

El Tema de la semana Segunda semana de pánico



ISTOCK

Los autónomos pueden sustituir a los empleados para mantener su actividad

Los contratos laborales y mercantiles siguen vigentes, aunque haya trabajadores que den positivo

Xavier Gil Pecharrromán MADRID.

Autónomos y pequeños empresarios se encuentran muy despistados sobre cómo actuar frente al coronavirus, máxime cuando la Guía del Ministerio de Trabajo ha sido descalificada por el propio Gobierno. *elEconomista* ha consultado con diversos especialistas en Derecho Civil, Concursal y Laboral para saber cuáles son las obligaciones de la empresa en la actualidad y cuáles los riesgos que debe afrontar.

¿Hay una situación grave e inminente como para cerrar la empresa?

1 La existencia o no de una situación grave e inminente puede cambiar mucho la forma de actuar de autónomos y empresas ante el coronavirus. Mar Alarcón, socia *of counsel* de Human Law y profesora de la Universidad Juan Carlos I, explica que en la Guía del Ministerio de Trabajo se han podido confundir las consecuencias del coronavirus, con el virus del ébola. Esa sería la explicación

de que haya apuntado a medidas de riesgo grave e inminente. Si se diese esta situación, efectivamente, el empresario debe paralizar la actividad de aquel trabajador, servicio, área, departamento, centro de trabajo u empresa en la que concurría tal peligro que amenazara la vida o la salud de los trabajadores. Pero no estamos en esta situación. Si el empresario no adoptara la paralización, el representante unitario, delegado de prevención, el propio trabajador o la misma Inspección de Trabajo podrían proceder a su paralización. Pero no estamos ante un problema de prevención de riesgos laborales.

Lo que existe es una necesidad de contención de la epidemia; no es una cuestión laboral, sino de salud pública, que debe dictar las medidas necesarias para contener la epidemia. Es Sanidad quien debe dar la orden de paralizar la producción, no la empresa. Serán los propios trabajadores los que no acudan al trabajo al haber sido dados de baja por la Seguridad Social. Aunque algún trabajador haya dado positivo, la empresa debe trabajar.

¿Se puede denunciar a la empresa por aislar a un trabajador sano?

2 Señala Alfredo Aspra, socio responsable del Departamento Laboral de Andersen Tax & Legal, que, asumiendo la

En la actualidad existe un problema de contención de la epidemia, no de prevención laboral

premisa de que los síntomas mencionados no guarden relación alguna con el coronavirus y que clínicamente sea así acreditado por el empleado, en principio, la empresa, en contra de la voluntad del trabajador, no parece que pudiera aislarlo y, de hacerlo, podría estar incurriendo en la obligación de darle ocupación efectiva, que, si bien, podría ser un indicador más de un

eventual comportamiento susceptible de considerarse como *mobbing*, no sería por sí mismo y en este contexto de la gravedad e intensidad suficiente como para que pudiera ser condenada una compañía.

Así, el acoso laboral moral se define como “todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, potencialmente lesivo y no deseado, dirigido contra uno o más trabajadores, en el lugar de trabajo o por consecuencia del mismo”.

Así, resulta bastante improbable que esta decisión empresarial sea considerada por los jueces como un indicador de *mobbing*.

¿Qué ocurre si se incumple un contrato con un cliente?

3 Autónomos y pequeñas empresas se pueden encontrar con que les resulta imposible cumplir sus compromisos con los clientes, si el coronavirus les obliga a mandar a casa a los empleados y sea imposible realizar el teletrabajo. Jorge Vázquez Orgaz,

socio director de la oficina de Ashurst en Madrid y socio del departamento de Derecho Mercantil, explica que las consecuencias dependen de la causa concreta por la que se para la producción y se incumple el contrato, y de lo previsto en el propio contrato.

Así, por ejemplo: si la producción se para por decisión de la empresa (por prevención de contagios o algo similar) parece muy difícil justificar que esa paralización de la actividad constituye un supuesto de fuerza mayor de los que permite excusar el incumplimiento de una obligación. En esos casos, habrá que estar a lo que establezca el contrato para los casos de incumplimiento (penalizaciones por retraso, resolución con indemnización de daños, etc.) o la ley, si el contrato no tiene previsión concreta.

Para que la fuerza mayor permita eximir del cumplimiento de una obligación debe darse una circunstancia imprevista o que (por mucho que pueda preverse) sea inevitable. Para que un suceso imprevisto o inevitable pueda paralizar la producción (dando además lugar al