



Bufete González de Castro

## RECOMENDACIONES EMPRESARIALES DE PAUTAS DE ACTUACIÓN ANTE EL CORONAVIRUS

En el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales, en el **entorno laboral** las medidas preventivas que deben tomar las empresas se enmarcan en el Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, y el daño, si se produce, puede tener la consideración legal de contingencia profesional.

Dado que el contacto con el virus SARS-CoV-2, como agente biológico, puede afectar a entornos sanitarios y no sanitarios, **corresponde a las empresas evaluar el riesgo de exposición y seguir las recomendaciones que sobre el particular emita cada servicio de prevención concertado**, siguiendo las pautas y recomendaciones formuladas por las autoridades sanitarias.

**El deber de protección de la empresa** implica que esta debe garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo que están bajo su ámbito de dirección, es decir bajo su capacidad de control.

*Los niveles y medidas de protección que se establezcan deben ajustarse y aplicarse en función de la naturaleza de las actividades, la evaluación del riesgo para los trabajadores y las características del agente biológico.*

Las empresas pueden **adoptar medidas organizativas o preventivas** que eviten situaciones de contacto social, **sin necesidad de paralizar la actividad**. Sin embargo, cuando exista o pueda existir un **riesgo grave e inminente** (art.21 Ley 31/1995) de contagio, la empresa deberá **informar** cuanto antes de dicho riesgo y adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, las personas puedan **interrumpir su actividad y abandonar de inmediato el puesto de trabajo**. Las empresas deberán paralizar la actividad laboral en caso de que exista riesgo de contagio en el centro de trabajo, sin perjuicio de la activación de

medidas que permitan el desarrollo de la actividad laboral de forma alternativa o bien, de ser necesario, la adopción de medidas de suspensión temporal de la actividad.

En caso de riesgo grave e inminente de contagio, también las personas trabajadoras pueden interrumpir su actividad y abandonar el centro de trabajo, así como la representación unitaria de los trabajadores o los delegados de prevención, puede acordar la paralización de la actividad. Las personas trabajadoras y sus representantes no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de las medidas mencionadas, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave.

Se considera como *riesgo grave e inminente*: “Todo aspecto que resulte probable que se materialice en un futuro inmediato y pueda ser causa de gravedad para la salud de todos los trabajadores del puesto”. La interpretación de esta situación debe ser restrictiva y no es suficiente la mera suposición ni la alarma social generada en relación con el riesgo de contagio.

Es posible que las empresas puedan verse afectadas por las **medidas de salud pública** que en cada momento sean aconsejadas o prescritas por el **Ministerio de Sanidad** en función del nivel de alerta pública (medidas higiénicas, de comportamiento, limpieza, etc.). Ello sin perjuicio de que pudiera ser prescrita una situación de aislamiento, ante una susceptibilidad de contagio, por las Autoridades Sanitarias en un escenario (centro de trabajo), en el cual no quepa prever una situación de riesgo de exposición debido a la naturaleza de su actividad laboral.

En cualquier caso, las empresas deben adoptar las medidas preventivas de carácter colectivo o individual que sean indicadas, en su caso, por el servicio de prevención de riesgos laborales, en función del tipo y características específicas de cada actividad, entre otras:

- **Organizar el trabajo** de tal modo que se evite y **reduzca la frecuencia y el tipo de contacto de persona a persona.**
- **Adoptar medidas específicas para las personas trabajadoras especialmente sensibles.**
- Proporcionar **información sobre medidas higiénicas** (lavarse las manos con frecuencia, no compartir objetos, mantener distancias de seguridad si es posible, etc.). De acuerdo con lo establecido en Procedimiento de actuación para los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales frente a la exposición al nuevo coronavirus (SARS-COV-2), publicado el 05 de marzo por el Ministerio de Sanidad, es imprescindible reforzar las medidas de higiene personal en todos los ámbitos de trabajo y frente a cualquier escenario de exposición.

Se recomienda:

