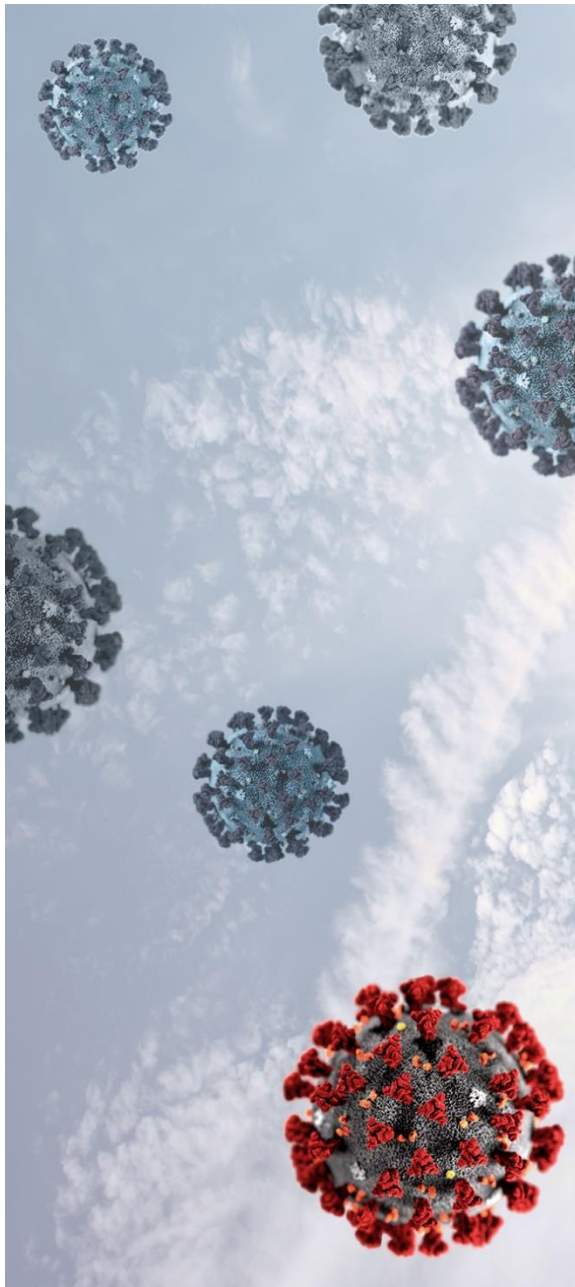




---

# CORONAVIRUS: GUÍA DE GESTIÓN EMPRESARIAL DESDE LA PERSPECTIVA LABORAL

11 marzo de 2020



---

## Aspectos clave

- > La emergencia internacional declarada por la Organización Mundial de la Salud a causa de la epidemia del coronavirus (o SARS-CoV-2) está dando lugar a situaciones complejas en la gestión de las relaciones laborales.
- > Las empresas deben llevar a cabo una serie de actuaciones preventivas para evitar el contagio de la plantilla y una posible contingencia futura relacionada con la seguridad y salud de sus trabajadores.
- > Se recomienda la elaboración de un Protocolo de actuación laboral que esté a disposición de todos los trabajadores sobre cómo proceder y las distintas medidas a adoptar en función de la intensidad en la empresa de la citada crisis.
- > Ante la decisión de algunas CCAA de acordar el cierre de centros educativos, pueden producirse situaciones en las que se incrementen las peticiones de adaptación de jornada al amparo del art. 34.8 ET para atender mayores necesidades de conciliación laboral y familiar (por ejemplo, mediante el teletrabajo).
- > Asimismo, resulta necesario evaluar el impacto de la crisis en el desarrollo de la actividad empresarial para determinar la necesidad de adoptar medidas organizativas que puedan afectar a la prestación de servicios.



1. La empresa es garante y responsable de la protección de la seguridad y salud de sus trabajadores. En consecuencia, y aunque sean públicas y conocidas las medidas preventivas a adoptar por los ciudadanos, se recomienda que las empresas adopten un **Protocolo de actuación laboral** que esté a disposición de todos los trabajadores y que contenga, como mínimo, los siguientes extremos:
  - Implementación de las medidas básicas de **información y formación en materia de prevención de riesgos laborales** con relación a toda la plantilla, como, por ejemplo: proporcionando información sobre medidas higiénicas (lavarse las manos con frecuencia, no compartir objetos, ventilar el centro de trabajo, garantizar la limpieza de superficies y objetos, evitar el contacto con personas que sufran afecciones respiratorias agudas, etc.) y facilitando las medidas de protección individual (EPI's) y colectivas que resulten necesarias en cada caso.
  - **Actualización continua** de la información en función de las pautas que vayan indicando las autoridades públicas y que están en continua revisión:
    - [Ministerio de Sanidad](#)
    - [Ministerio de Trabajo y Economía Social](#)
    - [Organización Mundial de la Salud](#)
  - Establecimiento de un **cauce de comunicación expreso** que canalice eventuales dudas o preocupaciones de las personas trabajadoras, de la representación legal de los trabajadores y de las empresas contratistas.
  - Delimitación de las **situaciones especiales de riesgo** derivadas de factores personales (trabajadoras embarazadas o en período de lactancia), funcionales (mayor exposición pública o desplazamientos) y territoriales (según la situación de riesgo de cada ámbito territorial y en cada momento) a los efectos de fortalecer el cumplimiento de las referidas obligaciones informativas y formativas.
  - Especial sensibilización de las **personas responsables de equipo** a los efectos de identificar singulares situaciones en las que deba actuarse preventivamente con mayor atención.
2. Informar a los **Servicios de Prevención** (propios o ajenos) del [Procedimiento de actuación para los servicios de prevención de riesgos laborales frente a la exposición al nuevo coronavirus \(SARS-COV-2\)](#) emitido por el Ministerio de Sanidad, en el que se analizan las medidas preventivas en función del nivel de riesgo, a los efectos de que elaboren el correspondiente Protocolo preventivo adaptado a cada organización.
3. Implementar una actuación *ad hoc* en materia de **coordinación de la actividad preventiva** con las empresas contratistas que desarrollen servicios en nuestros centros de trabajo o a la inversa, determinando el cauce de información recíproca de situaciones de riesgo y de las medidas preventivas que deban llevarse a cabo.
4. Ante una persona trabajadora **sospechosa de padecer el SARS-CoV-2** (por haber podido estar expuesta a contagio: viaje a zona de riesgo, contacto con otros enfermos, etc), pero sin sintomatología ni orden de aislamiento de la autoridad:



