

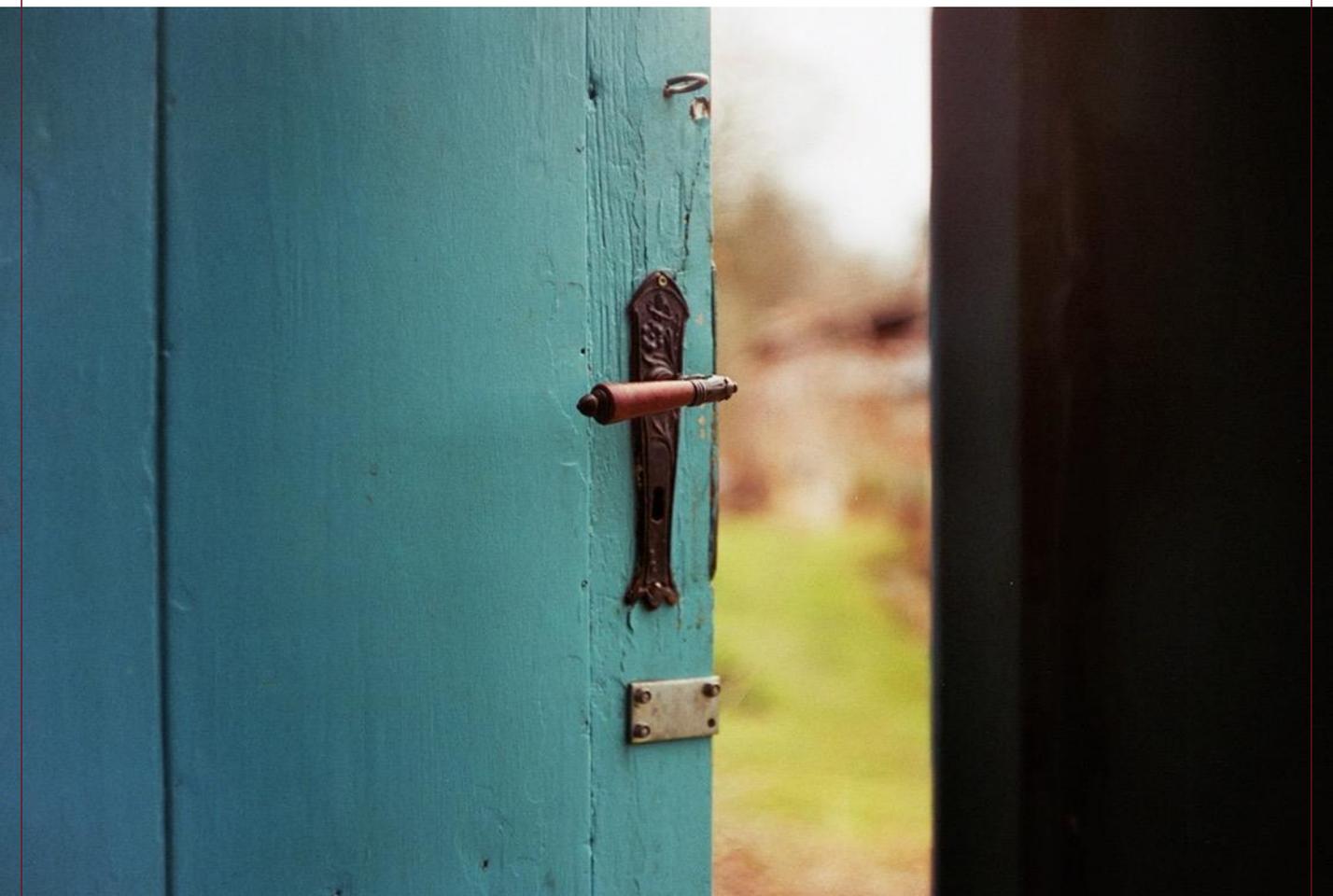


CECA MAGÁN
ABOGADOS

GUÍA VUELTA AL TRABAJO

CRISIS SANITARIA COVID -19

4 mayo 2020



Desde el 13 de abril de 2020, aquellos trabajadores dedicados a servicios “no esenciales” que no pueden teletrabajar, y salvo que estén exceptuados por estar incluidos en colectivos de vulnerabilidad - ya sea por edad, causas ligadas al embarazo, padecimiento de enfermedades u otras de especial protección-, están volviendo progresivamente a sus puestos de trabajo. Ello trae su origen en la publicación del Real Decreto 463/2020, y en especial, del Real Decreto Ley 10/2020, que desarrolla el llamado “permiso retribuido recuperable”, y con los cuales hemos comprobado la suspensión y/o modificación de muchas actividades.

