GUÍA DE ACCIÓN

Las diez grandes dudas laborales

El Covid-19 ha generado una gran incertidumbre en las empresas, que improvisan soluciones en tiempo récord para

Sergio Saiz. Madrid

Improvisación. Ésa es la sensación que se respira en muchas empresas españolas, que nunca han tenido que hacer frente a una situación de emergencia como la del Covid-19, que obliga a reaccionar en periodos de tiempo muy breves, ya que el escenario cambia cada minuto. ¿Es obligatorio teletrabajar? ¿Y si la empresa se ve obligada a cerrar? ¿Quién hace frente a los gastos en caso de bajas masivas? ¿Y un ERTE, cómo afecta al trabajador? Las dudas se amontonan.

Pablo Moreno

Qué dice el Ministerio de Trabajo

El Ministerio de Trabajo ha publicado una guía de actuación, que recoge que "las empresas pueden adoptar medidas organizativas o preventivas que, de manera temporal, eviten situaciones de contacto social, sin necesidad de paralizar su actividad".
Sin embargo, cuando esto no es posible, el documento recoge que "cuando las personas trabajadoras estén o puedan estar expuestas a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, la empresa estará obligada a informar lo antes posible acerca de la existencia de dicho riesgo y a adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, las personas trabajadoras puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo".
El departamento liderado por Yolanda Diaz (en la foto) va más allá y recuerda que "por decisión mayoritaria, la representación unitaria o las delegadas y delegados de prevención, podrán acordar la paralización de la actividad de las personas trabajadoras afectadas por el riesgo de contagio grave e inminente por coronavirus.
Los empleados y sus representantes no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de estas medidas, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave". Además, el Gobierno ha aprobado un real decreto para que los aislados y los enfermos se les considere en situación de incapacidad temporal asimilada a una baja laboral por accidente de trabajo.

¿Están las empresas obligadas a adoptar medidas por el coronavirus?

El deber de protección de la empresa implica que ésta debe garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con la actividad bajo su ámbito de control, según se desprende de la guía publicada por el propio Ministerio de Trabajo.

¿Cuándo se entiende que existe una causa de fuerza mayor?

Según el Estatuto de los Trabajadores, un contrato puede suspenderse o la jornada reducirse a iniciativa del empresario por causa derivada de fuerza mayor temporal, es decir, de una situación externa al círculo de la empresa, y como tal extraordinario e independiente de la voluntad del empresario. "En el caso de que la interrupción de la actividad se entienda ocasionada por fuerza mayor, será necesario el permiso previo de la autoridad laboral, aplicándose las peculiaridades previstas respecto de tal causa", según el Ministerio de Trabajo.

¿Qué ocurre si la empresa debe cesar su actividad?

Las compañías podrán solicitar la suspensión de los contratos, lo que implicará que los asalariados pasarán a cobrar la prestación por desempleo. Para evitar la suspensión de los contratos en los casos en que la paralización de la actividad fuera breve o muy breve, se podrían instar medidas alternativas (lo recomendable sería que fueran acordadas) como el disfrute de vacaciones, la ausencia al trabajo recuperando después esas horas o aplicando otras similares, apunta Ignacio Hidalgo, socio del área de laboral de Auren Abogados.

¿Es posible oponerse a un ERTE de forma individual?

No. Si es una medida colectiva y el trabajador está incluido en el grupo de afectados, debe cumplir con la medida de suspensión. La oposición sólo podrá producirse si la medida no está justificada. "En caso de que el periodo de consultas finalice sin acuerdo, puede impugnarse la suspensión mediante una acción colectiva ejercitada por los representantes legales de los trabajadores", asegura David Isaac Tobía, socio director de Sagardoy Abogados en Barcelona.

¿Qué efecto tiene un expediente temporal para la plantilla?

Tobía aclara que, "con la normativa actual, la suspensión exonera de trabajar pero implica pérdida de la retribución. Es situación legal de desempleo y el trabajador consumirá prestación por desempleo. Durante la suspensión se mantiene la obligación de la empresa de cotizar por contingencias comunes. La cuota obrera será ingresada por el SEPE".

¿Cómo puede un trabajador afrontar el cuidado de los hijos por el cierre de los colegios?

Entre otras medidas "se pueden reconducir estas situa-

sobre el coronavirus

afrontar las consecuencias de la rápida propagación de la enfermedad.

ciones hacia permisos sin sueldo, excedencias por cuidado de hijos y consumo anticipado de vacaciones. Pero, obviamente, las empresas pueden tomar medidas más favorables, como teletrabajo o permisos con sueldos, como se está realizando en algunos casos, dependiendo del proceso productivo de cada compañía y sus necesidades", recomiendan desde Sagardoy.

¿Se pierde algún derecho por teletrabajar?

