

El Tema del Día Caída 'a cuchillo' por el temor a perder el crecimiento anual



El fomento de las medidas de higiene es una de las primeras medidas a adoptar con la empresa. ISTOCK

Los laboristas aconsejan ya a las empresas planes de contingencia

Piden negociar con los empleados medidas de higiene y hasta posibles ERTE

X. G. P. / I. F. MADRID.

Las empresas españolas se aprestan estos días a tomar medidas para afrontar la crisis del coronavirus con las menores perjuicios económicos y sociales, limitadas por la legislación laboral. Estas medidas deberán planificarse 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 ha sucedido con Fujitsu, al detenerse la producción por falta de suministros. Ericsson ha optado por el teletrabajo tras detectarse un positivo en su plantilla.

Ignacio Hidalgo, socio del área Laboral de Auren, insiste en que es necesario prever lo que puede suceder. “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 solicitud de un ERTE, cosa que en la actualidad, salvo casos excepcionales no tiene ningún sentido”.

Parar los viajes de riesgo

Desde Andersen Tax & Legal, Alfredo Aspra, socio del área laboral de

la firma, recomienda comunicar la finalización y retorno inmediato de los desplazamientos de aquellos empleados que se encuentren en alguna de las zonas consideradas como “área con evidencia de transmisión comunitaria”. El listado, en continua actualización oficial, permitiría a la empresa tener un criterio objetivo para decidir y ordenar el retorno de sus trabajadores.

Servicio médico

Además, Aspra apunta que es necesario someter al trabajador, una vez retornado y con anterioridad en todo caso a iniciar su prestación de servicios, a un examen médico, por el servicio de vigilancia de salud con el que la empresa tenga suscrita la especialidad de medicina en el trabajo, en el que se determinaría si se encuentra contagiado.

“Desde el punto de vista logístico, la compañía debería observar una adecuada coordinación con su servicio médico, en aras de intentar que el lapso temporal entre el retorno del empleado a territorio español, y su sometimiento a examen médico, fuese mínimo, evitando en todo caso el contacto con otros compañeros de trabajo, mediante, o bien la asignación a un régimen temporal de teletrabajo, o bien la concesión de un permiso retribui-

do”, explica el abogado. “En ambos casos, hasta que se aclarase y conociese su estado de salud”, añade Alfredo Aspra.

Si las pruebas médicas arrojaran un resultado positivo, esto es, si se concluyese que el empleado se encuentra infectado, el trabajador pasaría a estar en situación de Incapacidad Temporal y, en ese caso,

Los juristas alertan sobre los bulos

En los últimos días, un tipo de bulo que se ha difundido con fuerza es aquel referido a la neumonía por coronavirus o Covid-19. La creencia popular es que difundir y reenviar mensajes fraudulentos no es tan grave. Sin embargo, desde Legálitas destacan que lo cierto es que existen varios tipos de delitos que se pueden cometer en la creación de un bulo y que nos pueden llevar incluso a la cárcel. La calumnia puede suponer una multa o incluso pena de prisión de hasta dos años.

sería sometido al protocolo médico del Ministerio de Sanidad.

Por el contrario, encontrándose el empleado en plenas facultades para trabajar, si así fuese confirmado por los resultados de las pruebas médicas, éste pasaría a prestar sus servicios, siguiendo las instrucciones que se le proporcionasen.

Por otra parte, el abogado recomienda solicitar a los trabajadores que pongan en conocimiento de la empresa posibles situaciones a la que se hayan expuesto que pudieran suponer un riesgo de contagio.

“Hay que estudiar cada uno de los supuestos, debiendo valorarse la adopción de posibles medidas que se adaptasen a las concretas circunstancias de cada trabajador, citándose a título de ejemplo la fórmula del teletrabajo durante, al menos, el periodo de incubación del virus, fijado en catorce días por las autoridades sanitarias”, añade.

Ignacio Hidalgo explica que la legislación española permite a la empresa imponer la obligación de pasar revisiones en el servicio médico e, incluso, tomar la temperatura de los trabajadores a la entrada al centro de trabajo. “No obstante, estas medidas hoy en día son demasiado extremas, pero habrá que estar a la evolución de los acontecimientos”, afirma el socio de Auren.

El control horario debe mantenerse si se adopta el teletrabajo

La medida no es necesaria en el caso de las bajas médicas

X. G. P. / I. F. MADRID.

Los trabajadores puede seguir trabajando en casa, si así se acuerda con la empresa. En estos casos, será la empresa la que siga pagando los salarios. En estos casos, la empresa deberá controlar el horario de sus empleados tal y como establece la actual legislación, mediante algún tipo de tecnología o con algún sistema que se ajuste a las exigencias del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, que lo regula.

“Otro caso distinto es el de los trabajadores a los que los servicios médicos hayan dado la baja o los que se encuentren en situación de expediente de regulación de empleo (ERTE), ya que estarán en su casa, pero sin trabajar”, aclara el socio de Auren, Ignacio Hidalgo.

En el peor de los escenarios, muy lejos de la situación actual, la Administración podría decretar una situación de *Fuerza Mayor*, lo que aligeraría los trámites para la solicitud y concesión de expedientes temporales de regulación de empleo.

Sin embargo, antes de que se

El empleo de elementos que impidan el contagio debe ser negociado

puedan presentar los peores escenarios, Alfredo Aspra, socio de Andersen Tax&Legal, recomienda que las empresas fomenten reglas de higiene entre sus plantillas y aquellas personas que accedan a sus instalaciones, colocando dispensadores con desinfectante a base de alcohol o, simplemente con agua y jabón. Esta precaución mata el virus si este se encuentra en las manos de los empleados y evita riesgos.

También, ambos abogados recomiendan acordar con los trabajadores o sus representantes la posibilidad de emplear mascarillas y otros elementos que impidan el contagio, fundamentalmente cuando se trate de puestos de atención a clientes o proveedores. Los expertos aconsejan que debe quedar muy claras las limitaciones en estas situaciones, siempre en beneficio de todas las partes implicadas.