Así, debe partirse de una premisa básica, que es que **todas las empresas deben cumplir las condiciones de seguridad y salud plasmadas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y su normativa de desarrollo**, y con las indicaciones de los organismos competentes.

En este sentido no hay que olvidar también las normas dictadas por las autoridades sanitarias en las sucesivas guías y protocolos (destacándose las “*Directrices de buenas prácticas en los centros de trabajo*” de 11 de abril; y, a nivel autonómico, “*Guías de Actuación*” como la de la Comunidad de Madrid “*para la reincorporación antes y después del COVID-19 con Seguridad y Salud en el trabajo*”).

Con base en ello, se viene a desarrollar la presente **Guía Práctica de Vuelta al Trabajo** pensando en las cuestiones más a la orden del día en este aspecto para ayudar a las empresas en su puesta en marcha.

CONTENIDO

1. ¿Qué **procedimientos y qué medidas** deben implementar las empresas para enfrentar la vuelta al trabajo en medio de la crisis sanitaria provocada por el COVID-19?
2. ¿Debe la empresa facilitar los **EPIs**?
3. ¿Será obligatorio el uso generalizado de **guantes y mascarillas**?
4. ¿Se puede **obligar a los trabajadores**, dentro del contexto de crisis sanitaria actual, a **realizarse las pruebas-test COVID-19** de cara a su reincorporación al puesto de trabajo? ¿Qué pasaría si alguno/a se negase?
5. ¿Qué pasaría si, a pesar de todo, **un trabajador/a se niega** a la realización del test Covid-19?
6. Ante la realización de pruebas- test COVID-19 por parte de los trabajadores para contener el virus y prevenir contagios, ¿habría que **informar previamente** de esta decisión al Comité de Seguridad y Salud?
7. ¿Cómo deben **gestionarse los residuos** en las instalaciones de la empresa?
8. A medida que la reincorporación laboral vaya siendo mayor, ¿se debe seguir **permitiendo y fomentando el teletrabajo**? ¿Debe realizarse una evaluación de riesgos del puesto en el trabajo a distancia?
9. Pero entonces, ¿tengo como empresario **una obligación de conceder la opción del teletrabajo** para limitar la exposición y contagio de los trabajadores?

1. ¿Qué procedimientos y qué medidas deben implementar las empresas para enfrentar la vuelta al trabajo en medio de la crisis sanitaria provocada por el COVID-19?

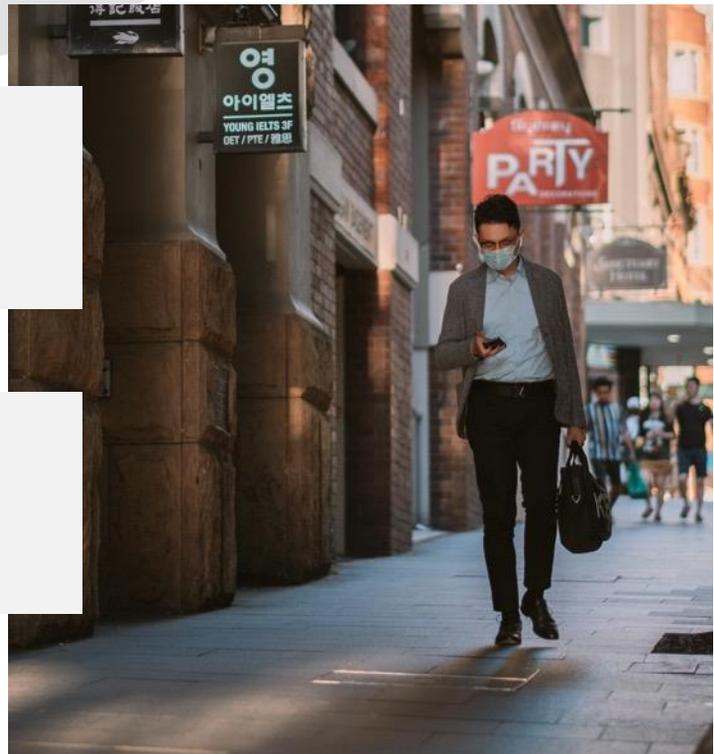


Primeramente, a modo de consideración previa, conviene indicar que tras el *RD-Ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo*, **se ha prorrogado dos meses el carácter preferente del trabajo a distancia; así como el derecho de adaptación del horario y reducción de la jornada, factores importantes a considerar en lo que a la vuelta al trabajo se refiere.**

