

Derechos de los Trabajadores ante el coronavirus y el cierre de los centros educativos

No todas las empresas tienen habilitada la opción de que sus empleados teletrabajen ¿qué otras opciones de trabajo serían posibles?

20 MARZO

CONFEDERACIÓN DE CUADROS Y
PROFESIONALES
Area Jurídica



Derechos de los Trabajadores ante el coronavirus

Desde el miércoles 11 de marzo, en la Comunidad de Madrid todos los **centros educativos permanecen cerrados** durante, al menos, los siguientes quince días.

Una medida que, a partir del lunes 16 de marzo, se ha extendido al conjunto del país. Ante esta situación, **¿cuáles son los derechos laborales de los trabajadores** que no cuentan con la ayuda de los abuelos o terceras personas que se puedan ocupar de los menores mientras no asisten al colegio?

En primer lugar, lo deseado sería que el trabajador pudiera llegar a un acuerdo con su empresa, mediante el cual le permitan **teletrabajar** desde su domicilio o trabajar a distancia, siguiendo las recomendaciones de los Ministerios de Sanidad y Ministerio de Trabajo y Economía Social, mientras duren las medidas de contención.

Ahora bien, no todas las empresas tienen habilitada la opción de que sus empleados teletrabajen, respetándose la protección de datos empresariales y personales, y sobre todo, lo relativo a la salud, prevención y accidentes laborales.

Por ello, cuando no es posible hacer uso de la medida indicada en el párrafo anterior, estas son las **opciones legales con las que cuenta el trabajador ante situaciones de fuerza mayor** como la ocasionada por las medidas de **prevención de contagio del coronavirus**:

1.- “Jornada a la carta”: El artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores permite a aquellos padres con hijos menores de doce años, solicitar la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, para hacer efectiva la conciliación de la vida familiar y laboral, sin necesidad de acudir a una reducción de jornada.

Sin embargo, tal y como está regulada en el precepto mencionado, la empresa cuenta con un plazo de treinta días para contestar a la solicitud del trabajador, bien aceptándola, proponiendo alguna alternativa o denegándola. Si la respuesta es negativa, el trabajador podrá acudir al Juzgado de lo Social, quien en base a lo establecido en el artículo 139 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, deberá resolver su solicitud.

2.- Permisos retribuidos: el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, permite a los trabajadores ausentarse de su puesto de trabajo con derecho a remuneración -previa acreditación y justificación- en supuestos de enfermedad u hospitalización, durante dos días, o cuatro si es necesario realizar un desplazamiento de más de 200 kilómetros.

La duración de estos permisos y los supuestos en los que puede hacerse uso de los mismos puede verse mejorada en los convenios colectivos.

3.- Reducción de jornada: el artículo 37.6 y 7 del Estatuto de los Trabajadores permite a todos aquellas personas con hijos menores de doce años, acogerse a una reducción de su jornada laboral entre al menos un octavo y la mitad de la jornada ordinaria.

No obstante, al igual que ocurre con la *jornada a la carta*, la reducción tiene que solicitarse con al menos quince días de antelación y tiene que se aceptada por la empresa, por lo que no es una medida que se pueda aplicar de un día para el otro.

4.- Excedencia por cuidado de menores: el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores permite solicitar una excedencia voluntaria para cuidar a los hijos (tanto por naturaleza, adopción como acogimiento), que no podrá ser superior a dos años y que no tiene duración mínima. El periodo durante el que se encuentre en excedencia computará a efectos de antigüedad y tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo durante el primer año.

5.- Licencias sin sueldo: la mayoría de convenios colectivos prevé, como mejora al marco mínimo que fija el Estatuto de los Trabajadores, la posibilidad de que sus trabajadores hagan uso de una licencia sin sueldo. Por ejemplo, el artículo 33 del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid requiere que el trabajador tenga una antigüedad de al menos cinco años en la empresa y su duración no puede ser inferior a un mes ni superior a seis meses. Sólo se podrá solicitar una vez cada tres años y durante el tiempo de la misma, la relación laboral estará en suspenso.

6.- Vacaciones, días de libre disposición o asuntos propios si ninguna de las anteriores medidas resultase de posible aplicación.

7.- Por último, la empresa puede acordar la suspensión total o parcial de la actividad mediante un Expediente de Regulación de Empleo Temporal (ERTE), de conformidad con lo señalado en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores. Durante el periodo en el que la relación laboral se mantenga en suspenso, el trabajador tendrá derecho a la prestación de desempleo.

El Ministerio de Trabajo y Economía Social también prevé la posibilidad de suspender total o parcialmente la actividad, sin acudir a las formalidades del ERTE, si bien los trabajadores mantendrán el derecho a la percepción íntegra de su salario, conforme al artículo 30 del Estatuto de los Trabajadores.

Fuente: Lefebvre