

## Cómo regula la ley las cuarentenas y el riesgo en el trabajo

La plantilla puede negarse a trabajar si hay un riesgo claro de contagio

Irene Cortés

28 de febrero de 2020

Hace unos días, un juzgado de Arona, en la provincia de Santa Cruz de Tenerife, ratificó la orden de cuarentena que la Consejería de Sanidad del Gobierno de Canarias impuso sobre un hotel en Adeje. El juez avaló la medida al considerar que se trata de una situación “de máxima urgencia”, y que el riesgo de propagación del virus hace necesaria la adopción de “medidas urgentes y contundentes”.

Aunque una crisis como la actual sea excepcional en nuestro país, lo cierto es que la legislación prevé desde hace tiempo qué medidas pueden adoptarse para garantizar la salud pública. La normativa, de hecho, da una amplia potestad a las Administraciones. Unas facultades que vienen reguladas en la Ley de Medidas Especiales en Materia de Salud Pública, que permite a las autoridades sanitarias “reconocer, tratar, hospitalizar o controlar” a un individuo cuando aprecien en él indicios de peligro (por ejemplo, síntomas asociados al coronavirus).

Este paraguas abarca decisiones como la cuarentena u hospitalización de contagiados o sospechosos de estarlo, o de aquellas personas que hayan estado en contacto con enfermos o posibles positivos aunque no muestren síntomas, “así como las que se consideren necesarias en caso de riesgo de carácter transmisible”, detalla la ley.

Para ejecutar estas decisiones no es necesario contar con el consentimiento del afectado. Nuestro ordenamiento permite forzar la hospitalización o el aislamiento de un individuo siempre que se acredite que existe, en efecto, un riesgo inminente y extraordinario.

Asimismo, y como explica Juan Chozas, *of counsel* de derecho laboral en Auren Abogados, las autoridades pueden obligar a cerrar las empresas si así lo creen conveniente, “salvo los servicios que consideren indispensables”. Aunque pueda parecer una opción remota, las autoridades italianas ya han ordenado el cierre de comercios y compañías en las zonas de mayor riesgo.

### Acción empresarial

La ley también prevé una serie de medidas que las entidades pueden adoptar en caso de tener problemas económicos, técnicos, organizativos o de producción “derivadas de una causa de fuerza mayor”. Así, por ejemplo, si una empresa afronta dificultades económicas porque sus proveedores son firmas chinas o italianas que han paralizado su producción, podría aplicar el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores (ET), que permite la suspensión de los contratos de los empleados o la reducción de su jornada. Esta decisión, no obstante, ha de ser tomada de forma temporal y mientras dure la situación de riesgo.

Por otro lado, conviene recordar que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales exige a las compañías garantizar la seguridad y la salud de su plantilla, adoptando las medidas que considere oportunas. En este sentido, Chozas relata que estas decisiones pueden ir desde imponer el teletrabajo hasta mandar a casa a trabajadores con síntomas, sustituir las reuniones por llamadas de Skype u obligar a los empleados a informar sobre los viajes que han realizado en las últimas semanas (especialmente si el destino era una de las zonas de riesgo).

### Riesgo evidente

Ahora bien, ¿puede el trabajador tomar medidas por su cuenta?, ¿podría, por ejemplo, negarse a ir a su puesto por miedo al contagio? Lo cierto es que sí, aunque solo en situaciones muy tasadas “en las que exista un riesgo de contagio muy evidente y claro”, matiza Chozas. En estos casos, la empresa no solo debe permitir esta acción, “sino que está obligada a ello”.

Las organizaciones cuyo trabajo implica un mayor riesgo (un hospital donde haya pacientes que hayan dado positivo o el hotel de Adeje, por ejemplo) tienen una responsabilidad de prevención mayor. En estos casos, la compañía debe contar con protocolos especiales “que obliguen a proporcionar mascarillas o, incluso, equipos de protección individual a todo el personal”, relata Chozas. Si hay contagio, el abogado apunta que se podría considerar una baja por incapacidad temporal, mientras que para los profesionales sanitarios contraer el coronavirus podría ser catalogado como accidente de trabajo.

Por el contrario, las faltas de asistencia al trabajo de personas que han sido puestas en cuarentena se podrían calificar como ausencias al trabajo justificadas, “por lo que no hay causa para sancionar o despedir”, concluye Chozas.

### **Protección de datos**

Información ilícita. A raíz de la alarma generada por la llegada del virus a España, algunas empresas se han planteado recabar ciertos datos de sus trabajadores, como si han tenido tos, fiebre o dolor de cabeza recientemente o si han viajado a alguno de los países más afectados por la epidemia. Sin embargo, y como apunta María Martín, responsable del área de protección de datos de Helas Consultores, "esto podría suponer una vulneración del principio de proporcionalidad y generar, incluso, situaciones discriminatorias".

Autoridades. Para la experta, recabar estos datos de esta materia no sería lícito, a pesar de contar con el consentimiento de los trabajadores. Así lo determina el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD), que solo permite el tratamiento de datos de salud cuando sea necesario "por razones de un interés público y esencial" que, en todo caso, debe ser proporcional al fin perseguido. Ahora bien, ese interés público esencial "no corresponde marcarlo a las empresas", asevera Martín, sino que es una tarea de la administración pública competente.

Protocolos. Aunque el tratamiento de esos datos sea un campo vetado, lo que sí pueden hacer las empresas, agrega la abogada, es incluir pautas en sus protocolos de actuación que recomienden a sus empleados que muestren síntomas asociados al coronavirus no acudir a su puesto de trabajo.