



CIRCULAR LABORAL 7/2020

9 de Marzo de 2020

## **CIRCULAR LABORAL URGENTE**

### **Preguntas y respuestas sobre el coronavirus en el ámbito de las relaciones laborales. Guía básica para empresas y trabajadores.**

---

Tras nuestra Circular urgente de la pasada semana en la que comentábamos la polémica Guía editada por el Ministerio de Trabajo y dada la multitud de consultas que venimos recibiendo en el despacho en relación con esta materia, hemos entendido adecuado preparar una serie de preguntas y respuestas para tratar de aclarar aspectos laborales vinculados a la situación que estamos viviendo.

Obviamente este resumen práctico no puede recoger absolutamente todos los supuestos que se pueden dar pero sí aquellos más importantes o recurrentes. Lógicamente y en función de cómo vaya evolucionando esta enfermedad y las instrucciones y recomendaciones que sean dictadas por las autoridades competentes del Ministerio de Sanidad, Trabajo y de las distintas Comunidades Autónomas iremos actualizando y ampliando esta información a través de próximas circulares.

Reiteramos un mensaje de alerta y prevención, pero no de alarmismo ni psicosis ante algo que, como tantas otras cosas, pasará.

Solo unos datos, a modo de reflexión general y para contextualizar la situación, antes de pasar a las indicadas preguntas y respuestas: si cada invierno nos informaran en tiempo real, como está sucediendo actualmente, de los atendidos (490.000), hospitalizados (35.300), ingresados en UVI (2.500) y fallecidos (6.300) por patologías vinculadas a la gripe en España, viviríamos absoluta y constantemente aterrorizados (Datos a disposición de consulta general del Centro Nacional de Epidemiología-Instituto Carlos III y relativos a la Temporada invierno 2018-2019 – ver página 35 de 35 en el link adjunto)

[http://vgripe.isciii.es/documentos/20182019/InformesAnuales/Informe\\_Vigilancia\\_GRIPE\\_2018-2019\\_22julio2019.pdf](http://vgripe.isciii.es/documentos/20182019/InformesAnuales/Informe_Vigilancia_GRIPE_2018-2019_22julio2019.pdf)

---

### **1.- ¿Qué es el Coronavirus?**

El Coronavirus (COVID 19) es un virus de la familia “*coronaviridae*”. Se trata de una infección respiratoria que causa síntomas similares a la neumonía. Su período de incubación se estima de 2 a 14 días. Durante este período, los pacientes infectados pueden transmitir el virus a otros.

### **2.- ¿Cuáles son los síntomas?**

Los síntomas más comunes incluyen fiebre, tos seca, sensación de falta de aire o, en casos más grave, insuficiencia respiratoria aguda.

### **3.- ¿Deben informar las empresas a sus trabajadores sobre medidas de protección ante el coronavirus?**

Es recomendable establecer protocolos, recomendaciones e impartir indicaciones a los empleados. Si bien no existe una obligación legal expresa, cabe recordar que el art. 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) insta a las empresas a velar por la seguridad y la salud de sus trabajadores que, a su vez, deben colaborar con la empresa para que se puedan garantizar unas condiciones de trabajo seguras.

### **4.- ¿Los trabajadores deben informar a las empresas si viajan a una zona considerada de riesgo?**

Sí. El trabajador tiene el deber de informar a la empresa porque está obligado a cooperar con la empresa en materia de seguridad y salud. Por lo tanto, si un trabajador omite esa información estará incumpliendo obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales y podría incluso ser motivo de sanción disciplinaria según la tipificación al efecto prevista en la norma colectiva de aplicación.

### **5.- ¿Las empresas pueden obligar a sus trabajadores a viajar a zonas de riesgo?**

No. Los trabajadores tienen derecho a interrumpir su actividad cuando entrañe “*riesgo grave e inminente para su vida o su salud*”. Por lo tanto, una desobediencia de este tipo no sería sancionable.

**6.- En caso de infección, ¿en qué situación se encuentra un empleado?**

En estos casos el trabajador se encontrará en situación de baja laboral por incapacidad temporal por contingencia común. Por lo tanto, no deberá acudir a trabajar.

