

Granada Económica

DECANO DE LA PRENSA ECONÓMICA DE GRANADA

EDITA: GRUPO TRES EDICIONES, S.L.

Redacción: redaccion@granadaeconomica.es

Administración y Publicidad:

Arzobispo Pedro de Castro, S/N- Edificio Columba II. Oficinas 2-3.3

18013 • GRANADA

Teléfono: 958 185 111

administracion@granadaeconomica.es

www.granadaeconomica.es

Imprime: CORPORACIÓN DE MEDIOS DE ANDALUCÍA, S.A.

Depósito Legal: GR-1126- 89

Granada Económica no se hace necesariamente partícipe de las opiniones reflejadas en los artículos firmados por nuestros colaboradores.

EDITORIAL

UN ENORME BYPASS ECONOMICO

El coronavirus ha provocado en muchísimas empresas, no una caída de la actividad al uso, sino un corte abrupto y total de la misma. Ha sido como impactar con un muro de hormigón infranqueable. Restaurantes, comercios, hoteles, bares, industria, etc, todos ellos se han dado de bruces con una realidad que si no ponemos urgente remedio supondrá una debacle sin parangón en términos económicos, probablemente de efectos más demoledores que la terrible crisis financiera de 2008, de la que aún no nos habíamos recuperado por completo. No es preciso decir que lo primero es la salud de la población, sobre todo de nuestros mayores, a menudo tratados injustamente por una sociedad que los da por amortizados, casi como una carga y jamás como una fuente de sabiduría y experiencia. Y también de nuestro personal sanitario, al que nunca le podremos agradecer suficientemente su esfuerzo y sacrificio por la contención del virus. Evitar sufrimiento cortando las alas al contagio es por tanto la primera tarea de todos. Pero, al mismo tiempo, no podemos olvidar los efectos que sobre la economía puede traernos el tristemente célebre Covid-19. Porque detrás de un desastre económico, como bien sabemos, también hay ingentes cantidades de dolor y desesperanza a las que hay que hacer frente. El parón de ciertos sectores significa desempleo, destrucción de tejido económico, desahucios, carencias serias en sectores sociales más vulnerables, impagos, agitaciones sociales y quién sabe qué cosas más si la situación se prolonga en el tiempo más de lo previsto. Parece que, a diferencia de la crisis de 2008, tanto las instituciones europeas como las españolas tienen un plan. No sin ciertas dosis de improvisación por lo dinámico de la situación, pero a fin de cuentas un plan. Una plan con el que se pretende implantar una suerte de enorme bypass que nos permita a todos superar el parón de la economía con ayudas sociales a las familias y liquidez a las empresas durante el –ojalá– breve periodo de paralización. Si se hace bien, saldremos con algo más de deuda pero el “enfermo” seguirá con vida y más fuerte; si se hace mal, porque la situación se proyecte más allá de lo previsto, es difícil adelantar las catastróficas consecuencias que puede tener. De ahí la importancia, primero, de cumplir con el confinamiento con la mayor responsabilidad y, segundo, de que el Gobierno y la UE hagan todo lo posible para que las ayudas a las empresas lleguen a la economía real. Y lleguen rápido. Estamos absolutamente convencidos de que la situación se terminará superando, pero también es cierto que hay un escaso margen de error para que el daño ocasionado sea el mínimo posible. Cruzemos los dedos.



José SÁNCHEZ PÉREZ

La repercusión del coronavirus en las empresas: derechos laborales en juego



Durante el presente siglo XXI, los anhelados felices años 20 se han disipado de forma fulminante. La declaración del estado de alarma acordada por el Consejo de Ministros ya está afectando de forma demoledora a la economía, incidiendo en el mantenimiento de la actividad empresarial. La situación se agrava con el cierre de los colegios para evitar la expansión de la enfermedad y con el cese de buena parte de la actividad económica.

Seguramente, la opción deseable sería el teletrabajo desde el domicilio particular, si bien no es aplicable a la mayoría de las actividades laborales propias del contexto granadino donde predominan los servicios, la hostelería o el comercio.

Ante esta evidencia el Estatuto de los Trabajadores facilita algunas opciones:

1.- La “jornada a la carta” (art. 34.8 ET) permite que los padres con hijos menores de 12 años, puedan solicitar la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, para hacer efectiva

la conciliación de la vida familiar y laboral. La opción no es ágil pues la empresa dispone de 30 días para aceptar, proponer una alternativa o rechazar la petición, abriéndose a continuación la vía jurisdiccional.

2.- La “reducción de jornada” (arts. 37.6 y 7 ET) permite a quienes tengan hijos menores de 12 años acogerse a una reducción de su jornada laboral comprendida entre un octavo y la mitad de la jornada ordinaria.

3.- La “excedencia por cuidado de menores” (art. 46.3 ET) facilita la solicitud de una excedencia voluntaria para el cuidado de hijos (naturales, adoptivos o de acogimiento) cuyo límite temporal máximo se sitúa en dos años. El tiempo en excedencia computa a efectos de antigüedad, si bien el derecho a reserva del puesto de trabajo sólo se mantiene durante el primer año.

4.- También cabría optar por utilizar días de vacaciones, asuntos propios o de libre disposición de no disponerse de las anteriores alternativas.

En último término, queda por contemplar la situación de las

empresas que no podrán afrontar el mantenimiento de sus actividades con los ingresos reducidos a la mínima expresión y sin poder afrontar los costes de personal. En tales casos, podrán acordar una suspensión total o parcial de la actividad a través de un Expediente de Regulación de Empleo Temporal (ERTE), conforme a lo contemplado en el art. 47 ET, que permite a las empresas suspender los contratos de trabajo o reducir las jornadas laborales de manera temporal, cuando atraviesen por dificultades económicas, técnicas u organizativas que pongan en riesgo su viabilidad, facilitando que el trabajador perciba la prestación de desempleo.

Debe tenerse en consideración, a este respecto, que si no se tramita de forma adecuada el ERTE el art. 30 ET establece que si se produce una imposibilidad de la prestación de servicios por el retraso en facilitar los servicios o el contenido laboral los trabajadores mantendrán el derecho a la percepción íntegra de sus salarios.

José Sánchez Pérez
Profesor UGR. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social



Vigilsa

Av. de Andalucía, s/n - Granada

Tel. 958 275 254

www.vigilsa.seat

