

LAS EMPRESAS FRENTE AL CORONAVIRUS



En Madrid, a 13 de marzo de 2020

Estimado cliente,

La coyuntura y el escenario que está provocando la crisis sanitaria a la que nos enfrentamos por el brote pandémico del nuevo coronavirus COVID-19, está provocando una situación que requiere el conocimiento y la valoración de la implementación eventual de diversas medidas que persigan la máxima protección de los negocios y que permitan asegurar la supervivencia de nuestras empresas.

En todo caso es evidente que la regulación que se encuentra en vigor carece de la oportuna flexibilidad para afrontar la emergencia ante la que nos encontramos por lo que sería extremadamente necesario, imprescindible a nuestro entender, que en los próximos días se tomaran medidas más contundentes desde la Administración.

El 31 de enero de 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró el brote de SARS-CoV-2 como Emergencia de Salud Pública de Importancia Internacional, publicando un procedimiento de actuación frente a los casos de infección. El 11 de marzo el brote pasó a ser calificado como pandemia por el organismo internacional.

A nadie se le escapa que la situación se ha ido agravando en España y, particularmente, en la Comunidad de Madrid y el País Vasco lo que ha provocado la aprobación de diversas medidas legales.

Por lo que se refiere a la Comunidad de Madrid se ha aprobado la Orden 338/2020, de 9 de marzo, de la Consejería de Sanidad, a través de la cual se adoptan medidas preventivas y recomendaciones de salud pública como consecuencia de la situación y evolución del coronavirus (COVID-19), estableciendo la suspensión dentro de la comunidad de Madrid, a partir del 11 de marzo de 2020 y durante un plazo de 15 días naturales, de toda la actividad educativa presencial en todos los centros y etapas, ciclos, grados, cursos y niveles de enseñanza.

Esta misma orden, establece unas recomendaciones en el ámbito de los negocios:

- La promoción por parte de las empresas para que se realice la actividad laboral mediante el sistema de teletrabajo.
- La elaboración y actualización, en su caso, de planes de continuidad de actividad de la empresa donde se prevean las actuaciones a llevar a cabo ante la situación originada por el coronavirus (COVID-19).
- El fomento por parte de las empresas de la flexibilidad horaria y turnos escalonados.
- El fomento de las reuniones por videoconferencia.

La crisis provocada por el nuevo coronavirus presenta un grave problema a las familias con hijos cuando no cuentan con ayuda para atenderlos mientras dure la suspensión de clases, en los territorios donde se haya acordado esa medida. Dada la vaguedad de las recomendaciones y medidas adoptadas, tanto por el Gobierno como por la Comunidad de Madrid, nuestros consejos de urgencia serían:

En función del convenio colectivo de aplicación, los trabajadores pueden solicitar días de vacaciones, libranzas o licencias sin sueldo, que deberán ser autorizadas por la empresa, o días de asuntos propios que son de libre disposición, pero que, salvo contadas excepciones, no cubren el período total de 15 días sin clases decretado por las distintas Administraciones.

El artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores permite adaptar la duración y la distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Esto supone que, por ejemplo, la madre podría tener turno de mañana y el padre de tarde para poder atender a los hijos o que ambos modificaran el horario de entrada o de salida, sin reducir su jornada.

Otra opción es solicitar una reducción temporal de jornada por la emergencia sanitaria. En este caso, se podría modificar un contrato a tiempo completo por uno a tiempo parcial, o a la inversa, si el trabajador no tiene cargas familiares. La retribución se adaptará en función de la nueva jornada durante el tiempo que duren las medidas por el coronavirus. También se podría pactar con la empresa mantener el sueldo y recuperar las horas más adelante.

La actual regulación de la excedencia permite la suspensión del contrato de trabajo, de mutuo acuerdo, cesando las obligaciones de trabajar y de pagar el salario. Los convenios colectivos establecen las

condiciones para poder acogerse a esta opción. Hay varios tipos de excedencias, algunas establecen un período mínimo o máximo y garantizan volver al puesto de trabajo, mientras que otras son más restrictivas. En general, las excedencias para cuidado de hijos menores de 12 años se deberían conceder de forma casi automática según la generalidad de la normativa.

Existen empresas que ofrecen licencias sin sueldo. La diferencia con la excedencia es que se mantiene el alta y las cotizaciones a la Seguridad Social. Puede estar limitada temporalmente, a 15 días por ejemplo, y depende de la dirección si el tiempo computa para la antigüedad o las vacaciones como tiempo efectivamente trabajado.

