**SIETE CLAVES LEGALES Y SANITARIAS QUE DEBEN TENER EN CUENTA LAS EMPRESAS EN LA VUELTA AL TRABAJO**

- Las empresas empiezan a recuperar la actividad tras el parón provocado por la pandemia de coronavirus y la declaración del estado de alarma.

- En plena fase de desescalada, dos firmas, Andersen Tax & Legal y Pérez-Llorca, explican a Confilegal las claves para hacer más sencilla esta vuelta al trabajo.

**1. Definir bien los aspectos legales en la vuelta al trabajo**

El jefe de laboral de Andersen, Tax & Legal, Alfredo Aspra, cree que “más allá de las regulaciones concretas que pueden afectar de distinta forma a cada sector de actividad, la prioridad y clave reside en la prevención de riesgos laborales y la adopción de medidas que permitan proteger la seguridad y salud de los trabajadores.

En este escenario este jurista señala medidas como “mantenimiento de la distancia de seguridad, desinfección de espacios, uso de mascarillas y geles desinfectantes o, en la medida de los posible, primar el régimen de teletrabajo u otras medidas que se estarían adoptando en las compañías, como limitación de aforos, vuelta escalonada o por turnos o la elaboración y seguimiento de protocolos específicos de seguridad y de higiene”.

Para Isabel Moya, socia de laboral de Pérez-Llorca, desde una perspectiva legal, la vuelta a la oficina viene principalmente marcada por las cuestiones en materia de prevención de riesgos laborales que debe observar el empresario, incluyendo los posibles controles sanitarios de los trabajadores, ya que no debemos olvidar que hemos estado y seguimos en una situación de excepcionalidad sanitaria”.

**2. Definir bien la primera recomendación para la desescalada**

Aspra considera “adecuada y óptima la actualización de la evaluación de riesgos de la empresa. Eso permitirá a la empresa diseñar un plan de retorno de sus empleados al centro de trabajo bajo las necesarias condiciones de seguridad y salud”.

Respecto a esa primera recomendación para realizar la desescalada, Moya destaca que es necesario que las empresas “cuenten con un buen protocolo de vuelta a la oficina, en el cual se adopten las medidas necesarias para garantizar la salud de los trabajadores”.

Al mismo tiempo tendrá que recogerse “la flexibilidad necesaria para ambas partes dado el contexto de incertidumbre en el que nos encontramos” y estipularse “unos canales de comunicación con empleados y colaboradores de la empresa que resulten ágiles y efectivos”.

**3. Gestionar bien la situación de los trabajadores en ERTE**

En cuanto a los trabajadores afectados por un ERTE, Alfredo Aspra y la asociada senior del área laboral de Andersen, Tax & Legal, Rocío Vivo, señalan que “mantendrán su contrato suspendido, en tanto en cuanto las causas justificativas del mismo (fuerza mayor, causas económicas, técnicas, organizativas o productivas) perduren en el tiempo”.

“Así, una vez que aquéllas finalicen, y el empleado resulte desafectado del ERTE, el trabajador deberá contar con un retorno a su puesto de trabajo en condiciones adecuadas”, aclaran. Sobre reducciones de jornada “durante el tiempo en el que el empleado preste servicios, el empresario deberá garantizar que el trabajo se presta con las máximas garantías de seguridad y salud”.

Por su parte, Moya destaca que “aquellas empresas que hayan tramitado un ERTE de fuerza mayor, deberán analizar si persisten las causas en las que basaron dicho ERTE que impiden el reinicio de su actividad o si por el contrario se ha permitido una recuperación parcial de su actividad”.

Al mismo tiempo aquellas que tramitaron un ERTE ETOP tendrán que estar a lo pactado con los representantes de los trabajadores/ sindicatos en cuanto a la recuperación de actividad y la progresiva reincorporación de los trabajadores.

Esta experta recuerda que “todas las empresas deben de tener claro que en cuanto un trabajador reanuda su actividad debe desafectarse total o parcialmente del ERTE, evitando así el cobro de prestaciones indebidas por su parte”.

**4. Retorno a la oficina o seguir con el teletrabajo**

En cuanto al retorno de los trabajadores a la oficina, José María Gallego abogado de Andersen Tax & Legal y especialista en prevención de riesgos laborales y Rocío Vivo recuerdan que la actual normativa SND/399/2020 y SND/414/2020 sigue apostando por el fomento del teletrabajo, siempre que sea posible, para aquellos trabajadores que puedan realizar su actividad laboral a distancia.

Para estos expertos, “salvaguardando dicho principio general, la organización del retorno al centro deberá ajustarse al plan de contingencia diseñado por el Servicio de Prevención e implantado por la empresa y que tendrá en cuenta las medidas que deriven de la actualización de la evaluación de riesgos”.