En segundo lugar, cabe precisar que en el sector laboral contamos con directrices ya prefijadas para los distintos sectores de actividad, las cuales se detienen en aspectos determinados. Aun así, y debido a la enorme casuística, cada empresa deberá analizar su tesitura particular, teniendo en cuenta el asesoramiento y las instrucciones que confeccione (en su caso) el servicio de prevención. En líneas generales, el empresario debe considerar una serie de pasos a seguir:

1. ¿Cómo REORDENAR la actividad?

2. ¿Cómo RESTABLECER la actividad?





¿Cómo **REORDENAR** la actividad?

- **Constatación del estado de los recursos humanos**, del personal disponible, del estado de sus puestos de trabajo y actividades prioritarias, así como de todas las funcionalidades necesarias para una reorganización segura y efectiva. Es importante conocer las circunstancias particulares y especiales de los trabajadores, lo que se ligará a sus derechos y deberes en este entorno.
- Observancia del principio de **minimización del riesgo**: las actividades que comporten mayor riesgo de aglomeración de personas deben ser las últimas en términos de reincorporación a la normalidad. En general, se debe realizar por cada empresa, una evaluación de riesgos derivada de la vuelta al trabajo, de forma explícita.
- **Concreción de los servicios esenciales** en el lugar de prestación del trabajo que proporcionan la consistencia y continuidad de la actividad.
- **Detectar el estado de los recursos materiales y de las normas de seguridad del centro de trabajo**, revisando equipos de protección individual y colectiva, así como la suficiencia de materiales precisos para cumplir con las recomendaciones higiénicas, de distanciamiento, y cualesquiera otras ligadas a seguridad y salud en la vuelta al trabajo.



- **Control y restitución de interacciones con personal externo y con clientes**, limitándolas en la medida de lo posible. Deben tenerse en cuenta las distancias de seguridad; informándose de si los clientes, suministradores, subcontratas, etc. han mantenido la actividad laboral, en orden a un autocontrol más riguroso.

Continúa...

- Atención especial al **cumplimiento de la normativa protectora de datos personales** en protocolos de reincorporación laboral, derecho que se aplica en su integridad en la situación actual, con las modulaciones y excepciones necesarias en atención a la misma (reconocimientos médicos periódicos, toma de la temperatura, tratamiento de los visitantes, cautelas de acceso y plazos de conservación de la información de salud accedida, mantenimiento de sistemas o entornos de teletrabajo, perfilados a nivel laboral, etc.).



- **Identificar los protocolos de compra y de gestión**, relacionados con equipos de protección individual (EPIs), gestión de residuos y habilitación de zonas para su eliminación, etc.
- **Respetar, en todo caso, la distancia al lugar de trabajo.** Hay que impulsar que los trabajadores usen medios de transporte seguros, facilitándoles mecanismos de certificación de la movilidad laboral.
- Preparación de la información y de **las comunicaciones que se van a trasladar a los trabajadores**, previendo la formas, el contenido ligado a medidas de prevención entre ellos y terceros, y el reforzamiento de la conciencia social y apoyo emocional.
- **Planificación de la colaboración interna.** Todas las personas de la empresa deben cooperar en un afán de vigilancia colectiva, que conlleve la ejecución correcta de las medidas de higiene y seguridad. Se recomienda la designación de personas específicas con responsabilidad y poder de decisión para una mejor supervisión.



¿Cómo **RESTABLECER** la actividad y poner en marcha de nuevo el negocio?

