

## **GUÍA PRÁCTICA PARA LAS EMPRESAS ANTE EL CORONAVIRUS**

### **PREGUNTAS Y RESPUESTAS**

**- ¿Qué medidas legales se han aprobado en materia laboral desde el inicio de la epidemia del coronavirus?.**

Los Reales Decretos-Leyes 6/2020, de 10 de marzo (BOE 11 de marzo) y 7/2020, de 12 de marzo (BOE 13 de marzo) únicamente han dispuesto la consideración como situación asimilada a accidente de trabajo, con carácter excepcional y exclusivamente para la incapacidad temporal, los períodos de aislamiento o contagio por el virus COVID-19.

**-¿ Para que se considere en situación de incapacidad temporal a la persona trabajadora que esté contagiada u obligada a hacer cuarentena, ¿debe expedirse baja médica?.**

**SI**, en ambos casos se requiere parte de baja, aunque existe la posibilidad de que dicho parte de baja se expida con posterioridad al inicio de la misma, con efectos retroactivos.

**- ¿Qué medidas de prevención especiales deben adoptar las empresas?**

Las empresas tienen una obligación de garantizar la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras, por lo que deberán informar y aplicar las recomendaciones que se comuniquen por las autoridades sanitarias, adoptando la medida de suspensión de la actividad de la empresa sólo en caso de riesgo grave e inminente para la salud.

**- ¿Qué debe hacer la empresa con el resto de la plantilla si hay un caso de positivo por coronavirus?.**

En este caso, deberá comunicarse tal situación a los Delegados de Prevención y, si es posible, al conjunto de la plantilla, debiendo extremarse las medidas de prevención y protección de la salud del resto de la plantilla, siguiendo las recomendaciones de las autoridades sanitarias y de los servicios médicos de la mutua.

- **¿Es situación de baja por incapacidad temporal la situación de las personas trabajadoras que tengan la necesidad de quedarse en casa a cuidar de sus hijos/as a resultas del cierre de los colegios?**

**NO**, esta situación no se considera baja ni la persona trabajadora puede unilateralmente decidir por su cuenta quedarse en su domicilio, debiendo consensuar con la empresa la medida de conciliación correspondiente.

- **¿Tiene la persona trabajadora derecho a invocar como deber inexcusable, público y personal la necesidad de cuidar de sus hijos/as en casa para así ausentarse de su puesto de trabajo?**

**NO**, no se considera incluida esta situación dentro de los supuestos del art. 37.3 d) ET que facultan a la persona trabajadora a ausentarse de su puesto de trabajo.

- **¿Qué medidas de conciliación laboral y familiar pueden adoptarse en estos casos?**

**a) Teletrabajo.** Se recomienda como medida más idónea, siempre que ello sea posible en atención a las funciones desarrolladas por cada persona trabajadora. Esta medida, excepcional y limitada en el tiempo para atender esta situación urgente, debe ser consensuada entre las partes, no pudiendo imponerse de forma obligatoria.

**b) Reorganización de las vacaciones.** Para adelantar su disfrute y poder así permitir la conciliación, lo que igualmente deberá consensuarse entre las partes, no pudiendo imponerse de forma obligatoria.

**c) Adaptación temporal de la duración y distribución de la jornada.** Deberá hacerse de mutuo acuerdo entre las partes, para conciliar las necesidades de la persona trabajadora y de la empresa. En caso de tratarse de personas trabajadoras con hijo menor de 12 años, existe reconocimiento y expreso (art. 38.4 ET) de ese derecho a la conciliación, si bien deberá existir un período previo de negociación con la empresa (máximo 30 días), resolviéndose judicialmente en caso de discrepancia.

**d) Excedencia por cuidado de hijos.** Durante tres años a contar desde el nacimiento o adopción de un hijo, los trabajadores pueden solicitar una excedencia con derecho a la reserva de puesto de trabajo durante el primer año. Nada impide que los trabajadores en esa situación soliciten una excedencia de duración inferior, por ejemplo, de un mes, para cuidar a sus hijos durante el cierre de los colegios y guarderías. Durante dicha excedencia se suspende tanto la prestación de servicios como la obligación de pagar el salario.

**- ¿Qué situaciones derivadas del coronavirus pueden ser consideradas como FUERZA MAYOR, a los efectos de justificar un expediente temporal de suspensión de contratos o reducción de jornada de trabajo?**

La causa mayor, definida como la concurrencia de un acontecimiento externo, imprevisible, inevitable y absolutamente independiente a la voluntad de la empresa, deberá ser constatada por la autoridad laboral y se interpreta de forma restrictiva. Como no se ha aprobado ninguna medida que especifique que concurre fuerza mayor en la actual situación, consideramos que únicamente podría invocarse esta causa de fuerza mayor en los supuestos de empresas en los que concurra una imposibilidad manifiesta y absoluta de seguir prestando la actividad como consecuencia directa del cumplimiento de órdenes de las autoridades gubernativas o sanitarias, como por ejemplo los colegios respecto de sus trabajadores en los que se acuerde la clausura o situaciones similares.

**- ¿Se puede considerar como FUERZA MAYOR a los efectos de justificar un expediente temporal de regulación de empleo, aquellas situaciones derivadas de la imposibilidad de prestación de servicios por personas trabajadores que deben cuidar de sus hijos/as en casa?**

**NO**, porque esa causa no incide directamente en la empresa.

**- ¿Qué alternativas tendrían las empresas en los supuestos en que su actividad y volumen de trabajo se vea afectado negativamente?**

Deberá acudir a la vía del expediente de suspensión temporal de contratos de trabajo o de reducción de jornada por causas económicas, productivas u organizativas previsto en el art. 47 ET, lo que faculta a suspender los contratos de trabajo por todo el tiempo que dure esa situación, o a reducir la jornada de trabajo de las personas trabajadoras afectadas entre un mínimo del 10% y un máximo del 70%, con derecho a generar las correspondientes prestaciones de desempleo.