El hecho de que el empleado no esté físicamente en la oficina no hace que se vean modificados ni reducidos sus derechos profesionales, como el salario o la duración de la jornada. Además, hay que garantizar la gratuidad de los medios tecnológicos que sean imprescindibles para el desarrollo de sus funciones, tal y como explica Fernando Bazán, socio de laboral de Deloitte Legal.

¿Puede la empresa obligar a la plantilla a someterse a pruebas médicas?

La vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. No obstante, la ley prevé supuestos excepcionales en los que el consentimiento del trabajador cede

Un trabajador no puede oponerse a un expediente de regulación temporal de empleo

frente a otros intereses igualmente tutelables y, por tanto, no puede oponerse al control sanitario, como podría ser en un situación de emergencia sanitaria. En todos los casos, se exige el previo informe de los representantes de los trabajadores, aunque éste no es

Durante un ERTE, la empresa tiene la obligación de cotizar por contingencias comunes

vinculante, según Uría Menéndez.

¿Qué ocurre si el trabajador oculta que está enfermo?

En la medida en que no esté seguro de que los síntomas que padece se corresponden con los del coronavirus, éste no tendría la obligación de comunicarlo a la compañía. "Hipotéticamente, en caso de que el empleado, siendo consciente de que padece los síntomas, decida poner en riesgo a sus compañeros y oculte esta información a la empresa, podría ser sancionado por su mala fe. En la práctica, no obstante, es muy difícil que la compañía pueda probar que la persona tenía conocimiento de tener síntomas relativos al coronavirus y haya decidido, de forma intencional, ocultar esta información", asegura Ignacio Campos, socio responsable de laboral de Gómez-Acebo & Pombo (GA_P).

¿Y si alguien muere tras contagiarse en su puesto de trabajo?

El experto de GA_P hace hincapié en que "para que sea considerado accidente de trabajo, debe probarse que la enfermedad se ha contraído con ocasión y como consecuencia única del trabajo". Por tanto, será necesario demostrar que el contagio se ha producido como consecuencia de la actividad laboral, aunque "existe una presunción de que las enfermedades y accidentes acaecidos en tiempo lugar de trabajo deben ser considerados como enfermedades profesionales o accidentes de trabajo".

Anonimato

La empresa debe establecer canales para que la plantilla pueda informar de posibles contagios. Se puede garantizar el anonimato para facilitar la eficacia de este tipo de mecanismos de alerta.

Cómo actuar en cada caso

¿Qué pasos debe dar la empresa para poner en marcha un expediente de regulación temporal de empleo (ERTE)?

"Con la normativa actual, y a la espera de si se dicta alguna regulación extraordinaria, los tres pasos fundamentales son: constitución de la comisión negociadora; desarrollo del periodo de consultas y negociación (15 días), y aplicación de la medida de suspensión de contratos", asegura David Isaac Tobía, socio director de Sagardoy Abogados en Barcelona.

¿Cómo se cubren los puestos si una parte importante de la plantilla está de baja?

A los empleados en situación de cuarentena o enfermos (que se encontrarán legalmente en situación de incapacidad temporal) se les podrá sustituir por trabajadores con contratos de interinidad (vigentes sólo durante el periodo de incapacidad del trabajador sustituido). "Los costes de los contratos los soportará la empresa y las prestaciones por incapacidad temporal correrán a cargo de la Seguridad Social", asegura Ignacio Hidalgo, socio del área de laboral de Auren. Este experto añade que si el número de trabajadores ausentes fuera excesivo e impidiera desarrollar la actividad, la empresa podría plantearse solicitar la declaración de fuerza mayor de cara a suspender los contratos y paralizar la actividad. Los trabajadores que estén de baja permanecen en esa situación y los no afectados por la enfermedad pasarían al desempleo.

Recomendaciones básicas

"Nuestra recomendación pasa por la implantación de un protocolo, idealmente negociado con los representantes de los trabajadores, para minimizar los posibles daños derivados del contagio del Covid-19", señalan desde Deloitte Legal. Este plan debe contener seis aspectos básicos:

1. Reforzar el control higiénico-sanitario en el centro (limpieza exhaustiva y continuada de las instalaciones, pomos de puertas...).
2. Prohibir viajes y llevar un control de aquellos que en las últimas dos semanas hayan viajado a zona de riesgo o hayan tenido contacto estrecho con personas que hayan estado en esas regiones, estableciendo el teletrabajo obligatorio de 14 días.
3. En el caso de que cualquier empleado presente síntomas, teletrabajo obligatorio durante 14 días.
4. Evitar desplazamientos en medios de transporte masivos.
5. Establecer reuniones por teleconferencia.
6. Recomendación de trabajo en remoto para aquellos profesionales que tengan necesidades especiales, como embarazos o patologías médicas crónicas.