El teletrabajo tiene que ser pactado previamente entre la dirección y los empleados. El artículo 13 Estatuto de los Trabajadores indica que ni la empresa ni el trabajador pueden imponer unilateralmente a la otra parte la prestación de servicios fuera del centro de trabajo habitual.

Desde la perspectiva de la seguridad laboral se hace necesario destacar que, ante el riesgo de contagio en los centros de trabajo y para dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), cuando la fuerza laboral esté o pueda estar expuestas a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, la empresa debe:

- Informar lo antes posible acerca de la existencia de dicho riesgo.
- Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, los trabajadores puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo.

Por lo anterior, las empresas deberán paralizar de forma inmediata la actividad laboral en caso de que exista un riesgo real, cierto e inminente de contagio por coronavirus en el centro de trabajo.

En caso de que la prestación de servicios en el centro de trabajo conlleve un riesgo grave e inmediato de contagio por coronavirus, y en aplicación de lo previsto en el artículo 21.2 de la LPRL, los propios trabajadores pueden interrumpir su actividad y abandonar el centro de trabajo. Obviamente esta es una medida extrema que debe intentar evitarse.

Otras circunstancias para valorar ante esta situación de crisis son:

Teletrabajo

En aquellos supuestos en los que no se prevea inicialmente en el contrato de trabajo como una medida temporal que implique la prestación de servicios fuera del centro de trabajo habitual, el teletrabajo podría adoptarse por acuerdo colectivo o individual, con un carácter excepcional, para el desarrollo de tareas imprescindibles que no puedan desarrollarse en el centro físico habitual, una vez se hayan establecido los ajustes o precauciones necesarias de tipo sanitario y preventivo, y conforme a los procedimientos regulados en el Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso, la decisión de implantar el teletrabajo como medida organizativa requerirá:

- a) Que se configure como una medida de carácter temporal y extraordinaria, que habrá de revertirse en el momento en que dejen de concurrir aquellas circunstancias excepcionales.
- b) Que se adecúe a la legislación laboral y al convenio colectivo aplicable.
- c) Que no suponga una reducción de derechos en materia de seguridad y salud ni una merma de derechos profesionales (salario, jornada -incluido el registro de esta-, descansos, etc.).
- d) Que, si se prevé la disponibilidad de medios tecnológicos a utilizar por parte de los trabajadores, esto no suponga coste alguno para estos.

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.

En este caso, los despidos se realizarían por causas objetivas, con una indemnización de 20 días por año. En los casos de suspensiones de contratos se debe articular a través de un Expediente de Regulación de Empleo Temporal (que conlleva un procedimiento que puede durar entre 15 y 30 días).

En los casos de despidos por fuerza mayor, el procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la totalidad de la tramitación del procedimiento. La resolución de la autoridad laboral se dictará, previas las actuaciones e informes indispensables, en el plazo de cinco días desde la solicitud y deberá limitarse, en su caso, a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa, correspondiendo a esta la decisión sobre la extinción de los contratos, que surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor. La empresa deberá dar traslado de dicha decisión a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral.

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 del Estatuto de los Trabajadores, de manera que el empleado conservará el derecho a su salario, aunque no preste servicios.

Puede contactar con nuestro despacho si necesita cualquier tipo de aclaración.

PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

En cumplimiento del Reglamento General de Protección de Datos (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 y la ley orgánica 3/2018 de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y de Garantía de los Derechos Digitales le informamos que los datos proporcionados serán objeto de tratamiento por parte de VOLATT JURÍDICO Y FISCAL, S.L. con NIF B83409425, con domicilio en 28010 Madrid, calle Zurbano, número 58 – 1º A, con el fin de enviarle publicidad relacionada con nuestros productos y servicios por cualquier medio (postal, email o teléfono) e invitarle a eventos organizados por nuestra entidad. La base legal para el tratamiento de sus datos se encuentra en el consentimiento por usted otorgado al envío de la información comercial.

Los datos proporcionados se conservarán mientras no solicite el cese de la actividad. Los datos no se cederán a terceros salvo en los casos en que exista una obligación legal.

Usted tiene derecho a obtener confirmación sobre si en VOLATT JURÍDICO Y FISCAL, S.L. estamos tratando sus datos personales y por tanto tiene derecho a ejercer sus derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento, portabilidad, oposición al tratamiento y supresión de sus datos mediante escrito dirigido a la dirección postal arriba mencionada o electrónica info@volatt.es adjuntado copia del DNI en ambos casos, así como el derecho a presentar una reclamación ante la Autoridad de Control (aepd.es).