



Recomendaciones laborales ante la situación sanitaria provocada por el COVID-19

- **Estas recomendaciones son válidas a fecha de 12 de marzo de 2020 a las 10:15 h. Pueden ser modificadas en el Consejo de Ministros Extraordinario que se celebra hoy.**

Madrid, 12 de marzo de 2020.- La situación generada por el coronavirus COVID-19 está generando numerosas dudas en cuanto a las medidas laborales que deben llevar a cabo las clínicas dentales. La asesoría laboral del Consejo General de Dentistas, siguiendo las recomendaciones del Ministerio de Sanidad, explica los siguientes puntos:

1. ¿Qué medidas preventivas debe adoptar la empresa?

Conforme con lo establecido en la LPRL, la empresa tiene la obligación de velar por la salud de las personas trabajadoras y adoptar todas las medidas que resulten necesarias para preservar la salud de éstas. Los servicios de prevención de las empresas están obligados a «proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo» (art. 31 LPRL y art. 19 RSP).

En primer lugar, se debe informar a todo el personal, de acuerdo con las instrucciones que las autoridades sanitarias vayan indicando (Procedimiento de actuación de los Servicios de Prevención).

Cuando sea necesario para la realización de las actividades, la empresa debe facilitar los Equipos de Prevención Individual (EPI's) adecuados (art. 17 LPRL). Asimismo, en aquellas actividades en las que un gran número de personas trabajadoras permanecen de forma continuada en el lugar de trabajo se debe tener vigilancia específica.

Las medidas preventivas básicas que afectan a todo el personal son:

- Buena Higiene Respiratoria:
Al toser o estornudar tápese la boca y nariz con la mano con un pañuelo o, de no ser posible, con la manga del antebrazo o la flexura del codo.
- Buena Higiene de Manos:
Después de haber tosido o estornudado y antes de tocarse la boca, la nariz o los ojos, lávese las manos de forma cuidadosa con agua y jabón durante al menos 20 segundos. Si no dispone de agua y jabón, utilice soluciones desinfectantes con alcohol para limpiárselas.



- Buena Higiene Ambiental:
Incrementar las limpiezas de los lugares y superficies de trabajo.

❖ Además, se han de contemplar las siguientes acciones:

- Proporcionar dispensadores jabonosos y de solución alcohólica desinfectante en presentaciones individuales, para oficinas y lugares de trabajo.
- Dotar de cajas de pañuelos desechables y contenedores para su eliminación en oficinas y lugares de trabajo.
- Dotar de mascarillas quirúrgicas a los centros, para que estén disponibles en caso de que se presente alguna persona que refiera un posible contacto.
- Definir una zona de espera para visitas.
- Distribución de cartelería informativa por las diferentes áreas de trabajo para potenciar las medidas preventivas. (Anexos I y II).

❖ Medidas al toser y estornudar:

- Cubrirse la nariz y la boca con un pañuelo desechable.
- Tirar inmediatamente el pañuelo.
- Si no tiene un pañuelo desechable, cúbrase la boca y la nariz con el codo flexionado.
- Lavarse las manos frecuentemente con agua y jabón líquido o solución alcohólica desinfectante (Anexo III)

También se recomienda prohibir los viajes de trabajo a aquellas zonas de riesgo en las que se haya decretado el aislamiento y restringir al máximo los viajes a zonas en las que se hayan detectado un amplio número de contagios (se adjunta anexo IV, informativo de recomendaciones para personas procedentes de zonas de riesgo).

Si se dispone de los medios tecnológicos adecuados, el teletrabajo es una medida preventiva una medida preventiva recomendada por el Ministerio de Trabajo. Se trataría de una medida de carácter excepcional y temporal adoptada por acuerdo colectivo o individual.

Finalmente, también se adjuntan al presente comunicado recomendaciones para la prevención de la infección por coronavirus tanto para el personal en general como para profesionales sanitarios (Anexo V)

2. ¿Cuándo se considera contingencia común o profesional y cuándo enfermedad o accidente profesional?



En 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, se determina la consideración excepcional del virus COVID-19 como situación asimilada a accidente laboral:

“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.»

No obstante, la emisión de los correspondientes partes de incapacidad temporal de baja y alta médica corresponderán al servicio público de salud, **nunca a la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales”**.

3. ¿La empresa puede prohibir a su personal que viaje, a nivel personal, a zonas de riesgo?

La empresa no puede impedir, ni tampoco sancionar, a personas de su plantilla que viajen a zonas de riesgos, pero sí les puede realizar una evaluación del estado de salud, a través de los servicios de prevención de salud, cuando vuelvan.

No obstante, la empresa puede recordar a su plantilla las obligaciones que tienen en materia de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con el art. 29 LPRL, como es la de «velar (...) por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario de los trabajadores en materia de prevención de riesgos». Por lo tanto, si pese a las indicaciones realizadas por la empresa, la persona trabajadora viaja a zonas de riesgo, puede ser sancionada disciplinariamente.

4. ¿Pueden las personas trabajadoras negarse a viajar por trabajo a zonas de riesgo?

El personal laboral tiene el derecho de protección frente a los riesgos laborales (art. 14 LPRL) pudiendo interrumpir su actividad ante cualquier riesgo grave e inminente para su salud (art.



21 LPRL). Si el empresario impide el ejercicio de este derecho, cometería una infracción muy grave (art. 13.9 LISOS).

5. Clases suspendidas, ¿cómo deben actuar los padres?

En el caso de tener que permanecer en sus casas por decreto de aislamiento, en principio sería una ausencia justificada pero no retribuida, si bien la Seguridad Social podría extender la consideración de incapacidad temporal a estos supuestos.

