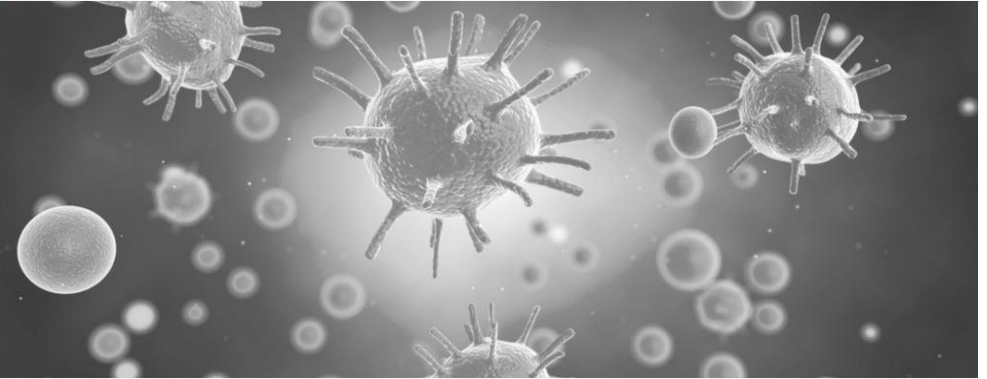


**ALERTA  
DE  
CORONAVIRUS**  
**24/7**



## Asistencia a empresas 24/7 durante la pandemia de coronavirus

### Derecho laboral

13 de marzo de 2020

La pandemia de coronavirus significa para las empresas adaptar su organización de trabajo a condiciones que nunca antes habían experimentado. Hemos preparado para Ustedes una lista de las cuestiones laborales más importantes a las que se enfrentan los empleadores en relación con la situación actual, junto con algunas propuestas de soluciones jurídicas prácticas. Dado que en el momento de preparar esta información, el legislador está trabajando en nuevas soluciones, actualizaremos la alerta de forma regular.

**Ante la disminución incontrolada del número de empleados activos** causada por:

- haber sometido a los trabajadores a una cuarentena domiciliaria por sospecha de coronavirus o a una cuarentena de 14 días en relación con la entrada en Polonia (incluidos los trabajadores extranjeros, por ejemplo, de Ucrania);
- las dificultades para volver a casa después de un viaje al extranjero;
- el aumento de las bajas por enfermedad y la hospitalización de los trabajadores;
- el uso por parte de los trabajadores de la posibilidad de recibir durante 14 días el subsidio de atención en relación con el cuidado de un niño menor de 8 años, introducido por la llamada Ley Especial<sup>1</sup>.

#### ¿Qué puede/debe hacer el empleador?

- habilitar el teletrabajo, si la naturaleza del trabajo lo permite;
- introducir un reglamento interno para el trabajo a distancia que rija en el lugar de trabajo (o actualizar el que ya esté en vigor);
- establecer normas temporales para la gestión de sustituciones, manteniendo al mismo tiempo las normas sobre el horario de trabajo (por ejemplo, dividir a los trabajadores en grupos que se reemplacen en determinados intervalos y que no tengan contacto entre sí y en caso de que se sospeche la presencia de coronavirus en un trabajador de uno de los grupos, los grupos restantes no serán excluidos del trabajo).

<sup>1</sup> Ley de 2 de marzo de 2020 sobre medidas especiales relacionadas con la prevención y lucha contra COVID-19, otras enfermedades infecciosas y las situaciones de crisis causadas por ellas (Boletín Legislativo de 2020, epígrafe 374)

**Ante las dificultades en el funcionamiento del lugar de trabajo** causadas por:

- el cierre de la planta por razones sanitarias;
- la imposibilidad práctica de mantener la continuidad del trabajo (por ejemplo, debido a la suspensión de los suministros de mercancías).

