



EMBAJADA
DE ESPAÑA

CONSEJERÍA DE TRABAJO,
MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL

Lichtensteinallee 1 - 10787 Berlín
Tfno. 030-263 989 200 – E-Mail: alemania@mitramiss.es

NOTA INFORMATIVA

12/03/2020

CÓMO AFECTA EL CORONAVIRUS A LAS RELACIONES LABORALES

El Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales ha publicado en su página web un listado de preguntas frecuentes sobre cómo afectan las situaciones generadas por el coronavirus COVID-19 a las relaciones laborales.

Para facilitar su acceso, publicamos a continuación una traducción, con carácter meramente informativo y por tanto sin valor legal. En este enlace puedes encontrar la fuente original (en alemán):

<https://www.bmas.de/DE/Presse/Meldungen/2020/corona-virus-arbeitsrechtliche-auswirkungen.html>

¿Tengo derecho a trabajar desde casa (teletrabajo)?

No existe un derecho por ley a trabajar desde casa. No obstante, los trabajadores pueden pactarlo con su empresa. Puede ser que esta opción conste en un acuerdo de empresa o convenio colectivo.

¿Estoy obligado a ir a la oficina si mis compañeros de trabajo tienen tos?

No existe un derecho general a que los trabajadores dejen de acudir a su puesto de trabajo cuando brota una epidemia como la originada por el COVID-19.

Solo si el trabajo representa un peligro considerable para la persona afectada, o por lo menos existe una sospecha objetivamente justificada de peligro para la vida o la salud, se podría aplicar el art. 275.3 del Código Civil alemán, que contempla las causas de no prestación de un servicio. Por tanto, que un compañero de trabajo tenga tos, sin ninguna sospecha justificada, no es razón suficiente.

¿Puede la empresa obligar a hacer horas extras si hay muchos compañeros de baja?

Por lo general, los trabajadores solo están obligados a trabajar horas extras si lo contempla un convenio colectivo, acuerdo de empresa o contrato de trabajo. No obstante, si no hay otra alternativa y a fin de evitar daños a la empresa se puede obligar al trabajador a realizar horas extras. Este sería el caso en el que, por ejemplo, se produjeran considerables bajas temporales en la plantilla debido a enfermedades generadas por el COVID-19.

Si no existe disposición laboral o convenio colectivo sobre el pago de horas extras, el trabajador podrá exigir la remuneración básica a abonar por horas extraordinarias conforme al art. 612 del Código Civil alemán. El derecho a la remuneración de las horas extras presupone que la empresa las ha ordenado, aprobado o tolerado y, en todo caso, son necesarias para completar el trabajo debido.

¿Tengo derecho a seguir recibiendo mi salario en caso de restricciones o de cierre temporal de la empresa?

Por lo que respecta a la continuación del pago salarial, la empresa básicamente sigue obligada a pagar el salario si los trabajadores tienen capacidad y disponibilidad para trabajar pero no puede emplearlos por razones internas (teoría del riesgo operativo, art. 615.3 Código Civil). Esto incluiría los casos en los que debido a las enfermedades derivadas del COVID-19 se produjera una considerable falta de personal o hubiera restricciones en el suministro y la empresa tuviera que cesar temporalmente su actividad laboral. En estos casos los trabajadores seguirían teniendo derecho a percibir su salario aunque no pudieran trabajar.

Nota: los convenios individuales o colectivos pueden regular de otra manera los casos en los que ni empresa ni trabajador son responsables de la pérdida de horas de trabajo

¿Puede una empresa recibir una prestación por reducción de jornada debido al coronavirus?

Las empresas que por falta de suministro originada por consecuencias del COVID-19 o por la imposición oficial del cierre de empresas se vean obligadas a reducir o suspender su producción, pueden solicitar la prestación por reducción de jornada para los trabajadores afectados. Previamente deberán notificarlo a la Agencia Federal de Empleo, que comprobará si se cumplen las condiciones para su concesión.

La prestación puede concederse por un máximo de 12 meses y consiste en el 67 o 60% (según el trabajador tenga o no hijos a su cargo) de la diferencia entre la remuneración neta que se habría pagado de no reducir la jornada y la jornada laboral y la efectivamente recibida.

¿Qué sucede si la empresa ordena la reducción de jornada?

El trabajador tendrá derecho a la prestación por reducción de jornada si la empresa la ha ordenado justificadamente debido a una pérdida de trabajo con pérdida de ingresos, por ejemplo, cuando por falta de suministro a causa del coronavirus solo se puede mantener la producción con restricciones o no se puede mantener, o debe cerrar por orden de las autoridades.

¿Qué sucede si mi hijo no está enfermo, pero la guardería/escuela está cerrada (a largo plazo) y no tengo la posibilidad de que le cuide otra persona? ¿Tengo que tomar vacaciones?

