

# PREGUNTAS FRECUENTES

## PARA PROFESIONALES SANITARIOS SOBRE EL COVID-19

*La situación actual con relación al coronavirus COVID-19 genera incertidumbre entre los pacientes, pero también entre el personal sanitario. Por ello, DS Legal Group ofrece información de servicio ante las dudas de los profesionales sanitarios clientes de Uniteco. No solo hay que trabajar, hay que hacerlo correctamente y con la seguridad de estar centrado en los pacientes.*

### 1. ¿Me puedo negar a ir a trabajar si tengo antecedentes de riesgo graves?

Sí, en caso de que la prestación de servicios en el centro de trabajo conlleve un riesgo grave e inminente de contagio por coronavirus, y en aplicación de lo previsto en el artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), en su apartado 2, los trabajadores **pueden interrumpir su actividad y abandonar el centro de trabajo**.

Los trabajadores y sus representantes no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de las medidas a que se refiere el apartado anterior, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave.

A los efectos de lo recogido en el apartado 2, es necesario tener en cuenta la definición que el artículo 4.4 de la propia LPRL da de un 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*".

Tratándose de una situación excepcional, por la que se requiere a la empresa una actividad de prevención adicional y diseñada específicamente para hacerle frente, la interpretación que debe darse a la "situación de riesgo grave e inminente" debe ser restrictiva.

Con relación al **análisis de la gravedad exigida** por el precepto, al existir riesgo de contagio y teniendo en cuenta las consecuencias dañinas de la exposición al coronavirus COVID-19, **se puede afirmar que, de ser real esta posibilidad, el trabajador podría interrumpir la actividad y abandonar su centro de trabajo**

### 2. ¿Puedo recibir ayuda para cuidar de mis hijos debido al cierre de los centros educativos?

Si bien la regulación a día de hoy está en ciernes, el Gobierno está ultimando una prestación extraordinaria de la Seguridad Social para compensar a los padres que tengan que **perder horas de trabajo para cuidar a sus hijos** ante el cierre de colegios y viene a suponer una "compensación de ingresos".

### 3. ¿Puedo solicitar una excedencia para cuidar de mis hijos debido al cierre de los centros educativos?

Los padres que tengan que cuidar de sus hijos y desde su empresa no puedan ofrecerle otras soluciones, como el teletrabajo, **podrán solicitar una reducción de jornada** y la Seguridad Social, mediante esa ayuda extraordinaria, abonará esa parte del salario.

### 4. Si ya estoy disfrutando de una excedencia, pueden obligarme a volver a trabajar?

En principio no afectaría. La regulación actual en materia de excedencia por cuidado de hijos no lo prevé.

Tal excedencia tiene una duración máxima de 3 años para cada hijo, natural, adoptivo o acogido, que empieza a contar desde su fecha de nacimiento, o resolución de adopción o acogida. Los funcionarios en esta situación tienen derecho a la reserva del puesto de trabajo y a su cómputo a efectos de trienios, consolidación de grado personal, derechos pasivos y solicitud de excedencia voluntaria por interés particular.

El trabajador puede solicitar la excedencia cuando lo estime oportuno. No obstante, como decíamos, esos **tres años empiezan a contar desde el nacimiento del hijo o resolución de adopción o acogida**. Por ejemplo, en el primer caso, la excedencia no dura tres años, sino que podrá disfrutarse hasta que el menor cumpla tres años, por lo que si se solicita cuando el menor tenga un año, la duración máxima será de dos años.

Por todo ello, la finalización de la excedencia queda a la voluntad de los padres del menor y, por lo tanto, son ellos los que deciden el momento oportuno para reincorporarse al trabajo.

## 5. ¿Tengo la obligación de doblar turnos por petición de mi centro sanitario? ¿Cuál es el límite legal que debo aceptar?

Sí. La respuesta la encontramos en el art. 59 del Estatuto Marco que regula una serie de medidas especiales en materia de salud pública.

Las disposiciones de esta sección relativas a jornadas de trabajo y periodos de descanso **podrán ser transitoriamente suspendidas cuando las autoridades sanitarias adopten medidas excepcionales sobre el funcionamiento de los centros sanitarios, conforme a lo previsto en el artículo 29.3 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, siempre que tales medidas así lo justifiquen y exclusivamente por el tiempo de su duración.**

La adopción de estas medidas se comunicará a los órganos de representación del personal.

Las disposiciones de esta Ley relativas a las **jornadas de trabajo y los periodos de descanso podrán ser suspendidas en un determinado centro sanitario por el tiempo imprescindible y mediante resolución motivada, adoptada previa consulta con los representantes del personal, cuando las circunstancias concretas que concurran en el centro imposibiliten el mantenimiento de la asistencia sanitaria a la población con los recursos humanos disponibles.** En este caso, se elaborará un plan urgente de captación de recursos humanos que permita restituir la normalidad en el mantenimiento de la asistencia sanitaria.