- La **higiene de manos** es la medida principal de prevención y control de la infección. Si las manos están visiblemente limpias la higiene de manos se hará con productos de base alcohólica; si estuvieran sucias o manchadas con fluidos se hará con agua y jabón antiséptico. **Lavarse las manos con agua y jabón, o con solución a base de alcohol**, protege de igual forma y debe realizarse después de estar en contacto con secreciones respiratorias y objetos o materiales contaminados.
- Las **uñas** deben llevarse **cortas y cuidadas**, evitando el uso de anillos, pulseras, relojes de muñeca u otros adornos.
- **Recoger el cabello** largo en una coleta o moño bajo, pudiéndose ayudar de un gorro de quirófano.
- **Evitar el uso de lentillas**. Si se necesitan gafas, éstas deberán estar bien pegadas a la frente, o si es necesario se llevará gafas de protección individual.
- Se recomienda **retirar el maquillaje** u otros productos cosméticos que puedan ser fuente de exposición prolongada en caso de resultar contaminados
- Si tiene síntomas respiratorios debe **cubrirse la boca y nariz al toser** o estornudar con un pañuelo desechable y tirarlo en un contenedor de basura. Si no se tiene pañuelo de papel debe toser o estornudar sobre su brazo en el ángulo interno del codo, con el propósito de no contaminar las manos.
- Si sufre un acceso de tos inesperado y se cubre accidentalmente con la mano, **evitar tocarse los ojos, la nariz o la boca**.

En este aspecto, la fuente más fiable y precisa para obtener información acerca de recomendaciones en medidas higiénicas será el Ministerio de Sanidad

<https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov-China/ciudadania.htm>

- Las **medidas de protección individual** (incluyendo el equipo de protección individual (EPI)), deben ser adecuadas y proporcionales al riesgo o riesgos frente a los que debe ofrecerse protección acorde con la actividad laboral o profesional.
- Las **medidas de aislamiento** del caso en investigación constituyen la primera barrera de protección tanto del trabajador como de las restantes personas susceptibles de contacto con el caso.
- El uso apropiado de elementos de protección estructurales, los controles y medidas organizativas de personal, las **políticas de**

**limpieza y desinfección de lugares y equipos de trabajo reutilizables**, son igualmente importantes medidas preventivas (ventilación del centro de trabajo para garantizar al máximo la renovación de aire, limpieza y desinfección frecuente, y tantas veces como sea necesario, de todas instalaciones y superficies de trabajo, etc.).

Cabe la posibilidad de articular el **teletrabajo como medida organizativa temporal y excepcional**, acordada individualmente o colectivamente, que no suponga una reducción de derechos ni coste alguno para las personas trabajadoras.

También se podrá **suspender total o parcialmente la actividad, o reducir la jornada**, por **expediente de regulación de empleo (ERTE)** por la existencia de causas organizativas, técnicas o de producción, por ejemplo, ante la escasez o falta total de aprovisionamiento de elementos o recursos necesarios para la actividad o por un descenso de la demanda. Por otro lado, podrían ser consideradas como causas de un ERTE por fuerza mayor (generadas por hechos o acontecimientos involuntarios, imprevisibles, externos al círculo de la empresa y que imposibilitan la actividad laboral), por ejemplo, si los índices de absentismo impiden la continuidad de la actividad o si existe una decisión de la Autoridad Sanitaria que aconseje el cierre del centro de trabajo.

Si la empresa no tramita un ERTE pero se paraliza la actividad, la persona trabajadora conserva el derecho a su salario.

Cuando se declare una **zona afectada gravemente por una emergencia de protección civil**, las empresas podrán articular un ERTE o incluso medidas de extinción cuando la causa directa sea la situación de emergencia. En estos casos, la Seguridad Social podrá exonerar del abono de las cuotas de la Seguridad Social mientras dure el período de suspensión, mientras que, en los casos de extinción del contrato, las indemnizaciones de los trabajadores correrán a cargo del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) con los límites establecidos.

En paralelo a este establecimiento de medidas preventivas en el ámbito laboral cabe destacar la recién publicación, por parte de la Jefatura del Estado, del 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**, emitiendo las siguientes medidas de actuación frente al coronavirus:

Artículo quinto. Capítulo II. ***Consideración excepcional como situación asimilada a accidente de trabajo de los periodos***

***de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras como consecuencia del virus COVID-19.***

«1. Al objeto de proteger la salud pública, se considerarán, con carácter excepcional, **situación asimilada a accidente de trabajo**, exclusivamente para la **prestación económica** de incapacidad temporal del sistema de Seguridad Social, aquellos **periodos de aislamiento o contagio** de las personas trabajadoras provocado por el **virus COVID-19**.

2. En ambos casos la duración de esta prestación excepcional vendrá determinada por el parte de baja por aislamiento y la correspondiente alta.
3. Podrá causar derecho a esta prestación la persona trabajadora por cuenta propia o ajena que se encuentre en la fecha del hecho causante en situación de alta en cualquiera de los regímenes de Seguridad Social.
4. La fecha del hecho causante será la fecha en la que se acuerde el aislamiento o enfermedad del trabajador, sin perjuicio de que el parte de baja se expida con posterioridad a esa fecha.»



**Bufete González de Castro**  
ABOGADOS  
C.I.F.: B-91726919  
Plaza de Cuba, n.º 2, 1.º A - 41011 SEVILLA