Si la guardería/escuela está cerrada, según la edad de los niños los progenitores deben hacer todo lo razonablemente posible por garantizar de otra manera el cuidado de sus hijos (abuelos, el otro progenitor). Si aun así no se puede garantizar el cuidado de los niños, el trabajador debería tener derecho a ausentarse de su puesto de trabajo, ya que no se puede esperar que en esta situación cumpla con su trabajo (art. 275.3 Código Civil). Así, el trabajador quedaría liberado de la obligación de prestar servicios; sin que obligatoriamente tuviera que tomar vacaciones.

Sin embargo, si bien el trabajador tiene derecho a no cumplir con su servicio al verse impedido por causas personales, solo tendrá derecho a la continuación del pago de su salario en determinadas condiciones. El pago del salario solo puede solicitarse conforme al art. 616 del Código Civil alemán por un periodo no demasiado extenso. Además, puede ser que acuerdos laborales o convenios colectivos restrinjan o excluyan o completamente la reclamación en base a este artículo.

Si el trabajador toma vacaciones, recibirá la correspondiente remuneración.

¿Qué pasa si no puedo acudir a mi puesto de trabajo, por ejemplo, porque el transporte público no funciona?

Si el trabajador no puede llegar a su lugar de trabajo debido a medidas generales y, por lo tanto, no puede desempeñar su actividad laboral, en principio no tendrá legalmente derecho al pago de su salario, ya que es el trabajador quien asume el riesgo de llegar a la empresa como lugar de trabajo.

¿Qué pasa si contraigo el COVID-19?

Si el trabajador pierde su capacidad para trabajar debido al coronavirus y, por lo tanto, no puede desempeñar su actividad laboral, podrá seguir percibiendo su salario por enfermedad durante un periodo de seis semanas (art. 3 Ley de continuación del pago salarial). Tras de este periodo, las personas con seguro médico público tienen derecho al subsidio por enfermedad.

¿Tengo derecho a mi salario si no puedo trabajar porque me lo prohíbe una medida oficial de protección contra la infección?

Si el propio trabajador, debido a una medida oficial, tiene prohibido trabajar o debe quedarse en cuarentena, puede tener derecho a una remuneración por parte de la empresa. En opinión del Tribunal Federal Supremo, en tal caso existiría un impedimento temporal en la persona del trabajador que obligue a la empresa a seguir abonándole su salario pese a que se haya extinguido la obligación de desempeñar la actividad laboral (art. 616 Código Civil). La duración de la continuación del pago salarial dependerá de las circunstancias de cada caso (véase Tribunal Federal de Justicia, sentencia de 30 de noviembre de 1978, III ZR 43/77 - por un máximo de 6 semanas según esta decisión).

En los casos en que el art. 616 del Código Civil esté restringido o excluido por un acuerdo individual o colectivo, o no sea de aplicación por otros motivos, hay varias posibilidades de solicitar una indemnización de derecho público. Las personas que por orden del departamento de sanidad competente son aisladas por sospecha de infección (cuarentena) y sufren por tanto una pérdida de ingresos, tienen derecho a una indemnización en base al art. 56 de la Ley de protección contra las infecciones, que se calcula en función de la pérdida de ingresos. Durante las primeras seis semanas, se concede por la totalidad de los ingresos no percibidos. A partir de la séptima semana, se concede la cuantía del subsidio de enfermedad. Los trabajadores reciben una compensación de la empresa correspondiente al salario neto durante el periodo de cuarentena, pero no más de seis semanas. La empresa puede solicitar el reembolso de dichas cantidades. Después de seis semanas, el Estado asume el pago del subsidio de enfermedad. Las personas enfermas no están cubiertas por este plan puesto que ya reciben la continuación del pago salarial y el subsidio de enfermedad.

¿Qué obligaciones tienen las empresas para proteger a los trabajadores? ¿La protección contra enfermedades infecciosas incluye también valoración de riesgos para los trabajadores?

De conformidad con la Ley de protección laboral la empresa está obligada a valorar los riesgos para la seguridad y la salud de sus trabajadores en el puesto de trabajo (valoración de riesgos) y a adoptar medidas preventivas. En el marco de la planificación para la pandemia (protección civil) la empresa debe identificar y aplicar medidas adicionales.

En cuanto a protección laboral, si un trabajador maneja agentes biológicos debe aplicarse el Decreto sobre sustancias biológicas (art. 4 BioStoffV). En la valoración de riesgos deben tenerse en cuenta las sustancias biológicas como virus, bacterias, etc. La empresa debe derivar y aplicar medidas de protección para sus trabajadores frente a los peligros. Las medidas pueden ser de carácter técnico y organizativo, como la separación de las áreas de trabajo o la limitación del número de trabajadores. Si existe un riesgo, la empresa también debe proporcionar equipo de protección personal como guantes o mascarillas, e instruir a los trabajadores sobre los peligros y sobre las precauciones individuales. Contienen aclaraciones más concretas la Norma Técnica "Agentes biológicos en la atención sanitaria y la protección del bienestar" (TRBA 250) o la Resolución 609 "Seguridad y salud en el trabajo en caso de gripe humana que no pueda prevenirse adecuadamente mediante la vacunación", esta última aplicada en la actualidad en la prevención de la COVID-19.