

CORONAVIRUS: MEDIDAS LABORALES FRENTE AL CIERRE TEMPORAL DE CENTROS DE ENSEÑANZA ESCOLAR

Dada la medida preventiva de suspensión de la actividad escolar y extraescolar de todos los colegios públicos y/o concertados, institutos, guarderías y centros universitarios de Vitoria-Gasteiz, acordada por los Departamentos de Sanidad y Educación del Gobierno Vasco para un periodo, en principio, de 15 días (desde mañana martes 10 de marzo hasta el próximo 23 de marzo de 2020); teniendo en cuenta la repercusión que esta medida puede tener respecto a las necesidades de conciliación de la vida familiar y laboral de muchas personas afectadas (con hijos/as menores, en edad escolar temprana); y a la vista de las numerosas consultas y peticiones de información que estamos teniendo en las últimas horas; queremos trasladarles al respecto las siguientes consideraciones preliminares:

La decisión de suspender temporalmente la actividad de los centros escolares y universitarios ha sido adoptada por los Departamentos de Sanidad y Educación del Gobierno Vasco, y no está acompañada de ninguna medida excepcional o específica que pudiera haberse acordado en el ámbito laboral, dirigida a paliar los efectos que el cierre de los colegios puede ocasionar en las personas trabajadoras que tengan problemas para conciliar sus obligaciones laborales con las propias del cuidado y atención de los hijos/as.

En ese sentido, la situación que se crea a partir de mañana y hasta el próximo 23 de marzo, resulta ser la misma que se origina en aquellas épocas del año en las que no hay actividad escolar ordinaria por vacaciones escolares (meses de junio/julio o septiembre, especialmente); de tal forma que las herramientas para tratar de hacer posible la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores son las que ya existen en nuestra legislación laboral ordinaria o en el ámbito interno de las empresas.

Respecto a la posibilidad de suspensión temporal de contratos de trabajo por causa de fuerza mayor, al amparo de los artículos 47.3 y 57.1 del Estatuto de los Trabajadores y normas reglamentarias de desarrollo; puestos en contacto con la autoridad laboral (que es quien debe constatar la existencia de dicha causa legal de suspensión) no parece que en el momento actual concurren ya las notas características de la fuerza mayor (entendida como acontecimiento o hecho externo a la empresa y extraordinario, de carácter imprevisible o previsible pero inevitable, independiente de la voluntad del empresario).

Así las cosas, ante un previsible aumento de las peticiones, por parte de los trabajadores, de medidas que faciliten la conciliación de sus obligaciones de asistencia al trabajo con las derivadas del cuidado y atención de los/as hijos/as; cabe acordar en la empresa alguna o varias de las siguientes medidas:

- Prestación temporal de servicios desde el domicilio (trabajo a distancia), cuando las características y funciones del**

puesto de trabajo lo permitan, de conformidad con lo que al respecto establecen los artículos 13 y 34.8 del Estatuto de los Trabajadores y/o el Convenio Colectivo de aplicación en la empresa.

- Posible compensación de los excesos de jornada que puedan existir, con descanso compensatorio durante estos días.**
- Posibilidad de acordar en estas fechas el disfrute de días de libre disposición o días para asuntos propios.**
- Posibilidad de establecer temporalmente horarios más flexibles de entrada/salida al trabajo, o bien de utilizar bolsines horarios flexibles que puedan existir en la empresa, para aumentar las posibilidades de conciliación.**
- Posibilidad de anticipar, de forma acordada, el disfrute de días de vacaciones durante estas fechas.**
- Posibles solicitudes de adaptaciones de jornada por cuidado de hijos/as menores de 12 años (artículo 34.8 del estatuto de los Trabajadores), reducciones de jornada por el mismo motivo (artículo 37.6), o bien excedencias temporales voluntarias (artículo 46.3)**
- Suspensión del contrato de trabajo, de conformidad con lo que establece el artículo 45.1 i) del Estatuto de los Trabajadores, con exoneración recíproca de las obligaciones de trabajar y de remunerar el trabajo.**

Queremos aprovechar esta comunicación para recordar

nuevamente las medidas básicas preventivas dirigidas a tratar de contener la posible expansión del coronavirus en el ámbito empresarial; a las que aludíamos en nuestro reciente boletín empresarial del pasado viernes 6 de marzo, al que nos remitimos expresamente.

Finalmente, les comunicamos que estamos en permanente contacto con las administraciones (Gobierno Vasco, Ministerio de Trabajo, etc..), con la intención de informarles de manera inmediata de cuantas medidas urgentes y/o excepcionales se puedan acordar en los estos días, que guarden relación con la actividad empresarial.