

Coronavirus y sus consecuencias legales en el trabajo:

Una ayuda práctica del “Centro de asesoría para empleados/as europeos/as” e “IQ-Faire Integration” para contestar a las preguntas más importantes desde el punto de vista del/la empleado/a

1.) ¿Tengo derecho como trabajador/a a recibir mi salario cuando mi jefe/a me dispensa del trabajo por la epidemia de Coronavirus?

Sí. Para que una dispensa del trabajo efectiva lo mejor es que quede por escrito, para evitar posibles disputas legales con la empresa.

Cuidado: deje que su jefe/a le explique la situación de forma detallada y no firme ningún acuerdo de despido (*Aufhebungsvertrag*). Firmar este tipo de acuerdo supondría el fin del contrato laboral y suspendería su derecho a recibir paro o subsidio de desempleo y ayuda social (ALG I y II), al menos durante un tiempo.

Durante el tiempo en el que se le dispense de ir a trabajar sigue estando asegurado, su salario se seguirá pagando como de costumbre y tiene derecho a recibir una nómina correcta. La dispensa de asistir al trabajo por Coronavirus puede ser anulada por el/la jefe/a.

2.) ¿Me puede enviar mi jefe/a a casa en contra de mi voluntad, es decir, obligarme a tomar vacaciones?

No. El/la jefe/a se ve afectado por una norma conocida como “deber de emplear” (*Beschäftigungspflicht*). Esto significa que, si el/la jefe/a envía al/la trabajador/a a casa, porque no tiene trabajo para él/ella, aunque el/la jefe/a no sea responsable del motivo por el que el/la trabajador/a no puede trabajar (actualmente la “Disposición general sobre la contención del Coronavirus en Hamburgo” del organismo competente para salud y protección al consumidor de Hamburgo del 15.03.2020), tiene que la obligación de pagar los salarios de los/as trabajadores/as. Obligar a tomar vacaciones no está permitido legalmente.

La obligación de usar las horas extras acumuladas para tomarse tiempo libre tampoco es legal y sería necesario fundamentarlo desde el punto de vista legal.

3.) ¿Puede mi jefe/a obligarme a hacer horas extras porque, aunque trabajo a media jornada, la epidemia de Coronavirus ha causado una situación extraordinaria?

En principio no. Para disponer que se hagan horas extras es necesaria una razón legal.

Para ocupaciones a media jornada o jornada parcial, obligar a hacer horas extra va en contra del concepto de trabajo a media jornada. Si un/a trabajador/a quiere trabajar a media jornada con el fin de cuidar de sus hijos/as, la obligación de hacer horas extras iría en contra de este fin.

Sin embargo, en situaciones de emergencia (como en caso de incendio o desastres naturales) el/la jefe/a puede obligar a hacer horas extras para poder mantener el funcionamiento de la empresa, aunque el/la trabajador/a no esté de acuerdo. Este puede ser el caso en ciertas ocupaciones y sectores que se vean muy afectados por la epidemia de Coronavirus, como por ejemplo el sector sanitario o el del comercio de productos alimenticios. No obstante, este tipo de obligación tiene que estar restringida en el tiempo, es decir, no puede ser establecida por un tiempo indefinido. El/la jefe/a es el/la que carga con el riesgo económico, no puede ser que intente minimizar las pérdidas económicas previsibles obligando a trabajar a un/a empleado/a con un contrato a media jornada a jornada completa durante un tiempo indefinido. Para estos casos existen otras soluciones disponibles: contratos de servicios, empresas de trabajo temporal, contratar a nuevo personal con contrato definido, etc.

En el caso de mujeres embarazadas hay que tener en cuenta la protección a las madres o *Mutterschutz*: no se les puede obligar a hacer horas extras, ni siquiera en situaciones de emergencia.

En principio, el/la empleado/a puede pedir una remuneración básica por las horas extras, mientras no se haya llegado a otro tipo de acuerdo en el contrato de trabajo o en los acuerdos colectivos con respecto a la remuneración de estas horas. Este derecho a un pago extra es válido siempre y cuando las horas hayan sido ordenadas o permitidas por la empresa para la necesaria realización del trabajo.

4.) ¿Me puede obligar mi jefe/a tomar vacaciones no remuneradas?

Para que se tomen vacaciones no remuneradas tiene que haber un acuerdo entre el/la empleador/a y el/la empleado/a. Es decir, el/la empleado/a tiene que estar de acuerdo. Muy importante: la empresa tiene que garantizar, que se siga estando asegurado/a durante este periodo de tiempo. Las vacaciones no remuneradas no pueden servir de excusa para dar de baja al/a la trabajador/a de la seguridad social. En la práctica esto sería lo mismo que un despido.