- Debe procederse a una **limpieza total y minuciosa de las instalaciones** asociadas, y contar con aprovisionamientos adecuados, principalmente de jabón, soluciones hidroalcohólicas, pañuelos desechables y productos de limpieza general.
- **Adaptación de la actividad a los escenarios de riesgo y exposición que se produzcan.** A tales efectos, y debido a la concurrencia de personas en el trayecto y en el propio centro de trabajo se recomienda, según el sector y tipo de actividad: i. Permitir la vuelta escalonada por niveles de prioridad y considerando los colectivos vulnerables; combinando teletrabajo con trabajo presencial en una primera etapa, si es posible. ii. Valorar formas de coadyuvar a no llenar los transportes públicos y a no convertir la entrada-salida en un posible foco de contacto; iii. Flexibilizar horarios de entrada y salida para evitar dicha concurrencia.
- Incidencia en la **identificación de los riesgos conectados a la actividad** en concreto, repasando la evaluación y la planificación de actividades preventivas, revisando equipos e instalaciones que pudieran haber sido afectados tras un periodo de inactividad; valorando también la necesidad de efectuar nuevas tareas “poco habituales”, lo que conllevaría la exposición de los trabajadores/as a riesgos no contemplados en su puesto, etc.
- Garantía de observación de las recomendaciones higiénicas, **potenciando las medidas de higiene** personal y respiratoria, la limpieza en superficies (mesas, sillas, teclados, ventanas, auriculares, máquinas expendedoras, puertas, pomos, ascensores, baños...). Se debe ventilar la zona periódicamente, instándose al lavado de manos frecuente y a usar material desechable de desinfección, limpiándose el área usada por cada empleado en el cambio de turno.
- Se recomienda el **uso de carteles informativos** relativos al lavado de manos e higiene respiratoria personal (como la forma de toser, hablar y estornudar, etc), a la par que se les recuerda a los trabajadores/as cómo utilizar correctamente y mantener en buen estado todos los EPIs (en su caso).

Continúa...

- No hay que olvidar tampoco la gran importancia de respetar las **distancias de seguridad** en el centro y, especialmente, en las zonas comunes (mínimo de 2 metros); realizando controles de aforos y limitando las reuniones presenciales, así como habilitando zonas de recepción de mercancías y colocando pantallas protectoras de metacrilato si se revela la habitual asiduidad de personas.
- **Formación, información y vigilancia de la salud.** Necesaria revisión de canales de formación e información, de los periodos de caducidad de reconocimientos médicos realizados y su susceptibilidad de prórroga; y de los protocolos de emergencia, actualizándolos a la posible detección de un contagio o síntomas por COVID-19.
- Los trabajadores y/o sus representantes legales mantienen **sus derechos de consulta y participación** en todo lo relacionado con seguridad y salud. La Empresa deberá consultarles antes de tomar decisiones sustanciales ligadas a estas materias (planificación, organización y designación, entre otras), y el empleado tiene derecho a ser informado directamente sobre los riesgos a los que se enfrenta, así como de las medidas preventivas establecidas a tal fin.



- En este punto ha de destacarse la pertinencia del desarrollo de Protocolos ante posibles contagios y de un **Plan de Contingencia**, que identifique los riesgos de exposición al virus de las diferentes actividades que se llevan a cabo en el centro e identificando qué medidas de protección requieren, atendiendo a la normativa aplicable. Para el mismo, deberán ser consultados los delegados de prevención y/o los representantes de los trabajadores.

Continúa...

- Fiscalización por la empresa de las **condiciones de trabajo en materia de seguridad y salud** en atención al COVID-19. La empresa debe realizar una vigilancia y seguimiento de la materialización correcta de las medidas adoptadas, atendiendo a las directrices del Ministerio de Sanidad y en cooperación con los servicios de prevención y con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Monitorización del nivel de sobrecarga de los trabajadores. Observancia de las normas y acuerdos sobre horarios y periodos de descanso, **permitiendo a los trabajadores el derecho a la desconexión digital** cuando no estén trabajando (atendiendo a la entidad que cobran los protocolos asociados a la LOPDGDD en relación al artículo 20bis del ET).
- Relevancia de los aspectos psicosociales en **la supervisión de situaciones de estrés y daños asociados**. Este es un aspecto que no se puede descuidar, puesto que generar un entorno de confianza, transparente con los trabajadores, solidario y colaborativo es crucial para que la vuelta al trabajo sea agradable y efectiva para todos. Deben, entre otras actuaciones, definirse bien las tareas de trabajo, fomentar el trabajo en equipo circunscrito a unos objetivos bien definidos, atenderse a los problemas en el manejo de la responsabilidad de cada puesto con empatía y no dejar de lado las propuestas y necesidades que trasladen los empleados. Una empresa unida es la mejor arma para salir adelante ante la adversidad.





