

## GUÍA DE ACTUACIÓN

# Así 'infecta' el coronavirus las

La epidemia de contagios por el Covid-19 ha provocado que las empresas revisen sus protocolos de contingencia

**Alejandro Galisteo**, Madrid  
El pasado 25 de febrero, el hotel H10 Costa Adeje Palace quedaba en cuarentena. Uno de sus huéspedes, un médico italiano que había regresado de su país natal, daba positivo por Covid-19. El coronavirus dejaba aislados a más de 800 turistas y 200 trabajadores. El resort tinerfeño, siguiendo las recomendaciones de las autoridades sanitarias de la isla, cerraba sus puertas y no dejaba que nadie —excepto sanitarios y policías— saliera o entrara de sus instalaciones.

Más allá del casi millar de turistas que vieron alterada su estancia, ¿quién asumió el salario de los trabajadores en cuarentena? ¿Y qué pasó con los que estaban en sus casas cuando saltó la alarma? Además de la situación vivida en el hotel canario, tanto las empresas españolas como sus trabajadores se plantean qué sucede con los contratos en caso de que, como en Canarias, se dé el contagio y de qué modo actuar para evitar que la epidemia se extienda en sus instalaciones. Aquí puede encontrar una guía legal para evitar que el coronavirus infecte a las relaciones laborales de la plantilla:

## Suspensión por alerta sanitaria

En el caso del hotel H10 Costa Adeje Palace desde el martes 24 de febrero y hasta el pasado viernes, todos sus trabajadores, estuvieran o no en cuarentena, recibieron su salario, del que se hizo cargo la seguridad social ante la imposibilidad de prever con anterioridad esta situación. “Si los empleados han estado en contacto con un caso de coronavirus y las autoridades sanitarias han decretado su aislamiento preventivo, se va a considerar que están en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes”, explica Marga Fernández, socia de laboral de Baker McKenzie.

Sin embargo, ¿qué sucede con los contratos de los trabajadores si, a día de hoy, una empresa decide suspender su actividad por alerta sanitaria, aunque entre sus trabajado-

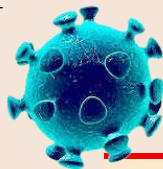
res no haya casos de coronavirus? “Nuestro ordenamiento jurídico prevé la posibilidad de suspender el contrato de trabajo por fuerza mayor temporal. En este sentido, la alerta sanitaria sería considerada como tal por ser un supuesto excepcional e inevitable”, explica Virginia del Corral, abogada de Adbón Pedrajas.

En la misma línea, Montse Rodríguez, directora del área de laboral de BDO, señala que “la suspensión del contrato por fuerza mayor se encuentra regulada en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, y en el apartado segundo del mencionado precepto se establece que dicha suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo”.

## ¿Se puede perder el puesto?

En este supuesto es importante destacar que el trabajador mantendría su empleo. “Conforme a la jurisprudencia, siempre que se pueda constatar con certeza que el empleado no podía acudir a su plaza, no cabe desde luego, sancionarle con un despido”, apunta la experta de BDO.

Rodríguez explica que, aun tratándose de una ausencia al trabajo justificada y no sancionable, “sin perjuicio de que se puedan acordar otras soluciones, cabría solicitarle recuperar el tiempo de trabajo



## La legislación prevé la suspensión temporal de los contratos por causa de fuerza mayor

## El miedo no justifica la ausencia al trabajo

Toda la casuística expuesta hasta el momento hace referencia al caso de que las autoridades sanitarias sean quienes tomen cartas en el asunto y decreten la alerta. Pero, por el momento, no es así, ni parece que ante la escasa mortandad del virus vaya a suceder. Sin embargo, el cartel de “no hay mascarillas” se ha convertido en habitual en muchas farmacias españolas. Esta situación está generando una psicosis que puede llevar a muchos trabaja-

dores a aislarse, por su cuenta y riesgo, en casa. “El miedo al contagio no justificaría la falta de asistencia al trabajo, sobre todo en este momento, en el que las autoridades sanitarias no han recomendado ninguna restricción al respecto”, explican tanto Esperanza Alcaraz como Carlota Sotomayor, abogadas de Montero Aramburu.

A pesar de la alarma, los expertos llaman a la calma e invitan a la prudencia. “Con la información que tenemos actualmente sobre la gravedad del virus, solo aquellos empleados que estuvieran en situación de riesgo grave (por

ejemplo, los inmunodeprimidos) podrían negarse a acudir al puesto de trabajo, previa comunicación a la empresa de las razones por las que se niega. Pero habría que dar los pasos necesarios para cumplir con la normativa de protección de datos, ya que



## Viajar a la 'zona cero' de la enfermedad

En un mundo cada vez más global, son miles los trabajadores españoles para los que el avión es una extensión de su oficina. Ahora bien, en una situación como la actual, en la que el coronavirus señala en el mapa los países más afectados por la epidemia, muchos trabajadores pueden plantearse si volar en este caso. Pero, ¿depende de ellos esta situación? “En principio, salvo que las autoridades establezcan restricciones