**¿Qué puede/debe hacer el empleador?**

- confiar al trabajador la realización de otros trabajos distintos de los especificados en el contrato de trabajo, correspondientes a las cualificaciones del trabajador, manteniendo la remuneración existente, por ejemplo, el desarrollo de un proyecto específico desde su casa, la organización de la documentación;
- declarar la interrupción por razones organizativas o económicas;
- instruir a sus trabajadores que recuperen las horas extras;
- acordar con el trabajador que disfrute de sus vacaciones anuales (sólo con el consentimiento del trabajador; el consentimiento no se requiere solamente durante el período de preaviso cuando se produce una resolución del contrato);
- celebrar un acuerdo con la organización sindical o la representación de los trabajadores de la empresa para aplicar condiciones de empleo menos favorables que las resultantes de los contratos de trabajo (por ejemplo, reducción de los bonos contractuales, reducción temporal de la jornada);
- contemplar la posibilidad de reevaluar los riesgos laborales en algunos puestos de trabajo.

**Ante la necesidad de organizar el teletrabajo ad hoc**, la cual requiere de las actuaciones siguientes:

- tomar la decisión sobre el trabajo a distancia de todo o una parte del personal;
- de forma rápida adaptar la infraestructura técnica para el trabajo a distancia;
- desarrollar nuevos procesos, por ejemplo, en el ámbito del encargo de trabajos, el control de su ejecución y la entrega de sus resultados.

**¿Qué puede/debe hacer el empleador?**

- introducir un reglamento completo de trabajo a distancia adaptado a la nueva situación, que incluya en particular: la salud y la seguridad (incluida la responsabilidad por los accidentes de trabajo), el horario de trabajo (confirmar el comienzo y el final del trabajo), las normas de contacto con los superiores y los compañeros de trabajo, las obligaciones de proteger la información confidencial que sea secreto de la empresa y los datos personales en la casa del trabajador, las normas de utilización de los equipos y liquidación de los costes de electricidad, internet, etc;
- *nota:* la normativa vigente para el trabajo a distancia suele ser insuficiente en la situación actual debido a la falta de adaptación al trabajo "masivo" en forma remota, y el concepto jurídico de teletrabajo es demasiado inflexible.

**Ante la denegación del viaje de negocios:**

- debido a una mayor exposición a la infección de coronavirus en los medios de transporte/viajes;
- con referencia al párrafo 1 del artículo 210 del Código Laboral (posibilidad de abstenerse de realizar un trabajo si sus condiciones no se ajustan a las normas de salud y seguridad y suponen una amenaza directa para la salud o la vida del trabajador o si el trabajo realizado supone tal peligro para otras personas).

**¿Qué puede/debe hacer el empleador?**

- confiar al empleado la realización de trabajos distintos de los especificados en el contrato de trabajo, que correspondan a sus cualificaciones y no requieran movilidad (especialmente importante en el caso de los empleados que viajan con frecuencia, como los representantes de ventas);
- permitir el trabajo a distancia;
- *nota:* el empleado debe informar inmediatamente a su superior si se abstiene de trabajar por la razón anterior.

**Ante un mayor riesgo de violación de la protección de datos en relación con:**

- la obtención de datos personales más amplios de los trabajadores (por ejemplo, información sobre viajes privados, estado de salud)

**¿Qué puede/debe hacer el empleador?**

- limitar la cantidad de datos recopilados al mínimo necesario, por ejemplo, preguntar si el empleado estaba en la zona de riesgo de coronavirus o si tuvo contacto con personas que se encontraban en esas zonas (sólo para determinar la legitimidad de la orden de trabajo a distancia sobre la base de la Ley Especial), y no pedir información sobre todas las estancias y destinos posibles.

Estamos a su disposición para consultas detalladas sobre cómo aplicar cada una de las soluciones.

Mantendremos la página de DZP actualizada.

## Estamos a su disposición



**Bogusław Kapłon**

Socio | Jefe del Área de Derecho Laboral y Seguridad Social

E: Boguslaw.Kaplon@dzp.pl



**Agata Mierzwa**

Socia | Área de Derecho Laboral y Seguridad Social

E: Agata.Mierzwa@dzp.pl