Guía laboral para empresas frente al coronavirus

La enfermedad del coronavirus y su masivo contagio y expansión plantea un escenario nuevo: no contamos con antecedentes de estas magnitudes y con un campo de afectación tan amplio. En lugares como Vitoria y la Comunidad de Madrid las autoridades competentes han adoptado medidas de carácter excepcional y se está promoviendo una situación de contención y evitación de propagación del virus que tienen un fuerte impacto en empresas y trabajadores.

**Desde el ámbito laboral se han adoptado unas medidas**publicadas en el procedimiento de actuación para los servicios de prevención de riesgos laborales frente a la exposición al nuevo coronavirus (sars-cov-2) 5 de marzo de 2020. Estas son unas medidas **de carácter genérico** porque, claramente, no se puede bajar al caso concreto e individual de cada empresa.

**Corresponde**, por tanto, **a las empresas evaluar el riesgo de exposición y seguir las recomendaciones** que emita el servicio de prevención, siguiendo las pautas y recomendaciones formuladas por las autoridades sanitarias. Cualquier medida de protección debe garantizar que proteja adecuadamente al trabajador de aquellos riesgos para su salud o su seguridad que no puedan evitarse o limitarse suficientemente mediante la utilización de medios de protección colectiva o la adopción de medidas de organización del trabajo.

En este marco, estas son algunas de las **principales dudas** que pueden surgir a las empresas:

1.- ¿Cuáles son los **criterios** fundamentales que deben guiar a los empresarios? Son dos: **evitar el riesgo y sustituir las situaciones peligrosas** por las que entrañen menos peligro, tal como recoge la Ley de prevención de Riesgos Laborales, en su artículo 15.

2.- ¿Cuáles son las **principales medidas** preventivas? El empresario es quien debe velar por garantizar la seguridad en el trabajo y evitar los riesgos para los trabajadores, él es el primer responsable. Para ello, deben estar asesoradas por los servicios de prevención, que les deben ofrecer apoyo en función del tipo de riesgo que afronten.

Resulta **fundamental ofrecer información al personal** acuerdo con las indicaciones de las autoridades sanitarias y, en caso de ser necesario, facilitar los Equipos de Protección Individual (EPI) adecuados a la actividad que desempeñe. La vigilancia debe ser más exhaustiva cuando haya un gran número de personas trabajadoras que estén en el lugar de trabajo de forma continuada.

3.- ¿Cuándo implementar el **teletrabajo**? Se trata de una **medida preventiva y de carácter excepcional y temporal** que ha recomendado el Ministerio de Sanidad, siempre que sea posible.

4.- **¿Qué puede ocurrir** **si no se adoptan medidas preventivas?** Si se produce un contagio en un centro de trabajo porque el empresario no ha adoptado medida alguna para evitarlo se estará incurriendo en una**falta muy grave** calificada así en la ley sobre infracciones y sanciones en el orden social (**con multas de hasta 40.985 euros**).

5.- ¿Qué ocurre con los **trabajadores en aislamiento** preventivo o que se hayan **contagiado** del virus? El Consejo de Ministros ha dado luz verde a un Real Decreto Ley que considera estos casos como Incapacidad Temporal asimilada a baja laboral por Accidente de Trabajo. De este modo, pasan a percibir desde el día siguiente al de la **baja laboral**, el 75% de la base reguladora, con cargo a la Administración.

Los trabajadores en aislamiento o contagiados pasan a percibir desde el día siguiente al de la baja laboral, el 75% de la base reguladora, con cargo a la Administración

6.- ¿Cómo deben actuar las empresas que tengan **trabajadores en** **zonas afectadas**? Deben establecer un **protocolo específico** para afrontar esta situación de alerta sanitaria por coronavirus, en el marco del protocolo de prevención de riesgos laborales que deben tener tanto las empresas grandes como las pymes.

7.- ¿Qué pasa si un **trabajador se debe desplazar a una zona de contagio**? **Se** **recomienda prohibir los viajes de trabajo a 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. Los responsables de Recursos Humanos deben **delimitar un protocolo para los viajes**, estableciendo un permiso especial en el que quede constancia de que el viaje ha sido autorizado por la empresa, así como de las condiciones en que este se debe realizar.

8.- ¿Qué pasa **si el empleado se niega a viajar**? Las **empresas no pueden obligar** a un trabajador a desplazarse a las zonas de mayor riesgo de contagio porque prima la evitación de riesgos, por lo que el empleador deberá dar una respuesta adecuada a esta oposición.

Las empresas no pueden obligar a un trabajador a desplazarse a las zonas de mayor riesgo de contagio

9.- ¿Deben las empresas **vigilar la salud** de los empleados? El artículo 22 de la Ley de prevención de Riesgos Laborales indica que **el empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud** en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Si extrapolamos esto a una situación de riesgo de contagio, la empresa tendrá que instar un **protocolo de vigilancia para prevenir el contagio** tanto para los trabajadores ya desplazados en el extranjero como para el personal que tenga previsto realizar viajes de trabajo a los países afectados y para el personal que siga realizando sus funciones en los centros de trabajo.

10.- ¿Están **obligadas las empresas a repatriar** a los trabajadores desplazados en zonas de riesgo? Primero se debe **valorar si se estaría rompiendo el protocolo de cuarentena de dicho país o del nuestro**. Cuando hablamos de evitar riesgos y de cambiar lo peligroso por lo que entraña menos peligro, también debemos tener en cuenta si al traerlos se está poniendo en riesgo a otras personas o a los trabajadores de la sede en España.