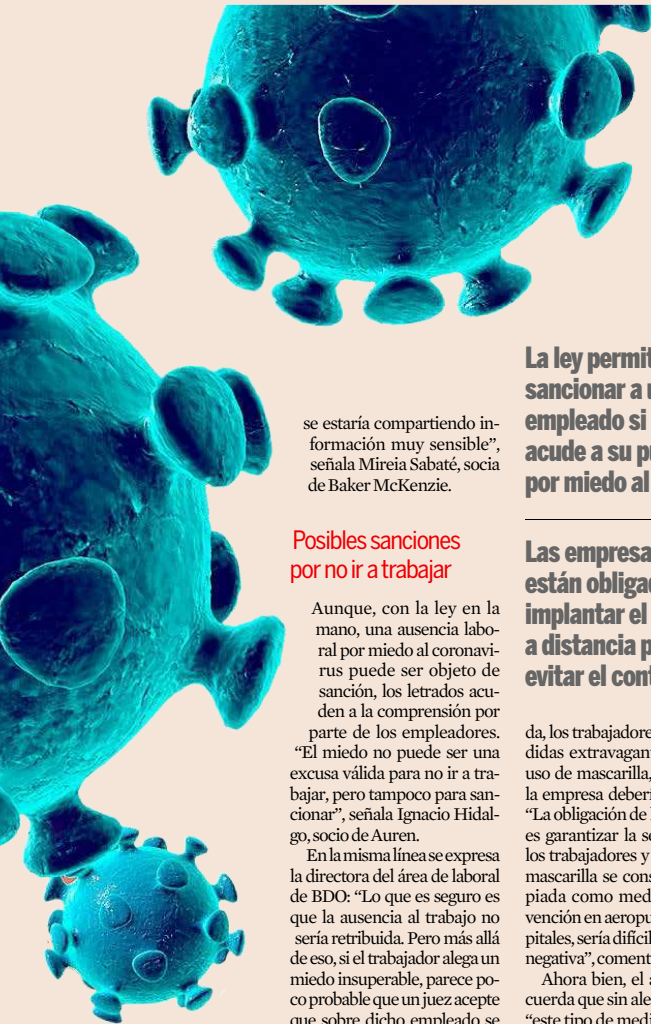
para viajar a un país determinado, la empresa puede exigir al trabajador la realización de los viajes que fueran necesarios”, explica Esperanza Alcaraz, abogada de Montero Aramburu. Por su parte, Virginia del Corral, letrada de Abdón Pedrajas, apunta que cuando se viaje a países con riesgo de grave e inminente contagio “el empresario deberá prevenir o evitar el mismo”. Asimismo, en zonas tan peligrosas

como Wuhan, en China, ya hay protocolos que impiden el acceso, y en otras regiones las autoridades sanitarias han emitido recomendaciones que deberían tenerse en cuenta. “El trabajador únicamente podría negarse a viajar si la orden fuese ilegal, atentase contra su dignidad, fuese abusiva o pusiese en peligro su seguridad o integridad física”, apunta Carlota Sotomayor, experta de Montero Aramburu.

perdido, o bien descontar el salario correspondiente al periodo no trabajado, por cuanto que la justificación de la ausencia no implica por sí que la misma deba ser retribuida. La inexistencia de prestación de servicios supone que por ese tiempo no trabajado no se devenga el salario correspondiente”.

# relaciones laborales

ante un fenómeno que puede afectar a los contratos de sus empleados.



se estaría compartiendo información muy sensible”, señala Mireia Sabaté, socia de Baker McKenzie.

## Posibles sanciones por no ir a trabajar

Aunque, con la ley en la mano, una ausencia laboral por miedo al coronavirus puede ser objeto de sanción, los letrados acuden a la comprensión por parte de los empleadores. “El miedo no puede ser una excusa válida para no ir a trabajar, pero tampoco para sancionar”, señala Ignacio Hidalgo, socio de Auren.

En la misma línea se expresa la directora del área de laboral de BDO: “Lo que es seguro es que la ausencia al trabajo no sería retribuida. Pero más allá de eso, si el trabajador alega un miedo insuperable, parece poco probable que un juez acepte que sobre dicho empleado se apliquen otro tipo de medidas sancionadoras”.

Y si, ante la alarma genera-

## La ley permite sancionar a un empleado si no acude a su puesto por miedo al virus

## Las empresas no están obligadas a implantar el trabajo a distancia para evitar el contagio

da, los trabajadores piden medidas extravagantes como el uso de mascarilla, parece que la empresa debería aceptarlo. “La obligación de la compañía es garantizar la seguridad de los trabajadores y dado que la mascarilla se considera apropiada como medida de prevención en aeropuertos u hospitales, sería difícil justificar su negativa”, comenta Hidalgo.