También señalan que algunas de las medidas que están adoptando las empresas de nuestro país para organizar esta vuelta son el retorno de los trabajadores organizados por grupos de riesgo, alternancia de trabajo presencial y trabajo en remoto o cierre de zonas comunes.

Otras que se plantean pasan por “ampliar la distancia entre equipos de trabajo, horarios escalonados (días o semanas alternos por equipos) para evitar aglomeraciones a la entrada y salida del centro de trabajo y garantías de conciliación para trabajadores con mayores o menores a su cargo”.

Para la socia Moya “esta organización de la vuelta a la oficina resulta compleja y debe analizarse caso por caso. Hay que atender a la actividad empresarial específica y, más concretamente, a las laborales y procesos de cada departamento y trabajador para establecer un retorno escalonado y flexible”.

Junto a ello considera que “hay que examinar las características de la oficina por si hiciera falta adecuarla para garantizar la seguridad de los trabajadores y hay que realizar una labor de formación y concienciación de los trabajadores sobre el protocolo de vuelta y su seguridad”.

**5. Concretar medidas para garantizar la salud**

En cuanto a las medidas que las empresas deben poner en marcha para garantizar la salud de sus trabajadores, Gallego destaca que el empresario debe cumplir la normativa de prevención de riesgos laborales actual.

“Se trabaja en el examen de los puestos de trabajo y de las circunstancias bajo las que los empleados prestan servicios, el servicio de prevención de riesgos laborales de la empresa diseñará las medidas que habrá de llevarse a cabo para suprimir dichos riesgos o, en su defecto, reducirlos”, apunta.

En cualquier caso, parece aconsejable seguir el Procedimiento de Actuación para los Servicios de Prevención de Riesgos Laboral frente a la Exposición al SARS-CoV-2, publicado por el Ministerio de Sanidad, el cual podría considerarse como de contenido mínimo que recoge distintas medidas.

Este experto advierte que “no son poco las empresas que han dado un paso más en lo que prevención se refiere y han llevado a la práctica medidas adicionales. Hay firmas que han instalado cámaras de control de temperatura en el acceso al edificio, determinado el uso obligatorio de mascarillas para el acceso al centro de trabajo o incluso test antes de la incorporación al centro de trabajo”.

Por su parte, Moya señala en cuanto a esas medidas que “pueden dividirse en tres bloques: medidas de carácter organizativo/colectivo, medidas de protección personal (individual) y medidas dirigidas a personas especialmente vulnerables”.

**6. Manejar bien los datos de salud de los trabajadores**

Respecto a si la empresa puede recabar datos de salud de sus trabajadores, Gallego recuerda que dichos datos “revisten en general, carácter confidencial de cara a la empresa, gozando de especial protección por virtud de la LOPD. Así, en la propia LPRL, en su artículo 22.4 se recoge a estos efectos y elimina su uso”.

Sin embargo, aclara que debido a la situación excepcional generada por el Covid-19, muchas compañías se plantearían tomar ciertas medidas, que “en todo caso deberán guardar proporcionalidad entre el fin relacionado con la pandemia y la afectación a la esfera de la intimidad del empleado”.

En ese campo entraría saber si los empleados pertenecen a un grupo de riesgo o la posibilidad de verificar su temperatura por personal sanitario.

Por su parte, Moya aclara que “las empresas, a través de sus servicios de prevención, están llamadas a controlar la transmisión del Covid-19. En consecuencia, sus servicios de prevención deberán establecer los mecanismos necesarios para conocer si los trabajadores están infectados o no, y de ese modo ser capaces de diseñar los planes de contingencia que sean necesarios, o que hayan sido previstos por las autoridades sanitarias”.

También resalta que en este tipo de iniciativas “hay que tener presente el principio de proporcionalidad que debe de existir entre la medida que se adopte y el derecho a la intimidad del trabajador”.

A este respecto hace referencia al reciente informe de la AEPD sobre esta cuestión y al propio artículo 5 del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) sobre cómo debe ser el tratamiento de los datos.

**7. Modificación de medidas y su actualización**

Para Gallego este tipo de medidas de seguridad hay que modificarlas de manera gradual. A su juicio, “podría afirmarse que las medidas adoptadas por las empresas en materia de PRL se intensificarán o moderarán, de forma paralela a la evolución de la pandemia y su incidencia en los puestos de trabajo estudiados”.

En opinión de Moya “es necesario revisarlas periódicamente para adaptarse a la evolución de la situación y en tanto en cuanto deberán ir actualizándose según el Ministerio de Sanidad vaya decretando nuevas obligaciones/recomendaciones”.

A su juicio, un seguimiento continuo de las medidas preventivas implantadas en las empresas resulta clave para el éxito de las mismas.