

Una sospecha de contagio no basta para abandonar el puesto de trabajo

Cuatro especialistas en Derecho Laboral aportan las claves legales de como actuar

Xavier Gil Pecharromán MADRID.

La situación creada por el coronavirus está poniendo a prueba a la legislación laboral española, así como a la de prevención de riesgos laborales, sin olvidar las limitaciones que plantea la ley de protección de datos a la hora de manejar nombres y situaciones de riesgo de contagio en los centros de trabajo. Sobre las obligaciones de los trabajadores y la empresa, sobre las posibilidades de realizar teletrabajo o sobre quién y cómo se toma la decisión de no acudir al puesto de trabajo hablamos con cuatro destacados abogados.

¿Hay obligación de avisar a la empresa?

1 Margarita Fernandez, socia del Área de Derecho Laboral de Baker Mackenzie, explica que la prevención de riesgos laborales afecta a todos los integrantes de la empresa, por ello, se deben seguir las recomendaciones que realiza la compañía en línea con las directrices emitidas por las Administraciones Públicas. Es preciso que la empresa elabore un protocolo de actuación, en el que se requiera a los empleados si han estado en zonas de riesgo o tienes síntomas de padecer el coronavirus, así como que indiquen si hay personal en estas situaciones, pero debe hacerse con un respeto absoluto a la regulación de protección de datos. Es muy importante que se realicen estas comunicaciones con carácter preventivo, porque hay personas que tienen complicaciones médicas, como problemas respiratorios, del corazón o diabetes, que pueden tener complicaciones serias. Estas personas tienen razones para negar-



ISTOCK

se a ir a trabajar, en el caso de que exista un riesgo inminente. Es más que posible que el Ministerio de Sanidad publique una instrucción que aclare estos casos si el contagio sigue aumentando.

¿Se puede imponer control médico?

2 Ignacio Hidalgo, socio del área Laboral de Auren, dice que las medidas para afrontar el coronavirus deben planificar-

se y ajustarse a la gravedad de la situación en cada momento, iniciando con la supresión de viajes a zonas epidémicas y acabando por prever la posibilidad de solicitar expedientes temporales de regulación de empleo (Erte), como iba a suceder con Fujitsu, que pretendía detener la producción por falta de suministros. Las empresas deben elaborar un protocolo de actuación y ofrecer mucha información a sus trabajadores, negociando con ellos o con sus representantes las medidas más polémicas, como puede ser la soli-

cidad de un Erte, cosa que en la actualidad, salvo casos excepcionales, no tiene ningún sentido. La legislación española permite imponer la obligación de pasar revisiones en el servicio médico e, incluso, tomar la temperatura de los trabajadores.

¿Se puede dejar de acudir al trabajo?

3 Explica Alfredo Aspra, socio responsable del Departamento de Derecho Laboral

de Andersen Tax & Legal, quien considera que, en principio, una mera sospecha no es causa justificada para ausentarse del puesto de trabajo si la empresa no toma la medida. Es preciso que se realice una valoración de riesgos, porque si no se puede hablar de ausencia injustificada y, llegadas las cosas a un extremo, incluso de abandono del puesto de trabajo. La evaluación de riesgos se debe solicitar a la mutua laboral de la empresa.

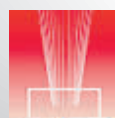
¿Qué sucede si la empresa suspende su actividad por la alerta?

4 Ignacio Campos, socio responsable del área de Laboral de Gómez-Acebo & Pombo Abogados, explica que el artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales autoriza tanto al empresario como a los trabajadores, pero con previa comunicación a los representantes de los trabajadores, a instar la paralización de la actividad por la apreciación de un riesgo "grave e inminente" para la salud o integridad del personal. El artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores regula la posibilidad de suspender el contrato de trabajo por "fuerza mayor" y exonera al propio trabajador de prestar servicios y al empresario de remunerar la actividad que ha dejado de prestar. En consecuencia, en este caso, el trabajador no percibiría su salario, salvo que la empresa decidiera abonárselo durante el periodo de suspensión. Si hay acuerdo entre empresa y trabajador, se puede, si lo permite la actividad, prestar servicios de teletrabajo. La Ley Orgánica 3/1986, de 14 de abril, de medidas especiales en materia de salud pública, prevé la posibilidad de las autoridades sanitarias de restringir ciertas libertades individuales, en beneficio de la salud colectiva pública. Por esto, estas medidas podrían concretarse en la restricción de movimiento de los trabajadores a acudir a su centro de trabajo y por ende, se vería paralizada su prestación de servicios. En este eventual caso, el trabajador estaría protegido y amparado por una causa justificada para no ir a trabajar.

ESTE SÁBADO

Construimos una cartera europea por dividendo diversificada al...

ADEMÁS



Premios Morningstar: Conozca todos los 'oscar' de la gestión en España

6,5%

Ecobolsa

EL SUPLEMENTO DE LOS SÁBADOS PARA TOMAR SUS DECISIONES DE INVERSIÓN

eE