El seguro se mantiene como máximo un mes mientras no haya remuneración. A partir del primer mes el/la empleado/a se tiene que asegurar por sí mismo/a con el seguro voluntario de los seguros de salud (*Krankenkasse*).

Las vacaciones no remuneradas son equivalentes a una dispensa temporal de asistir al puesto de trabajo.

5.) ¿Me puede obligar mi jefe/a a aceptar una reducción de la jornada (*Kurzarbeit*)?

En principio no, a no ser que haya un acuerdo sobre *Kurzarbeit* en el contrato de trabajo o en el acuerdo sindical aplicable en su sector. Si el/a empleador/a puede demostrar a la Agencia Federal de Empleo

(*Bundesagentur für Arbeit*) que no puede pagar los salarios de sus trabajadores/as, puede implantar la reducción de la jornada (*Kurzarbeit*) durante el tiempo establecido.

El Parlamento alemán mediante la “ley para la mejora temporal por motivo de crisis de la normativa para el subsidio de desempleo parcial” („*Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld*“) del 13 de marzo de 2020, ha facilitado considerablemente el acceso de las empresas a las ayudas para la reducción de la jornada (*Unternehmen zum Kurzarbeitergeld (KUG)*) junto con otras medidas.

La reducción de jornada, o *Kurzarbeit* en alemán, es una reducción temporal de las horas de trabajo normales para aliviar económicamente a la empresa a través de la reducción de los costes de personal. Normalmente puede durar como máximo 12 meses. Al/la empleado/a se le libera en cierta medida de la obligación de realizar su trabajo, y pierde el derecho a ser remunerado por la empresa por el trabajo no realizado. La pérdida de salario del/la trabajador/a la compensa la Agencia de Empleo (*Agentur für Arbeit*) y se calcula basándose en el salario neto no recibido. El/la empleado que recibe *Kurzarbeit*, recibe en principio el 60% del salario neto no recibido. Si el/la empleado tiene niños/as a su cargo, el *Kurzarbeit* se calculará con el 67% del salario neto no recibido. En la página web de la Agencia Federal de Empleo podrá encontrar una tabla para el cálculo de la compensación por *Kurzarbeit* (www.arbeitsagentur.de).

Importante: Las empresas de trabajo temporal también pueden pedir una reducción de la jornada o *Kurzarbeit*. La compensación por la reducción de jornada la puede pedir la empresa online en la página de la Agencia Federal de Empleo.

Atención: Si la reducción de jornada o *Kurzarbeit* no ha sido aceptada y usted no está de acuerdo con la reducción de su salario, podría sugerirle al/la empleador/a que la empresa pague la diferencia del salario (el 40% de su salario neto que la Agencia Federal de Empleo no pagaría) o rechazar la reducción de la jornada. En ese caso debería tener en cuenta que, si la empresa no puede continuar pagando su salario, le podrían despedir, siguiendo siempre el procedimiento adecuado.

Los/as trabajadores/as que tengan un minijob no tienen opción a una reducción de jornada o *Kurzarbeit*.

Las condiciones de la reducción de la jornada (es decir, cuándo y cómo se trabajará durante ese periodo) tienen que acordarse con la empresa.

La compensación por la reducción de jornada o *Kurzarbeit* no influye en la compensación normal por desempleo (ALG I) para un futuro cobro de subsidio de desempleo.

6.) ¿Me puede despedir mi jefe/a por el Coronavirus?

Depende de cada caso. En empresas pequeñas, de menos de 10 trabajadores/as, trabajando a jornada completa, un despido ordinario, es decir un despido en el que se respeten los plazos establecidos, no supone un problema legal para la empresa. La empresa no tiene que aportar un motivo para el despido y la ley para la protección contra el despido (*Kündigungsschutzgesetz*) no es válida en estos casos.

Si se trata de un caso en el que sí se pueda aplicar la ley para la protección contra el despido, el despido necesitaría un motivo reconocido legalmente. Una epidemia vírica no es de por sí un motivo concluyente para un despido. Sin embargo, el/la jefe/a puede alegar como motivo para el despido la supresión del puesto de trabajo como consecuencia de las dificultades económicas que ha causado el Coronavirus. En ese caso el/la jefe/a tiene que poder demostrar lo que alega. Si le es posible, acuda a un abogado para que le asesore.

