

MATERIALES SOBRE LA GRIPE A. LA OPINIÓN DE UN EXPERTO.

El Abogado Iñigo Sagardoy explica varias cuestiones jurídico-laborales de orden práctico sobre la GRIPE A. Por su interés, reproducimos el resumen de su intervención en la Jornada Informativa que sobre este asunto se celebró en Madrid el pasado 18 de Septiembre, organizada por la AGRUPACIÓN CENTRO de nuestra Asociación.

La gripe A va a tener un componente laboral y jurídico importante

Iñigo Sagardoy, Socio de SAGARDOY ABOGADOS, comenzó señalando que la gripe A va a tener un componente laboral y jurídico importante, y aclaró cuestiones como las siguientes:

¿Puede la empresa hacer pruebas a los empleados para comprobar si están infectados?

“En este caso no existe diferencia alguna con otras enfermedades. Aunque con carácter general son voluntarios para el trabajador, la Ley establece cuatro supuestos en los que los controles médicos resultan obligatorios. En estos casos, si el trabajador se niega a someterse a ellos, podría ser sujeto de sanción disciplinaria.

- Supuestos en los que es imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del trabajador.
- Cuando el estado de salud del trabajador pueda repercutir en el de sus compañeros.
- Cuando el estado de salud pueda repercutir en la salud de terceras personas.
- Cuando la obligatoriedad venga impuesta por una disposición legal.

El empresario no tendrá nunca acceso al resultado de las pruebas médicas, sino únicamente a la idoneidad o no del trabajador para su puesto de trabajo.

Como conclusión, podemos entender que las dudas razonables del empresario podrían ser causa justificativa para la realización de las pruebas, puesto que estaría en riesgo la salud de los compañeros”.

¿Puede el empresario obligar al trabajador diagnosticado, a revelar esta situación a la empresa?

“Tal información se encuentra dentro del derecho a la intimidad del trabajador, por lo que no estará obligado a ello. Aún así, si la empresa tuviera sospechas fundadas de que este trabajador está contagiado del virus, podrá someterle a un control médico”.

¿Qué debe comunicar al resto de los trabajadores el empleador que conozca que uno de los trabajadores tiene Gripe A?

“Siempre que no desvele la identidad de la persona afectada, es admitible e incluso recomendable enviar un comunicado en el que se advierta a los empleados que se ha detectado un caso de infección entre la plantilla de la empresa, con el fin de extremar las precauciones al máximo.

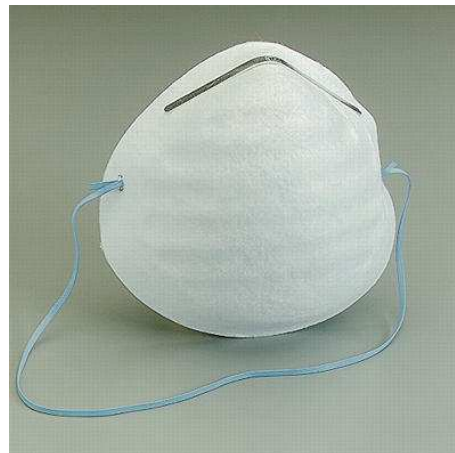
En el comunicado debería informarse a los trabajadores de que se ha procedido a la desinfección de la zona afectada, acentuando el hecho de que el riesgo de contagio ha sido mitigado”.

¿Puede el empresario obligar a los trabajadores a utilizar equipos de protección como máscaras de protección o guantes?

“Sí. El empresario puede adoptar como medida de prevención del riesgo de contagio, la obligación de uso por parte de los trabajadores de los llamados “Epis”. (Equipos de protección individual).

Estos equipos deben utilizarse cuando exista un riesgo para la salud y seguridad de los trabajadores que no pueda evitarse o controlarse por otros medios. Además el empresario, con carácter previo, debe llevar a cabo una valoración de los puestos de trabajo que se encuentren expuestos a dicho riesgo, y hacer constar esta información en la documentación que debe tener a disposición de la Administración.

Una vez identificado el riesgo y los puestos de trabajo expuestos al mismo, el empresario facilitará a los trabajadores los equipos de protección, y velará por su utilización y mantenimiento”.



¿Puede el empresario promover/obligar a los trabajadores a teletrabajar?

“La Administración y algunos expertos recomiendan como fórmula efectiva para luchar contra la propagación del virus la utilización de esta modalidad de trabajo.

Sin embargo, hay que tener muy en cuenta que en la actualidad únicamente contamos con una resolución judicial que se refiere al trabajo desde casa y que fija su carácter voluntario”.

Si algún familiar en casa está infectado del virus, ¿Deben sus familiares acudir a su centro de trabajo?

“En tanto no se encuentren contagiados por el virus, sí deben acudir al trabajo. No obstante resulta recomendable en esta situación que los familiares pongan este hecho en conocimiento de su empresario, únicamente con la finalidad de que éste intensifique la prevención en el centro de trabajo correspondiente”.

¿Puede ausentarse la plantilla por miedo al contagio?

La legislación vigente en materia de Prevención de Riesgos contempla la posibilidad de abandono del puesto de trabajo en caso de riesgo grave e inminente para la seguridad o salud. El artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos, establece el derecho de los trabajadores a interrumpir su actividad, e incluso abandonar el puesto de trabajo cuando considere que dicha actividad entraña un peligro grave para su salud.

No obstante, la decisión de paralización de la actividad deberá tomarla la representación legal de los trabajadores, o en su defecto los delegados de prevención de la empresa.

El trabajador que abandone su puesto de trabajo cumpliéndose los requisitos previstos en la norma, existencia de riesgo grave e inminente, y comunicación a la representación de los trabajadores, no podrá ser sancionado. Además solo podrá reincorporarse al mismo una vez que el riesgo haya desaparecido.

Otros supuestos distintos al previsto, podrían considerarse abandono injustificado del puesto de trabajo, con las consecuencias que de ello pudieran derivarse”.

En caso de ser afirmativa la respuesta a la pregunta anterior, ¿Se trataría de un permiso retribuido?

“El artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores enumera los supuestos en los que el trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse temporalmente de la compañía con derecho a remuneración.

La situación de peligro grave e inminente para la salud del trabajador, no está contemplado entre estos supuestos, sin embargo constituiría una ausencia justificada, y por tanto, no implicaría una reducción de salario”.

¿Está obligado el empresario a realizar un protocolo de actuación para situaciones de pandemia?



“La empresa no está obligada legalmente, pero sí se recomendable la elaboración de un protocolo de actuación que ayude a reaccionar con eficacia ante las situaciones que puedan derivarse del contagio masivo de trabajadores.

Fuentes oficiales prevén un absentismo laboral con la llegada del invierno que rondará el 40 por ciento de las plantillas. Es aconsejable tener previsto un plan para que los departamentos claves de la compañía se vean afectados al mínimo en caso de que alguno de sus miembros tenga que ausentarse temporalmente por la Gripe A”.