2. ¿Debe la empresa **facilitar los EPIs**?

En virtud de lo acordado por el Gobierno de España, la empresa deberá facilitar los equipos de protección individuales y colectivos cuando los riesgos no puedan impedirse y/o limitarse de forma suficiente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas o procedimientos de organización del trabajo. Deben ser adecuados a las actividades y trabajos a desarrollar, por lo que no se entra en especificaciones ligadas a tipos de mascarillas, trajes, guantes, desinfectantes...en tanto en cuanto hablamos de una cuestión ligada al desarrollo de la actividad preventiva y evaluación de riesgos por cada empresa.

En relación con las características que deben reunir los equipos de protección, las notas técnicas de prevención del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo incluyen información técnica detallada sobre guantes, calzado y ropa de protección contra agentes biológicos.

Dicho organismo, teniendo en cuenta la escasez actual de EPIs en la Unión Europea para hacer frente a la situación, ha publicado comparativas de especificaciones técnicas donde se recogen equipos similares de otros mercados internacionales, y documentos para poder verificar la idoneidad de los informes relacionados con los equipos. Ello se dirige a la corroboración del nivel adecuado de protección de la salud y seguridad de los trabajadores.





3. ¿Será **obligatorio el uso generalizado** de guantes y mascarillas?

No es obligatorio ni imprescindible usarlos durante la jornada laboral si el puesto de trabajo en cuestión no lo hace recomendable y si se mantiene la distancia interpersonal.

No obstante, se insta a proveerse de una dotación suficiente, tanto de mascarillas como de guantes para el personal cuando así lo indique el servicio de prevención, y, principalmente, respecto al personal más expuesto: médicos y enfermería de empresa, personal de limpieza, personal que trabaja de cara al público, etc.



4. ¿Se puede **obligar a los trabajadores**, dentro del contexto de crisis sanitaria actual, **a realizarse las pruebas-test COVID-19** de cara a su reincorporación al puesto de trabajo? ¿Qué pasaría si alguno/a se negase?

La excepcional coyuntura que atravesamos, en efecto, podría justificar la obligación de los trabajadores a someterse al test del Covid-19 en aras de la salvaguarda de la salud colectiva de toda la plantilla, todo ello previo informe de los representantes de los trabajadores.

Continúa...

Ello se vería respaldado tanto por la normativa jurídico-laboral en prevención de riesgos laborales (en particular, artículo 22 de la LPRL), en tanto que la realización del test se considere imprescindible para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa, como por la jurisprudencia consolidada en la materia.

La jurisprudencia constitucional, parte de admitir la prevalencia de la salud general sobre la intimidad del trabajador cuando las pruebas médicas se puedan vincular a la certeza de un riesgo o peligro en la salud de los trabajadores o de terceros, o en sectores en los que se constaten riesgos específicos y/o actividades de especial peligrosidad. Por su parte, a la hora de la verificación de dicho peligro, el Tribunal Supremo es bastante diáfano en Sentencias como la nº 259/2018 de 7 de marzo; incidiendo en la relevancia de atravesar *“estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.”*

En este sentido, *“el derecho del trabajador afectado [...] cede y termina donde empieza el riesgo grave para la vida, integridad y salud de terceros que no pueden verse afectados por la indolencia del trabajador renuente”*.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

Para ello, resultará esencial que la empresa haga el correspondiente análisis de proporcionalidad de la medida, se restrinja el tiempo de disponibilidad y la información obtenida se almacene únicamente durante el tiempo necesario para controlar la pandemia.

Por otro lado, en caso de negativa por parte de algún trabajador, la empresa debería volver a requerirle, y en su caso, valorar la posibilidad de sancionar al mismo, en principio con una amonestación ante el primer incumplimiento, y posteriormente incrementando la facultad sancionadora.

En cualquier caso, se debe matizar que no sería lo adecuado dejar al trabajador en casa privado de su remuneración, si ello no deriva de una sanción correctamente impuesta. De igual modo, tampoco parece lógico darle un permiso retribuido a un trabajador que desobedece una orden directa.

