

CIRCULAR nº 20/12.03.2020.

ASUNTO: ¿QUÉ PUEDEN HACER LAS EMPRESAS ANTE EL CORONAVIRUS? ALGUNAS PREGUNTAS FRECUENTES Y RECOMENDACIONES SOBRE EL COVID-19

Desde Cebek, nos remiten las siguientes consideraciones respecto de las numerosas consultas recibidas en torno al coronavirus.

Ayer día 11 de marzo de 2020 cuando se publicó la primera medida adoptada específicamente en materia laboral (Real Decreto Ley 6/2020, de 10 de marzo) y que considera como situación asimilada al accidente de trabajo y exclusivamente para la prestación económica de incapacidad temporal del sistema de Seguridad Social, aquellos periodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras provocados por el virus COVID-19.

Esta misma semana se espera igualmente un plan de medidas específicas para hacer frente a la situación provocada por el COVID-19. De ahí que consideremos que el mejor asesoramiento continúa siendo el que atiende a las circunstancias concretas que concurren en cada momento y en una u otra empresa (sector, zona, motivos, convenio colectivo aplicable, etc.), ya que en función de las mismas las posibilidades para la empresa serán unas u otras.

Seguimos en contacto permanente con las Administraciones Públicas competentes para conocer de primera mano las medidas preventivas que se están activando y sobre todo para trabajar, de forma conjunta, en el establecimiento de otras medidas coyunturales y extraordinarias.

Así, desde CEBEK, en colaboración con el resto de organizaciones empresariales territoriales y sectoriales del País Vasco, hemos solicitado que a través del diálogo social se acuerden distintas medidas tendentes a reducir los efectos adversos que ya se están produciendo en las empresas, puesto que las que ofrece la normativa, si bien ayudan a afrontar la situación actual, a nuestro juicio resultan del todo insuficientes para adaptarse con la urgencia y celeridad necesarias a esta situación y a su previsible evolución en las próximas semanas.

Sin perjuicio de todo ello y de la información que pertinentemente os iremos remitiendo en los próximos días, a continuación os indicamos algunas de las consultas más habituales y de las recomendaciones que con carácter general hemos ido realizando a las muchas empresas que nos han contactado en estos días:

A. PREGUNTAS FRECUENTES:

1. ¿Se puede obligar a un trabajador/a a acceder al teletrabajo? ¿Me pueden obligar los trabajadores/as al teletrabajo?

Considerando que la pregunta se refiere al trabajo desde el domicilio del trabajador/a y la definición legal del teletrabajo en nuestra opinión resulta conveniente acordarlo.

Es recomendable hacerlo pero hay que tener en cuenta que no estamos ante una modalidad de trabajo diseñada para una situación extraordinaria e imprevisible como la actual y que está dirigida fundamentalmente a trabajos que requieran un uso intensivo de las técnicas informáticas y/o de telecomunicación y cuyas características permitan tal posibilidad.

2. ¿Si alguien no acude al trabajo porque no tiene con quién dejar a sus hijos/as ante un cierre temporal de los colegios estamos ante un permiso retribuido?

El Estatuto de los Trabajadores no contempla actualmente un permiso retribuido para hacer frente a dicha circunstancia, si bien debe comprobarse si pudiera tener encaje en la definición de las licencias o permisos regulados por la negociación colectiva.

Sí podrían solicitar los trabajadores/as con hijos/as menores reducciones de jornada a tal efecto o excedencias para el cuidado de hijos/as, todo ello de conformidad con la legislación vigente y con el convenio colectivo que resulte aplicable.

3. ¿Qué sucede si en la empresa hay un caso de contagio?

Dicha persona no irá a trabajar, lo pondrá en conocimiento de la empresa y deberá ponerse en contacto con las autoridades sanitarias. La empresa también deberá ponerlo en conocimiento de tales autoridades para seguir sus indicaciones e identificar a las personas que hayan mantenido contacto con la persona o personas infectadas.

La empresa deberá limpiar y desinfectar las superficies, herramientas...que hubiera podido utilizar la persona infectada.

Todo ello sin perjuicio de su consideración como situación asimilada al accidente de trabajo.

4. ¿Puedo acudir a un ERTE?

Si la empresa no puede mantener su actividad productiva, bien de forma parcial o total, y se viese en la necesidad de suspender o reducir parcial o totalmente su actividad tanto de forma directa como indirecta por el COVID-19, efectivamente puede recurrir a dicha medida.

Tanto el Estatuto de los Trabajadores/as en su artículo 47, como el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, contemplan esta posibilidad, tanto por causas técnicas, organizativas y/o productivas como en supuestos de fuerza mayor, si bien resulta indispensable con carácter previo analizar el supuesto concreto para determinar si nos encontramos ante una causa u otra, ya que en función de ésta el procedimiento será uno u otro.

La principal diferencia es que la calificación de fuerza mayor como causa motivadora de la suspensión o de la reducción de jornada deberá ser constatada y resuelta por la Autoridad Laboral,

no existiendo periodo de consultas como sucede en el ERTE por otras causas, ni posibilidad de aplicación de la medida por parte de la empresa si no existe resolución administrativa.

B. RECOMENDACIONES:

También debemos conocer que las empresas pueden acordar con sus trabajadores/as otras medidas como por ejemplo:

- a) Utilización de los sistemas de flexibilidad existentes (Ej.: bolsines horarios) para interrumpir temporalmente la actividad.
- b) Compensaciones de excesos de jornada que puedan existir.
- c) Anticipar también de forma acordada periodos vacacionales.
- d) Acordar permisos cuya retribución esté vinculada a la recuperación de esas horas en otros periodos, periodos de excedencia voluntaria, incluso acuerdos de adaptación de la jornada o de **suspensión del contrato de trabajo** con exoneración recíproca de las obligaciones de trabajar y de remunerar el trabajo.

En este sentido es recomendable la elaboración de un protocolo de actuación que considerando la actividad propia de cada empresa y de las personas que la integran se anticipe a posibles ausencias a fin de garantizar la actividad de la misma y de minimizar los efectos en la salud de los trabajadores/as.

Los servicios de prevención deben asumir dentro de las empresas un papel prioritario y preponderante en esta situación. En este sentido, y aparte de valorar la situación desde un enfoque preventivo, las empresas podemos entre otras medidas:

- ☐ Adoptar medidas de protección e higiene extraordinarias.
- ☐ Analizar la conveniencia y urgencia de viajes y reuniones.
- ☐ Evitar desplazamientos de riesgo.
- ☐ Detectar personas que por sus patologías previas pueden convertirse en personas especialmente sensibles en caso de contagio.
- ☐ Organizar el trabajo para reducir en la medida de lo posible el número de personas susceptibles de exponerse al riesgo. Por ejemplo mediante la adaptación horaria, limitar el uso de zonas comunes, que los equipos de trabajo se utilicen solo por la persona titular del puesto, etc.
- ☐ Revisar y actualizar protocolos de limpieza.

De la misma forma resulta imprescindible la atención continua a las recomendaciones y actualizaciones por parte de las Autoridades Sanitarias y la información a la plantilla.

Sin perjuicio de las respuestas y recomendaciones anteriores os mantendremos informados en próximas circulares de aquellas medidas que puedan establecerse, rogándoos estéis alerta sobre las mismas.