- Derivación al servicio de prevención (propio o ajeno) para que proceda a realizar un reconocimiento médico, previa consulta con la representación legal de los trabajadores.
  - La negativa del trabajador a someterse al reconocimiento médico puede constituir una infracción laboral y, con carácter cautelar, debería impedírsele desarrollar la prestación de servicios en el centro de trabajo.
5. Ante una persona trabajadora **contagiada** por el **SARS-CoV-2** o bien sin sintomatología pero potencialmente afectada que haya recibido una orden de **aislamiento preventivo** de la autoridad sanitaria, la situación es calificable como incapacidad temporal, que excepcionalmente será asimilada a accidente de trabajo (IT por contingencias profesionales), según el [\*Real Decreto-ley 6/2020, de 10 de marzo\*](#), por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública.
  6. En caso de que el **nivel de absentismo** (por bajas directas o en aislamiento preventivo) genere que la plantilla operativa de la empresa sea insuficiente para su normal funcionamiento o la autoridad sanitaria acuerde el cierre del centro de trabajo: valorar la pertinencia de adoptar medidas organizativas varias (distribución irregular de la jornada, bolsas de horas, traslados, modificación sustancial de condiciones de trabajo, etc.), pudiendo incluso llegar a la suspensión total o parcial de los contratos de trabajo (art. 47 ET y Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre), bien por causas económicas, organizativas o productivas, bien por causa de fuerza mayor, según los casos. El procedimiento de suspensión de contratos de trabajo requiere llevar a cabo un procedimiento determinado; por lo que convendrá anticiparse a este tipo de decisiones (u otras alternativas) en la medida de lo posible.
  7. Además, pueden producirse situaciones en las que se incrementen las peticiones de **adaptación de jornada al amparo del art. 34.8 ET** derivadas de los cierres de centros educativos o de mayores que impliquen más necesidades de conciliación laboral y familiar (por ejemplo, articulando acuerdos de teletrabajo, cuando sea posible).
  8. Respecto a los **desplazamientos transnacionales**, deben revisarse las políticas de empresa y las decisiones con relación a las personas trabajadoras que la empresa tenga desplazadas, así como las situaciones en las que cabría activar la repatriación, sobre todo cuando el país de destino se encuentre en una zona de riesgo según la información que va actualizando la OMS y el Ministerio de Sanidad. En este sentido, cabe recordar que existen pronunciamientos judiciales que no solo declaran contingencia profesional las afectaciones a la salud que un trabajador desplazado pueda haber padecido por un riesgo asociado a enfermedades infecciosas (como es el caso), sino que también imputan responsabilidades a la empresa por no haber actuado, desde la perspectiva de prevención de riesgos laborales, de manera adecuada.
  9. Asimismo, respecto a **próximos desplazamientos transnacionales**, las empresas están restringiendo los desplazamientos de sus empleados a los estrictamente necesarios, evitando en todo caso las zonas de riesgo identificadas por los organismos oficiales.



En todo caso, y cuando el desplazamiento sea inevitable, la empresa debería proceder a otorgar formación e información específica en materia de prevención de riesgos laborales con relación a los trabajadores desplazados, así como realizar una coordinación de la actividad preventiva *ad hoc* con la empresa o centro de trabajo de destino.

10. Por último, resulta recomendable que todas las cuestiones mencionadas anteriormente se recojan en un **Protocolo empresarial** elaborado al efecto y adaptado a las circunstancias de cada organización. Es importante recordar que con ello se trata de evitar, no sólo la probabilidad de contagio de la enfermedad de las personas trabajadoras de su plantilla, sino que, de producirse dicha contingencia y de ser calificada como profesional (por producirse o tener relación directa con el trabajo) se pueda acreditar la adopción de medidas preventivas razonables que reduzcan las posibilidades de imposición de una responsabilidad pública (penal, administrativa, recargo de prestaciones) o privada (daños y perjuicios). En este punto, cabe recordar que, incluso sin la producción del daño al trabajador, la falta de adopción de medidas preventivas puede generar situaciones de responsabilidad (penal y/o administrativas).

©2020 CUATRECASAS

Todos los derechos reservados.

Este documento es una recopilación de información jurídica elaborado por Cuatrecasas. La información o comentarios que se incluyen en el mismo no constituyen asesoramiento jurídico alguno.

Los derechos de propiedad intelectual sobre este documento son titularidad de Cuatrecasas. Queda prohibida la reproducción en cualquier medio, la distribución, la cesión y cualquier otro tipo de utilización de este documento, ya sea en su totalidad, ya sea en forma extractada, sin la previa autorización de Cuatrecasas.



---

Para obtener información adicional sobre el contenido de este documento puede dirigirse a su contacto habitual en Cuatrecasas.