

## Enviar al fisio a un lugar sospechoso de virus

Muchos fisioterapeutas trabajan a domicilio. Más ahora, cuando la pandemia provocó el cierre de muchas clínicas y los clientes tienen miedo a desplazarse. Ahora bien, ¿se puede negar un fisio si su jefe lo envía a trabajar a una casa en las que no se dan las condiciones higiénicas ideales? “El poder de dirección del empresario tiene límites, y entre ellos se encuentran los que pueden afectar a la salud de la plantilla. En estos casos el problema será acreditar dicha insalubridad, puesto que el trabajador se encuentra en un domicilio ajeno, y necesitará autorización para, por ejemplo, tomar fotografías para servirse de ellas a la hora de justificar su negativa”, explica Almudena Velázquez, codirectora legal de Reclamador.



## ¿Quién desinfecta la peluquería?

Dentro de la ‘nueva normalidad’, la función de desinfectar las zonas y herramientas de trabajo será una tarea más de cada empleado dentro del resto de sus quehaceres diarios. “Tomando un sector de los que han abierto sus puertas en la fase 0, como las peluquerías, el profesional encargado de atender al cliente deberá, de igual modo que hace con sus útiles de trabajo –peines, tijeras y máquinas–, proceder a limpiar después de cada uso las superficies que entren en contacto con los clientes –sillones y lavabos– no solo por garantizar al cliente que le va a prestar el servicio en óptimas condiciones de salubridad, sino en cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos”, asegura Borja de Felipe, abogado de Ayuela & Jiménez.



## Jornada a la carta para cuidar de los niños

Uno de los reales decretos aprobados por el Gobierno durante la pandemia señalaba que las personas que acrediten necesidades familiares tendrán derecho a adaptar su jornada o a reducirla para evitar la transmisión del virus. Por tanto, se entiende que “los trabajadores podrán ejercer este derecho siempre que sea justificado, razonable y proporcionado en relación con la situación de la empresa, particularmente cuando se dé el caso de que sean varias las personas que necesiten modificar su horario en la misma compañía. Entendemos por tanto que en esta ‘nueva normalidad’ los trabajadores podrán solicitar que sus jornadas se ajusten a sus necesidades”, explica Borja de Felipe, abogado de Ayuela & Jiménez.

## ¿Es obligatorio llevar protección en el trabajo?

La OMS lo llevaba advirtiendo mucho tiempo y Sanidad acabó por recomendarlo: el uso de mascarillas, que se han convertido en una prenda más antes de salir de casa. Ahora bien, ¿estoy obligado a llevarla en el trabajo? “Si el puesto no lo requiere, siempre y cuando se mantenga la distancia interpersonal de aproximadamente dos metros, no es imprescindible usar mascarilla o guantes durante la jornada laboral”, explica Alfonso Suárez, responsable de laboral de Araoz & Rueda. No obstante, el letrado explica que cuando los riesgos no puedan evitarse o no



puedan limitarse suficientemente, “el empleador sí estará obligado a facilitar equipos de protección individual, incluyendo mascarillas y guantes, estando obligado también el trabajador a utilizarlos”.

## ¿Se puede descontar el EPI de la nómina?

El deber del empresario es garantizar la salud de sus trabajadores. Por eso, recuerda Alfonso Suárez, responsable de laboral de Araoz & Rueda, que el material necesario para su protección, mascarillas, guantes o EPI “no podría considerarse retribución en especie”. Y este deber llega hasta las necesidades particulares de cada empleado. “Por ejemplo, en el caso de trabajadores alérgicos al látex, es aconsejable la sustitución de estos guantes por otros, de distinto material, que protejan igualmente sin producir perjuicio alguno”, asegura el letrado. Por su parte, la obligación del empleado es la de utilizar este material de protección de forma correcta. Y si no lo hace, puede ser sancionado con consecuencias más o menos graves.

## Empleadas del hogar en casas de contagiados



El de empleadas del hogar es un colectivo especialmente golpeado cuando ocurre cualquier crisis. Y la del Covid-19 no iba a ser una excepción. Muchas de estas profesionales expresan sus dudas a la hora de volver al trabajo cuando sus clientes han pasado el virus. Sin embargo, Almudena Vázquez, codirectora de Reclamador, explica que el miedo “no es una causa justificada para negarse a acudir a su puesto de trabajo. Podría ser despedida por absentismo”. Otra cosa es que el empleador no le comunique que ha pasado la enfermedad y respetado la cuarentena. “En este caso, puede negarse. Pero debe dejar por escrito los motivos”.



## Comer por turnos, tartera o compensar en el sueldo



Las empresas que incluyen en la nómina del trabajador las dietas deben organizar turnos para que los empleados se dirijan al comedor en horas alternas y evitar de esta manera que todos coincidan a la vez en un mismo sitio. “En caso de que todo esto no fuese viable, cabría la posibilidad de adaptar los horarios de los trabajadores a jornadas continuas que favorezcan que los empleados puedan volver a sus domicilios a comer, organizar menús individualizados que les sean entregados individualmente o bien, en última instancia, compensar económicamente a estos por el beneficio que dejan de prestar en los comedores de empresa”, asegura Borja de Felipe, abogado de Ayuela & Jiménez.

## Transporte público: ¿el jefe reparte mascarillas?



Los trabajadores que viven en Madrid y desde hace una semana acuden a su puesto de trabajo en metro saben que es obligatorio el uso de mascarillas. Ya es mala suerte si no han conseguido ninguna hasta el momento, pero llegado el caso, ¿debe la empresa dar este elemento de protección a sus trabajadores? La respuesta es no. “Las compañías no son responsables del medio de transporte que utilizan sus empleados para ir o volver del trabajo. De hecho, estos trayectos no se incluyen en la evaluación de riesgos, salvo circunstancias muy excepcionales, como desempeñar el puesto en un lugar aislado o remoto”, asegura Marga Fernández, socia de laboral de Baker McKenzie.