Ahora bien, el abogado recuerda que sin alerta sanitaria “este tipo de medidas pueden ser rechazadas si impactan de forma negativa en la imagen del negocio”.

## Teletrabajo y el protocolo de seguridad

En lo que coinciden todos los expertos es en la necesidad de establecer medidas que, por un lado, ofrezcan tranquilidad a sus empleados y por otro, minimicen el riesgo de contagio. “Todo dependerá del contenido del protocolo y de los correos informativos que se emitan. Deberán ser los servicios de prevención de cada empresa quienes, en atención a la actividad que se realice, las características del centro y el grado de exposición de los trabajadores, determinen las medidas de prevención y los protocolos de actuación que se deban seguir en cada empresa”, explican las abogadas de Montero Aramburu.

Se abre un debate sobre la idoneidad de prescribir el teletrabajo. “No han existido condenas hasta la fecha a ninguna empresa que no tuviera protocolo para evitar el contagio de otros virus, como gripes comunes”, explica Rodríguez. De una opinión similar son las socias de Baker. “La articulación de medidas de teletrabajo, que son muy útiles para gestionar situaciones de este tipo, no son obligatorias si la empresa no dispone ya de éstas, y dependerá de si ello sea técnica y organizativamente posible. Si los empleados han estado en contacto con un caso de coronavirus y las autoridades sanitarias decretan su aislamiento, se va a considerar que están en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes”.

Páginas 24-25 / La OCDE ve riesgo de recesión en Europa por el coronavirus.

## Dudas del trabajador

► **¿Puedo demandar a la compañía si enfermo en sus instalaciones?** Hasta el momento ningún tribunal ha considerado como enfermedad profesional la gripe común. Por lo tanto, parece poco probable que prospere una demanda contra la empresa por este motivo. Aunque, llegado el caso, y acreditado que el contagio fue en la empresa, se puede considerar como enfermedad o accidente laboral en caso de fallecimiento.

► **¿Debo informar a la empresa si tengo los síntomas del coronavirus?** No existe obligación de informar al empresario sobre el estado de salud al formar parte de la intimidad del trabajador. Pero al tratarse de una enfermedad contagiosa, entran en juego derechos fundamentales de otros compañeros, por lo que se podría obligar a someterse a un reconocimiento médico.

► **¿Puedo acusar de ‘mobbing’ a la empresa si me aísla por acudir a trabajar con tos o fiebre?** “Nunca corresponde a la empresa aislar a un trabajador, sino que la misma puede exonerar al empleado de prestar servicios e invitarle a ir al médico”, explica José Antonio Linares, socio de Ceca Magán.

► **¿Pueden sancionarme si me niego a ir a una reunión con un cliente sabiendo que ha estado expuesto al virus?** “Se trata de una situación poco probable, pero el trabajador podría alegar en su favor el ‘derecho de resistencia’ ante un temor fundado de sufrir un daño a su salud, siempre y cuando existieran elementos que objetivamente pudieran justificar la desobediencia del trabajador”, explica David Isaac Tobía, socio director de Sagardoy Abogados de Barcelona.



## Recomendaciones para el negocio

### Bajas colectivas

¿Qué sucede si los trabajadores de una compañía, por miedo al virus, se dan de baja a la vez? “Es una casuística poco probable. Además, las bajas por enfermedad no pueden tramitarse de forma colectiva. Cada empleado deberá solicitar individualmente la baja por enfermedad si así la padeciera”, explica Ignacio Campos, socio responsable de laboral en GA\_P.

### Pago por gripe

El Ministerio de Sanidad ha señalado que los periodos de aislamiento preventivo (cuarentena) derivados del posible contagio del trabajador con el virus de la gripe común serán considerados como incapacidad temporal. En este sentido, el organismo competente abonará una parte de la prestación. Por lo tanto, es lógico que en el caso del coronavirus se aplicara lo mismo.

### Alerta sanitaria

Aunque los organismos sanitarios, nacionales o internacionales, serán los encargados de establecer el grado de alarma por el virus, la activación de protocolos de prevención de contagio por el coronavirus puede tener lugar en cualquier momento. Así, un negocio puede establecer las medidas que crea oportunas para proteger la salud de sus trabajadores.

### Tipo de empresa

¿Debe aplicar las mismas medidas de seguridad ante el coronavirus una fábrica de galletas que un laboratorio? No. Existen empresas de especial riesgo, como las que exponen a sus empleados a radiaciones, agentes tóxicos o biológicos. Por tanto, para evitar los efectos del contagio, deben contar con un plan de prevención de riesgos laborales más exhaustivo.

### Protocolo

De forma estricta, las empresas no están obligadas a contar con un protocolo contra el coronavirus. Sin embargo, todos los expertos en materia laboral recomiendan, dentro del plan global de prevención de riesgos laborales, actualizar la información y explicar, a través de correos electrónicos, las medidas de higiene que eviten el contagio.