Las medidas especiales previstas en este artículo **no podrán afectar al personal que se encuentre en situación de permiso por maternidad o licencia por riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural.**

## 6. ¿Puedo negarme a trabajar si no me proporcionan el material necesario para protegerme del contagio?

Tal y como hemos resuelto en la **pregunta 1**, en aplicación de lo previsto en el mencionado artículo 21 LPRL, en su apartado 2, **también las personas trabajadoras pueden interrumpir su actividad y abandonar el centro de trabajo.** Si bien debe analizarse la "gravedad" exigida por el precepto.

De no poder acreditar la concurrencia de tal riesgo, en el ámbito del personal estatutario, la Ley 55/2003, en su artículo 72.2, tipifica como falta muy grave:

- El abandono del servicio.
- La negativa a participar activamente en las medidas especiales adoptadas por las Administraciones públicas o servicios de salud cuando así lo exijan razones sanitarias de urgencia o necesidad.

Por tanto, sí puede ser susceptible de falta muy grave tal negativa por parte del trabajador en el ámbito sanitario.

## 7. Ante la situación que vivimos, muchas de las pruebas o tratamientos que se solicitan se realizan sin consentimiento escrito, ¿qué responsabilidad tengo?

Estamos en una situación de emergencia, los profesionales sanitarios están haciendo todo lo que está en su mano teniendo en cuenta que se trata de una situación crítica y excepcional. Atender a los pacientes y detener la propagación del virus es la prioridad. Sin embargo, uno de los supuestos para no solicitar consentimiento informado escrito son las situaciones de urgencia.

## 8. Si soy trabajador de la sanidad privada, ¿puedo negarme a seguir realizando la actividad profesional?

Salvo que se tratara de una urgencia o emergencia sanitaria, podría negarse a dicha actividad. De hecho, la mayoría de los centros privados y públicos ya habían paralizado la actividad profesional de consultas o intervenciones programadas en previsión de esta situación.

9. Soy trabajador de la sanidad privada y en mi contrato se establece un plazo mínimo de preaviso para dar por finalizada la relación laboral, ¿podría darla por terminada con alguno de los centros sin la necesidad de dar el preaviso del contrato?

En aquellos contratos en los que consten acontecimientos imprevisibles o inevitables, como catástrofes naturales o epidemias, las partes se regirán por lo acordado al inicio de la relación. En los contratos en los que no se hayan predeterminados tales circunstancias excepcionales se deberá acudir a la ley aplicable que, en el caso del ordenamiento jurídico español, permite a las partes liberarse total o parcialmente de sus obligaciones contractuales siempre que concurra fuerza mayor o caso fortuito.

En todo caso, nuestra recomendación es que por parte de los centros se avise a los pacientes de la cancelación de las agendas.

10. Tengo un familiar que trabaja en un centro sanitario como auxiliar y me indica que están abriendo expedientes disciplinarios por utilizar la mascarilla en los casos en los que no está indicada, ¿qué debo hacer?

Según la normativa interna remitida a los profesionales sanitarios, estos no deben ponerse mascarilla si no hay síntomas respiratorios, ya que, entre otras cosas, es motivo de alarma entre los pacientes y sus acompañantes. Sin embargo, no es una respuesta sencilla, por cuanto que estamos en una situación excepcional. Entendemos que, a pesar de ello, existen leyes que permiten desobedecer directrices del empresario que supongan una falta grosera de medios de Prevención de Riesgos Laborales.

No obstante, en el caso de no disponer de medios suficientes para la prevención del contagio del coronavirus por parte del personal sanitario, hay que valorar cada caso en concreto y los riesgos exponenciales. No es lo mismo no disponer de medios, situación que acontece en la mayoría de los hospitales, que obligar a no utilizar las medidas de prevención.

Lo importante sería dejar constancia de la ausencia de medios por escrito, vía mail o incluso en el Registro. No debe limitarse solo a una solicitud o queja verbal, es necesario que sea por escrito.

Un despido en ese sentido podría considerarse vulneración de derechos fundamentales.

11. Soy un profesional sanitario jubilado y, junto a otros compañeros en excedencia, nos han solicitado ayuda para colaborar en la situación de emergencia actual, ¿tenemos algún tipo de cobertura profesional?

Además de reconocer su extraordinaria labor y su vocación de ayuda a la sociedad, solo podemos informarle de que cuenta con la protección del Servicio de Salud de su Comunidad Autónoma. Cada una cuenta con una cobertura propia en materia de responsabilidad civil profesional.

**Si ha sido cliente de Uniteco en alguna ocasión puede estar tranquilo, porque tanto nosotros como nuestro despacho de abogados colaborador, DS Legal Group, estaremos a su lado para protegerle ante cualquier incidencia que pudiera producirse. Lo importante es que nos comunique que vuelve a ejercer.**