5. Qué pasaría si, a pesar de todo, **un trabajador/a se niega a la realización del test Covid-19?**



Si se negase a la realización de la prueba, en principio la empresa está en su derecho de no dejarle acceder al puesto. Por ende, al enviarle a su domicilio se podrían contemplar, entre otros, tres principales escenarios: 1. Pactar que consuma vacaciones ese día. 2. Reclamación posterior de daños y perjuicios correspondientes con los días de trabajo abonados y no trabajados; 3. No abonar dicho día en la nómina del mes en curso, equiparándolo a ausencia no justificada. Esta tercera opción nos parece la más factible.



6. Ante la realización de pruebas- test COVID-19 por parte de los trabajadores para contener el virus y prevenir contagios, **¿habría que informar previamente de esta decisión al Comité de Seguridad y Salud?**



Sí, resulta imprescindible informar previamente a este Comité, dado que es el órgano destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. Tienen por ello competencias en materia de información, consulta y negociación, vigilancia y control. Consecuentemente, esta información recomendamos que en cualquier caso se brinde antes de proceder al comunicado general de la decisión tomada a los trabajadores.

7. ¿Cómo deben **gestionarse los residuos** en las instalaciones de la empresa?



En principio, deberá seguirse procediendo del modo habitual, respetando los protocolos de separación de residuos. Los pañuelos desechables que emplee el personal, si es posible, es mejor que se desechen en papeleras o contenedores con tapa, y todo el material de higiene personal debe depositarse en el referente a “restos” (residuos de origen doméstico). Si un trabajador presenta síntomas en su puesto, habrá que aislar el contenedor donde haya introducido productos usados, recubriéndolos con una segunda bolsa de basura antes de tirarlos.

8. A medida que la reincorporación laboral vaya siendo mayor, **¿se debe seguir permitiendo y fomentando el teletrabajo?** ¿Debe realizarse una evaluación de riesgos del puesto en el trabajo a distancia?



Sí. En la medida en que la capacidad autoorganizativa lo permita, y particularmente, si la empresa no cuenta con espacios donde los trabajadores puedan respetar la distancia interpersonal, la empresa deberá facilitar el teletrabajo y las reuniones por otras vías, evitando desplazamientos innecesarios. En esta línea, el Real Decreto-ley 8/2020 alude al establecimiento de sistemas de organización que permitan el *mantenimiento de la actividad por mecanismos alternativos*.

Asimismo, de forma excepcional, no tendrá por qué realizarse la evaluación de riesgos en el trabajo a distancia. Se entenderá cumplida dicha obligación en consonancia con el artículo 16 de la LPRL, mediante una autoevaluación realizada voluntariamente (mientras dure la situación excepcional) por la propia persona trabajadora. Ello no aplicará a los sectores, empresas o puestos de trabajo en los que se previese el trabajo a distancia con anterioridad.

La vigencia de esta medida comprenderá hasta un mes después del fin de la vigencia de la declaración del estado de alarma y eventuales prórrogas.



9. Pero entonces, **¿tengo como empresario una obligación de conceder la opción del teletrabajo** para limitar la exposición y contagio de los trabajadores?

No, en tanto en cuanto no sea técnica y razonablemente posible, y si el esfuerzo de adaptación necesario del puesto resulta desproporcionado. No obstante, habrá de tenerse en cuenta a efectos valorativos la prórroga de la vigencia de la preferencia por el trabajo a distancia durante los dos meses posteriores al fin de la vigencia del RDL 8/2020, medida que ha sido introducida por el RDL 15/2020, de 21 de abril.



¿Podemos ayudarte?



Enrique Ceca
Socio área Laboral
enceca@cecamagan.com



Noemí Brito
Socia Tecnología, Innovación,
economía digital
nbrito@cecamagan.com



Ana Gómez
Socia área Laboral
agomez@cecamagan.com



Guillermo Barrios
Of Counsel área Laboral
guillermo.barrios@cecamagan.com



Le recordamos, que todas las cuestiones del presente documento son de carácter informativo.

Para ampliar información y contratar nuestros servicios, por favor contacte con nuestros profesionales

[**info@cecamagan.com**](mailto:info@cecamagan.com)



CECA MAGÁN

ABOGADOS

MADRID

C/ Velázquez 150
28002 - Madrid

+34 91 345 48 25

BARCELONA

Avda. Diagonal 361 Ppal 2º
08037 - Barcelona

+34 93 487 60 50

TENERIFE

Avda. Francisco La Roche 19 2º
38001 - Sta Cruz de Tenerife

+34 92 257 47 84

#EstiloCeca