En caso de que reciba un despido de su jefe/a y quiera hacer algo en contra del despido porque lo considere improcedente, también tiene la posibilidad de ir solo/a, sin representación de un/a abogado/a, al juzgado laboral. En la primera instancia no hay obligación de tener un/a abogado/a. A continuación encontrará la dirección de la oficina para la presentación de solicitudes legales del juzgado laboral de Hamburgo:

Arbeitsgericht Hamburg
Rechtsantragsstelle (Raum: 25)
Osterbekstraße 96
22083 Hamburg

040 42863-5665
040 4279-62804
Poststelle@arbg.justiz.hamburg.de

Allí podrá presentar una demanda por despido improcedente y por las eventuales reivindicaciones salariales que tenga. Para ello necesitará un documento de identidad, una dirección postal válida (necesaria para que el juzgado le envíe la citación el juicio de conciliación) y sus documentos de trabajo (su contrato, el despido por escrito, las nóminas, etc.) Si su jefe/a le ha dicho que le despide de forma oral (le envió a casa en contra de su voluntad diciéndole que ya no le necesita para trabajar y ya no tiene que ir más a trabajar), es recomendable realizar una demanda por despido improcedente para estar seguro de que el contrato laboral no se ha terminado y sigue vigente.

Si usted no habla bien alemán puede pedir en el juzgado laboral, en el que ha presentado la demanda, que se le proporcione un/a intérprete de su lengua materna.

Importante: Desde el momento en el que se le informa de su despido, tiene usted exactamente 3 semanas para realizar una demanda por despido improcedente.

Atención: ¡Por el momento existen restricciones en el acceso al edificio del juzgado laboral por la epidemia de coronavirus!

7.) ¿Puede mi jefe/a modificar mi contrato laboral en contra de mi voluntad?

No. El/la jefe/a no puede cambiar partes del contrato laboral de forma unilateral, por ejemplo, las horas de trabajo acordadas en el contrato laboral o el salario acordado. Una modificación parcial del contrato de trabajo sin el consentimiento del/a trabajador/a no es legal. Si el/la jefe/a quiere modificar o eliminar partes del contrato de trabajo, necesita el consentimiento del/la trabajador/a para poder llevarlo a cabo. Pero: si se niegan a aceptar las modificaciones, el/la jefe/a puede despedirle. En ese caso le remitimos a la respuesta a la pregunta número 6.

8.) ¿Mi jefe/a se comprometió a aumentar mis horas de trabajo de forma oral y antes de la situación actual. ¿Puede retirar este compromiso con motivo de la situación económica actual consecuencia del Coronavirus?

Mientras el/la jefe/a no haya firmado el contrato, o la modificación del contrato, puede retirar su compromiso, incluso sin tener que aportar una razón. Un acuerdo de modificación, es decir, una rescisión del actual contrato para acordar nuevas condiciones como el cambio de las horas de trabajo tiene que llevarse a cabo por escrito.

9.) ¿Seguiré recibiendo mi salario si me tengo que quedar en casa por orden de la autoridad competente, aunque no esté enfermo (Cuarentena)?

Sí. En este caso no entra en vigor la ley de continuación de pago del salario (*Entgeltfortzahlungsgesetz*), ya que usted no está enfermo, sino la ley de protección contra las infecciones (*Infektionsschutzgesetz*). La empresa tiene la obligación de pagar, es decir, tiene que pagarle su salario habitual durante 6 semanas. El salario pagado le será compensado a la empresa por parte de la autoridad competente.

10.) ¿Seguiré recibiendo mi salario si, aunque no estoy enfermo, decido no ir a trabajar porque tengo miedo de contagiarme?

En principio no. Según la ley de continuación de pago del salario (*Entgeltfortzahlungsgesetz*) no tiene derecho a que se le continúe pagando el salario. No obstante, no puede haber peligro de contagio de Coronavirus en su trabajo.

Es decir, el/la jefe/a tiene que, independientemente de la actual epidemia de Coronavirus, correr con el cuidado de que usted no sufra daños a su salud en el trabajo, por ejemplo, tiene que asegurarse, de que usted pueda lavarse las manos regularmente.

Si se implementan medidas especiales aplicables a su empresa, como por ejemplo la ya citada “Disposición general sobre la contención del Coronavirus en Hamburgo” y la empresa no las cumple, está incumpliendo su deber de proteger a sus trabajadores/as.

De ahí se puede derivar el derecho del/a trabajador/a a no incorporarse a su puesto de trabajo. En ese caso la empresa tendría que pagarle su salario, aunque no fuera a trabajar.