Del mismo modo y en caso de obligado aislamiento preventivo requerido por las autoridades competentes y aunque el trabajador no esté enfermo, dado que estará imposibilitado para acudir a trabajar igualmente se le considerará en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común. En el criterio emitido por la Seguridad Social la pasada semana se explica que el periodo en el que un trabajador, tras su contacto con un caso de este virus, se vea sometido a un aislamiento preventivo forzoso será considerado *"como situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común"*. Recordar que los tribunales han determinado que las situaciones provocadas por gripe o procesos víricos equivalentes derivan de enfermedad común, con independencia de que el contagio se pueda haber producido en el trabajo, incluso respecto al personal sanitario.

Durante ese tiempo, exponen, "los trabajadores no están afectados, en sentido estricto, por un accidente o por una enfermedad", pero "deben estar vigilados y recibir la correspondiente asistencia sanitaria" para diagnosticar su estado, por lo que "están impedidos para el trabajo por obvias razones". Desde la Seguridad Social añaden que se trata del mismo criterio que se aplicó en la Gripe A y que se fija para "garantizar la protección de los trabajadores durante tales periodos de aislamiento" y para "disipar las dudas" que se han planteado.

**7.- ¿Puede la empresa hacer una lista de personas infectadas?**

No. Solo sería factible el consentimiento expreso de los trabajadores, en función de lo estipulado por la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD). Con la entrada en vigor del Reglamento general de protección de Datos (RGPD) y de la Ley Orgánica de protección de datos y de garantía de derechos digitales, se ha profundizado aún más en la protección de los derechos a la privacidad de los datos relativos a la salud de las personas.

**8.- ¿Se puede requerir a los trabajadores para que aporten informes médicos que acrediten que no están infectados por el coronavirus?**

De forma genérica e indiscriminada no. La empresa no puede obligar a un trabajador a presentar un comprobante médico para tener conocimiento de si tiene el coronavirus o cualquier otra patología. Por lo tanto, no puede despedir a un trabajador por negarse a aportar esa información.

**9.- No obstante, la pregunta anterior, ¿puede una empresa obligar a un trabajador a someterse a una revisión médica a través de los servicios de salud competentes en caso de riesgo de contagio?**

Atendiendo a lo dispuesto en el art. 22 de la LPRL, donde se establece que “*el empresario debe velar por la salud y la seguridad de las personas que trabajan con él*” las empresas, en su cometido de velar por la salud y seguridad de los empleados/as, podrá solicitar la realización de las pruebas pertinentes a todas aquellas personas que hayan viajado recientemente o estado en algunas de las zonas de riesgo o en contacto con personas de esas zonas.

**10.- ¿Se puede obligar a los trabajadores, de forma unilateral, a teletrabajar en caso de posible riesgo?**

De forma unilateral, no. La medida debe ser acordada entre la empresa y la representación legal de los trabajadores y, de no existir, con el propio trabajador afectado al suponer una modificación de sus condiciones laborales,

**11.- ¿Se puede obligar a los trabajadores a someterse a un aislamiento preventivo?**

Sí pueden, siempre y cuando así lo decidan las autoridades sanitarias. Las autoridades pueden adoptar medidas de control como el “aislamiento preventivo”, conocido como cuarentena, ante la existencia de peligro para la salud de la población y para evitar los riesgos de contagio.

**12.- ¿Qué medidas puede adoptar una empresa en caso de verse obligada a cesar su actividad temporalmente?**

En caso de que una empresa, por requerimiento de las autoridades que obligue a sus empleados a un aislamiento preventivo, se vea imposibilitada a llevar a cabo su actividad o proceso productivo ordinario, deberá presentar un expediente de regulación de empleo temporal (ERTE) por causas de fuerza mayor, en la forma y modo previsto en el art. 47.3 y 51.7 del ET. En estos casos el trabajador accedería a percibir las correspondientes prestaciones por desempleo, evitando de esta forma la empresa abonar salarios, e, incluso podría solicitar ésta la exoneración en el pago de las correspondientes cotizaciones sociales empresariales. Recordar, que este tipo de expedientes deben ser expresamente autorizados por la autoridad laboral competente.

---

*Departamento Laboral y de Seguridad Social*

*Persona de contacto: Eduardo Ortega Prieto*

*Email: ortegap@ortega-condomines.com*

*Persona de contacto: Eduardo Ortega Figueiral*

*Email: ortegaf@ortega-condomines.com*