Sin embargo, si la ausencia es por cuidado de hijos, estaríamos ante una ausencia justificada, pero no retribuida ni susceptible de compensación con vacaciones, salvo mutuo acuerdo entre las partes.

6. Si una persona trabajadora debe estar en cuarentena como medida preventiva ¿cómo se debe tratar esta situación desde el punto de vista laboral?

De acuerdo con el último criterio de la DGSS (Criterio 2/2020) el aislamiento preventivo de las personas trabajadoras, estén o no afectadas, debe tratarse como una incapacidad temporal por enfermedad (la cual es asimilada a un accidente de trabajo), siempre y cuando este aislamiento sea preceptivo, no serán válidos los casos de aislamientos voluntarios sin motivos ni causas justificadas. Los servicios médicos de la Seguridad Social emitirán el correspondiente parte de baja por enfermedad común.

7. ¿El Servicio de Prevención de la empresa puede comunicar a la misma el nombre de las personas contagiadas?

En 2009, la AEPD ya contestó al respecto en referencia a la Gripe A. En el Informe 0608/2009, negó tal posibilidad. Si no hay consentimiento de las personas afectadas, los Servicios de Prevención no deben otorgar más información que las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva (art.22.4 LPRL).

8. ¿En qué supuestos se puede paralizar la actividad de la empresa?

En el art. 21 LPRL se prevé la posibilidad de paralizar la actividad laboral si existiera un riesgo grave e inminente para la salud de los trabajadores, como es el posible contagio entre la plantilla.

La decisión de paralización de la actividad la puede adoptar directamente la empresa, los órganos de seguridad y salud o incluso la propia persona trabajadora que puede decidir abandonar la actividad si se produce tal riesgo.



Si la empresa no paraliza la actividad por riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, la Inspección de Trabajo puede ordenarlo (art. 44 LPRL y arts. 11 y 26 RD 928/1998).

9. ¿Se pueden suspender los contratos de trabajo en caso de paralización de la actividad?

a) Suspensión total o parcial de la actividad por expediente de regulación de empleo

Si la empresa se viese en la necesidad de suspender su actividad de manera total o parcial, ya sea por decisión de las Autoridades Sanitarias o bien de manera indirecta por los efectos del coronavirus en el desempeño normal su actividad, podrá hacerlo conforme a los mecanismos previstos en la normativa laboral vigente y por las causas contempladas en la misma -artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

Una empresa podría ver afectada su actividad por el coronavirus por causas organizativas, técnicas o de producción, entre otras:

- Por la escasez o falta total de aprovisionamiento de elementos o recursos necesarios para el desarrollo de la actividad empresarial como consecuencia de la afectación por el coronavirus de empresas proveedoras o suministradoras.
- Por un descenso de la demanda, la imposibilidad de prestar los servicios que constituyen su objeto o un exceso o acúmulo de productos fabricados, como consecuencia de la disminución de la actividad por parte de empresas clientes.

El expediente temporal de empleo podrá ser de suspensión total o parcial de la jornada o de reducción de la misma, en tanto en cuanto la causa productiva, técnica u organizativa no afecte a la totalidad de las horas o días de trabajo desempeñadas por la persona trabajadora.

Se entiende como fuerza mayor, a efectos de la regulación temporal de empleo, con carácter general, aquella generada por hechos o acontecimientos involuntarios, imprevisibles, externos al círculo de la empresa y que imposibilitan la actividad laboral.

Podrían ser consideradas como causas que justifican un expediente de regulación temporal de empleo por fuerza mayor, entre otras análogas, las siguientes:

- Índices de absentismo tales que impidan la continuidad de la actividad de la empresa por enfermedad, adopción de cautelas médicas de aislamiento, etc.
- Decisiones de la Autoridad Sanitaria que aconsejen el cierre por razones de cautela.

En todo caso, cualquiera que sea la causa, la empresa deberá seguir el procedimiento establecido, que incluye el preceptivo periodo de consultas con la representación del personal o comisión ad hoc constituida al efecto, teniendo en cuenta que dicho procedimiento se aplica cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas.



En el caso de que la interrupción de la actividad se entienda ocasionada por fuerza mayor, será necesaria la previa autorización de la autoridad laboral, aplicándose las peculiaridades previstas respecto de tal causa.

Desde el punto de vista de la prestación por desempleo, si se cumple con las cotizaciones requeridas para su cobro, la empresa estará obligada a mantener durante ese periodo la cotización a la Seguridad Social (art. 273 LGSS).

b) Suspensión total o parcial de la actividad sin tramitación de un expediente de regulación de empleo

En el caso de que la empresa afectada por alguna de las causas productivas, organizativas o técnicas no procediese a la comunicación de un expediente de regulación de empleo pero igualmente paralizarse su actividad, resultaría de aplicación lo previsto en el artículo 30 ET, de manera que la persona trabajadora conservará el derecho a su salario.

Consejo General de Colegios de Dentistas de España

Creado en el año 1930, es el Órgano ejecutivo de la Organización Colegial de Dentistas. Entre sus competencias destacan la coordinación de la política general de la Organización Colegial, la ordenación del ejercicio de la profesión, la representación y la defensa de los intereses de sus profesionales, y la promoción del derecho a la salud odontológica de los españoles. Es también competencia del Consejo General la elaboración, desarrollo y actualización del Código Ético y Deontológico estatal de la profesión, así como de la promoción social, científica, cultural y laboral de la Odontología y la Estomatología.

Calle de Alcalá, 79 - 2º - 28009 Madrid

CONSEJO DENTISTAS

Departamento de Prensa

Teléfono: 914 264 414

prensa@consejodentistas.es