



GUIA LABORAL CORONAVIRUS 11/03/2020

Desde la Asesoría Jurídica del SINDI.CAT estamos recibiendo multitud de consultas sobre la afectación del virus COVID-19, por este motivo, elaboramos esta guía lo más actualizada posible, esperando que sea de vuestra utilidad.

Teletrabajo

Esta medida, que viene recogida en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores (ET), puede ser quizás la opción más satisfactoria para ambas partes, siempre que sea posible por el tipo de trabajo a desarrollar. El trabajador no ve reducido su salario y la empresa sigue funcionando. No obstante, debe ser acordada de mutuo acuerdo, y no puede ser exigida ni por la plantilla ni por la dirección empresarial de forma unilateral. Ahora bien, si la empresa rechaza permitir el trabajo a distancia, los empleados podrían invocar su derecho a la adaptación de su jornada por un motivo extraordinario (como es cuidar de los menores que no pueden asistir a clase). En tal caso, la negativa de la empresa deberá estar justificada y fundamentada.

En situación de teletrabajo, ¿puedo cobrar menos, por ejemplo en plus de transporte?

No existe regulación al respecto. **Si hay una imposición empresarial no tendría sentido que se redujera la retribución, si bien el punto de vista de la empresa será el de no abonar un concepto que tiene justificación en la movilidad de la persona.** Pero es una situación que requeriría profundo análisis jurídico por si existen situaciones particulares reguladas en convenio colectivo, o bien condiciones más beneficiosas de carácter colectivo.

¿Tengo derecho a negarme a acudir al lugar de trabajo por temor a un contagio?

Dependerá de si hay medidas aplicadas sobre ese centro de trabajo o no. La mera creencia o temor no autoriza a ausentarse del puesto de trabajo. La ausencia si está determinada por la autoridad pública mediante una medida de confinamiento en una población o en una zona concreta que afecte sí podría ser causa de exoneración de acudir al centro de trabajo para evitar el contagio.

En caso de infecciones, ¿puede la empresa apartar solo a ciertas personas de la plantilla?

No hay regulación de ello, deberá adoptarse medidas que en ningún caso spongan discriminación ni una diferencia de trato injustificada.

¿Está la empresa obligada a proveer material higiénico adecuado?

Sí, de acuerdo con la normativa de prevención de riesgos laborales, esta es una de las obligaciones comprendidas en la obligación empresarial de garantizar la salud y seguridad de sus empleados.

¿Puede obligarme mi empresa a viajar por motivos laborales?

La misma obligación que antes de producirse esta situación por Covid-19. De este modo, si no estaba pactada la movilidad laboral tampoco lo estará ahora, y si era una posibilidad factible por contrato de trabajo, lo seguirá siendo ahora, siempre que sea a lugares sin medidas de salud pública que lo limiten o prohíban.

¿Puede la empresa paralizar la actividad?

Sí, si hay causa justificada para ello.

¿En qué situación queda entonces el trabajador/a?

Dependerá de la decisión que adopte la empresa relativa a otorgar un permiso retribuido o, por el contrario, recurrir a un expediente de suspensión temporal de contratos de trabajo. Desde el SINDI.CAT, reivindicamos que en ese caso concreto, el tiempo de suspensión de contratos NO debe consumir la prestación de desempleo del personal afectado.

Adaptación del horario

En el supuesto de que la empresa no acepte el teletrabajo, el trabajador/a puede invocar su derecho de adaptación de jornada contemplado en el mismo artículo 38.4 del Estatuto. La conocida como “jornada a la carta” está prevista para conciliar la vida laboral y personal, y, en este caso, sería una opción a explorar. Como en el supuesto del teletrabajo, la medida debe ser negociada con la empresa, para eso están los representantes de los trabajadores, pero una negativa injustificada otorgaría al empleado un “plus de razón” a la hora de defender su derecho en tribunales.

Reducción de jornada

Otra de las alternativas que prevé la ley es la reducción de jornada, con la consecuente rebaja proporcional del salario. Las ventajas de esta opción son que el trabajador puede no solo disminuir las horas laborables, sino que también puede elegir su horario (derecho a la concreción horaria). Esta medida no exige un alcance temporal determinado, por lo que los empleados podrían disfrutar de la reducción mientras dure el cierre de escuelas y volver a la jornada anterior cuando estas reabran.

La normativa exige que el trabajador avise al empresario con una antelación de quince días, **salvo que se trate de un supuesto de fuerza mayor (como así podría ser considerado el coronavirus)**. No obstante, a esta opción solo pueden acogerse los empleados que tengan a su cuidado un menor de 12 años, como así lo establece el artículo 37.6 del ET.

Permiso retribuido

No acudir al trabajo para quedarse al cuidado de los hijos es una ausencia justificada, pero dicha falta no sería ni retribuida ni podría ser compensada con vacaciones (salvo que se acuerde lo contrario con la empresa).

Baja por accidente laboral

Los casos de cuarentena o aislamiento en los que el trabajador no pueda acudir a su puesto, la Seguridad Social ha considerado que es por contingencias profesionales, como ya exigimos desde SINDI.CAT, ya que inicialmente, la Seguridad Social sólo consideraba que era por contingencias comunes.

Vacaciones forzosas

La empresa NO puede obligar a sus empleados a cogerse días de vacaciones para afrontar esta crisis. Así lo establece el artículo 38.2 del ET, que exige que el periodo de disfrute de vacaciones se fije de común acuerdo entre empresario y trabajador, "de conformidad con lo establecido, en su caso, en los convenios colectivos". Es decir, la planificación de las vacaciones debe ser, en todo caso, negociada, por lo que la decisión unilateral del empleador no sería una solución.

¿PUEDE COMUNICARSE A LA EMPRESA EL NOMBRE DE LOS AFECTADOS?

La Agencia Española de Protección de Datos ya contestó a esta cuestión en referencia a la Gripe A. **En su informe, negó la posibilidad.** Si no hay consentimiento de las personas afectadas, los servicios de prevención no deben facilitar más información que las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva (artículo 22.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales).