

# empresarios y trabajadores

analiza los detalles sobre la gestión y tramitación de ERTE por fuerza mayor o causas económicas y productivas, y sobre protección de la salud y seguridad de los trabajadores en las instalaciones de la empresa y los protocolos a seguir.



paro de un ERTE –ya sea por fuerza mayor o por causas ETOP– en una medida de reducción de jornada? ¿Y al contrario?

La primera de las modificaciones, sería factible en ERTE de fuerza mayor según las necesidades de la actividad; mientras que en un ERTE ETOP debería pactarse o consignarse en la decisión final en caso de desacuerdo.

Sin embargo, dichas medidas no podrían tornar en más gravosas que las expresamente acordadas o decididas sin acuerdo (ERTE ETOP) o solicitadas (caso de ERTE fuerza mayor).

• **¿Puede dejarse parcialmente sin efecto un ERTE –ya sea por fuerza mayor, o por causas ETOP–, reincorporando a la actividad a parte de las personas trabajadoras afectadas y posteriormente volver a incluirlas en el ERTE?**

Sí, existiendo causa justificada; y para el ERTE ETOP, si consta en el acuerdo, o en su defecto, en la decisión final.

• **¿Cómo y con qué límites debe gestionarse la recuperación de las**

horas correspondientes al permiso retribuido comprendido entre el 30 de marzo y el 9 de abril?

Podrá comenzar desde la finalización del estado de alarma, y deberá negociarse con la representación de los trabajadores, respetando los límites en materia de jornada, descansos mínimos y los derechos de conciliación.

• **¿Puedo renegociar el convenio colectivo pactado antes del Covid-19?**

Habría de someterse a la negociación colectiva, aunando voluntades de las partes negociadoras. No obstante, podrían valorarse otros mecanismos, como su eventual inaplicación en determinadas materias.

## 4 PRL, seguridad y salud laboral

• **¿Pueden las personas trabajadoras negarse a volver a su centro de trabajo por considerar más garantista para su seguridad y salud el sistema de teletrabajo?**

El empleado deberá cumplir la or-

den empresarial de retorno. En caso contrario, podrían adoptarse medidas disciplinarias.

• **¿Cómo debe organizar el empleador el retorno de las personas trabajadoras al centro de trabajo después del periodo de teletrabajo?**

El Servicio de Prevención habrá de actualizar la evaluación de riesgos –informando de ello a los Delegados de Prevención o miembros del Comité de Empresa–, de donde se obtendrán las medidas de prevención a adoptar y que serán incluidas en el documento “plan de contingencia”, en el que además de aquellas, la empresa detallará un plan de acción.

Adicionalmente, se recogerá la siguiente información: (i) nombramiento de un coordinador; (ii) protocolo de desinfección; (iii) protocolo ante casos sintomáticos, (iv) coordinación de actividades empresariales y; (v) plan de retorno.

• **¿Debe la compañía proporcionar formación concreta a las personas trabajadoras sobre las nuevas medidas preventivas adopta-**

das con respecto al Covid-19? ¿Qué requisitos debería cumplir?

En efecto, al empresario le cumple el deber de informar sobre las medidas de protección implementadas, de un modo veraz y accesible.

• **¿Cuentan las empresas con algún deber específico respecto a las personas trabajadoras de las empresas contratistas o de las empresas cliente?**

La empresa principal habrá de velar por el cumplimiento por parte de contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales conforme lo dispuesto en la Ley de Protección de Riesgos Laborales.

• **¿Tiene el empleador la obligación de dotar a las personas trabajadoras de Equipos de Protección Individual (EPI) concretos cuando retornen al centro de trabajo?**

No existiría una obligación homogénea y única para todas las empresas de adoptar medidas preventivas preestablecidas o proporcionar determinados EPI, como guantes o mascarillas.

• **¿Quién está facultado para realizar los test? ¿Puede la compañía obligar a las personas trabajadoras a que se sometan a dichos análisis?**

El empresario habrá de adoptar una decisión que observe de un lado, la obligación y límites de protección de datos, y de otra, el deber de vigilancia de salud. Todo ello, en términos de proporcionalidad, y previa prescripción facultativa.

• **¿Cómo debe actuar la compañía si una persona trabajadora presenta síntomas de contagio? ¿Puede exigirle que abandone el centro de trabajo?**

Deberá evitarse el contagio, mediante el aislamiento. Así, si la persona trabajadora se encuentra en un estado que le permite abandonar las instalaciones por sí misma, el empresario colaborará para que lo haga en condiciones de seguridad. En caso contrario, debería ponerse en contacto con el servicio de emergencias.

• **¿Puede la empresa medir la temperatura corporal de las personas trabajadoras en el acceso al centro de trabajo? ¿Puede negar la empresa el acceso al centro de trabajo a una persona trabajadora que presenta una temperatura corporal alta?**

A pesar de la inexistencia de precedentes, la empresa podría efectuar tales mediciones, respetando en todo caso la legislación en materia de protección de datos y siempre que se practique por personal sanitario.

Si se detectaran personas trabajadoras con síntomas de contagio por Covid-19, podría activarse el protocolo de actuación ante casos sintomáticos, aun cuando la fiebre no es el único síntoma.

máticos, aun cuando la fiebre no es el único síntoma.

## 5 Plan MECUIDA. Medidas adicionales de protección

• **¿Las personas trabajadoras tienen derecho a teletrabajar durante el cierre de los colegios?**

Podrán solicitarlo justificándolo adecuadamente, y siempre que tal opción resulte técnica y razonablemente posible.

• **¿Podría la empresa denegar la solicitud de adaptación de jornada por motivos organizativos?**

La denegación debería motivarse de forma justificada, razonable y proporcionada en relación con la situación empresarial, sin perjuicio de su impugnación judicial por la persona trabajadora interesada.

• **¿Se exige algún tipo de preaviso por parte de la persona trabajadora a la hora de solicitar la adaptación o reducción de su jornada?**

No, salvo en el caso de la reducción de jornada especial que deberá comunicarse con 24 horas de antelación.

• **¿La adaptación de jornada será de forma indefinida o existe límite temporal?**

El límite temporal quedaría fijado hasta tres meses desde la finalización del estado de alarma.

• **¿Puede la persona trabajadora solicitar la adaptación de jornada con independencia de la dimensión de la plantilla de la empresa?**

La regulación normativa no establece límite alguno para la solicitud de adaptación de jornada en función de la plantilla de la empresa.

## 6 Otras eventuales obligaciones empresariales

• **¿Podrán repartirse dividendos si se ha implementado un ERTE por causa de fuerza mayor?**

Las empresas que realicen un ERTE por causa de fuerza mayor no podrán repartir dividendos con cargo al ejercicio 2020 –con excepción de aquellas que a fecha 29 de febrero de 2020 contaran con menos de 50 trabajadores– salvo que abonen previamente el importe correspondiente de las cuotas que se hubiese exonerado.

No obstante, nada obstaría a que sí se repartieran dividendos –a pesar de haberse realizado un ERTE por fuerza mayor– con cargo a las cuentas del ejercicio 2019, o incluso a las correspondientes al 2020, con cargo a reservas voluntarias.