contagio y negligencias en su propagación pues de los contrario (como ya hemos comentado) podría estar cometiendo una infracción grave de acuerdo al **artículo 12** de la LISOS.

Si un trabajador no asiste a su trabajo por estar en una zona de aislamiento o por tener que cuidar a sus hijos al ser suspendidas las clases en sus centros de formación, ¿qué pautas ha de seguir la empresa?

Siguiendo los consejos prácticos relacionados anteriormente, cada entidad debe actuar de acuerdo a sus objetivos, necesidades, comportamientos éticos, si bien a este respecto debe saber que:

* El aislamiento obligatorio por decreto implicaría una ausencia justificada al trabajo, ahora bien, a fecha de elaboración de este comentario entendemos sería una ausencia no retribuida, salvo que la Seguridad Social extienda la consideración de incapacidad temporal a estos casos.
* Por otro lado la ausencia por cuidado de hijos, es considerada una ausencia justificada y tampoco retribuida ni susceptible de compensación con vacaciones (salvo mutuo acuerdo entre las partes).

AUTÓNOMOS.

Han sido menores o prácticamente nulas a esta fecha las indicaciones a cuáles deberían ser las "pautas de actuación" para los empresarios o profesionales que desarrollan su actividad incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos; en este sentido, y a fecha de la elaboración del presente comentario (que iremos actualizando continuamente) la unión de autónomos ha exigido del Gobierno que, al igual que se están ya contemplando respuestas para l@s trabajador@s asalariad@s con fórmulas adaptadas de ERTEs o de reconocimiento específico de las cuarentenas preventivas como bajas laborales, se implementen también medidas para este sector.

*El referido Consejo de Ministros de 10.03.2020 aprueba la moratoria de las cotizaciones a la Seguridad Social correspondientes a tres mensualidades consecutivas, para empresas y trabajadores por cuenta propia, en las zonas geográficas y sectores que se determinen según orden ministerial. Esto supone que, dichas cotizaciones podrán ser abonadas, en el plazo de un año, a contar desde su devengo, sin recargos ni intereses de ningún tipo.*