Si tiene dudas sobre la seguridad en su trabajo, hable sobre el tema con su empleador/a y no falte al trabajo sin un motivo válido, ya que eso podría acarrearle un despido.

11.) ¿Si me enfermo de Coronavirus, sigo teniendo derecho a recibir mi salario?

Sí. En este caso, según la información actualmente disponible, su médico le hará un justificante que certifique que no puede trabajar. En las primeras 6 semanas de baja médica recibirá su salario por parte de la empresa, a partir de las 6 semanas será el seguro de salud o *Krankenkasse*, el que le pague su baja por enfermedad. No se olvide de que tiene que informar a la empresa y a su seguro de salud de que se encuentra de baja como es debido.

12.) ¿Sigo teniendo derecho a mi salario si la autoridad competente cierra la empresa para la que trabajo por la epidemia de Coronavirus?

Sí. Este tipo de casos se plantean como un caso de riesgo de explotación por parte de la empresa. Aunque no pueda ir a trabajar, en este caso sigue teniendo derecho a recibir su salario.

13.) ¿Puedo quedarme en casa, cuando por culpa del cierre de las escuelas y guarderías no tengo posibilidades de organizar el cuidado de mis hijos, y en ese caso, seguiría teniendo derecho a recibir mi salario?

Como empleado/a en principio tiene la obligación de realizar su trabajo.

Según el derecho alemán de familia tiene usted el derecho a cuidar de sus hijos, a criarlos y a supervisarlos. En Alemania no hay una norma clara sobre si los padres pueden dejar solos a sus hijos y cuánto tiempo pueden hacerlo, en caso de que no tengan la posibilidad de organizar alguien que se encargue de sus hijos.

El *Bundesgerichtshof*, el juzgado principal de Alemania para casos civiles y penales determinó que “mientras más joven sea un/a niño/a, más lo tienen que supervisar los padres”.

Los seguros de salud reglamentados disponen, que un/a niño/a que se enferma y aún no haya cumplido los 12 años puede ser cuidado por sus padres. Cuando se trate de un/a joven a partir de los 14 años ya no existen restricciones. Por lo tanto, su obligación de cuidar a sus hijos se encuentra en colisión con su obligación de realizar su trabajo, que se establece por su contrato de trabajo.

El ministro de trabajo se posiciona así: “según la normativa válida los/as trabajadores/as pueden faltar al trabajo para cuidar de sus hijos por un periodo corto de tiempo sin que disminuya su salario.

Con la condición, de que no tengan otra posibilidad de organizar el cuidado de sus hijos/as (por ejemplo, su pareja o algún/a vecino/a). Se debe de evitar el cuidado por parte de los/as abuelos/as, ya que las personas mayores parecen estar en mayor peligro frente al Coronavirus y su salud se debe de proteger. Sin embargo, está claro, que esta posibilidad legal (...) se tiene que restringir a pocos días, normalmente entre 2 y 3 días.

Nuestro consejo para usted, para poder ocuparse de sus hijos:

- pida las vacaciones que le correspondan según su contrato, el acuerdo sindical vigente o la ley de vacaciones (*Bundesurlaubsgesetz*).
- pida una dispensa de asistir a su trabajo (temporal) sin recibir remuneración (vea la respuesta a la pregunta 1).
- haga uso de las horas extra acumuladas con anterioridad.
- realice un acuerdo por escrito sobre una reducción temporal de sus horas de trabajo.
- establezca una cuenta de tiempo trabajado (*Arbeitszeitkonto*).

Importante: el/la jefe/a y el/la empleado/a tienen que llegar a un acuerdo efectivo, es decir, que ambos tienen que estar de acuerdo, preferentemente por escrito, para evitar desacuerdos legales.

- Acepte una reducción de la jornada o *Kurzarbeit*.

14.) ¿Tengo derecho a recibir compensación por la baja médica de mis hijos/as, en caso de que se enfermen de Coronavirus y me tenga que quedar en casa a cuidarlos?

Sí. En este caso usted tiene derecho a recibir compensación como siempre que sus hijos se enferman.

Si hay un informe médico que establezca que el/la niño/a que se ha enfermado tiene seguro médico y necesita cuidados, puede usted faltar al trabajo, siempre y cuando no haya otra persona que viva con usted y pueda hacerse cargo del/a niño/a. En general tiene derecho a un máximo de 10 días de compensación por hijo al año, y para las familias monoparentales 20 días como máximo.

15.) ¿Puedo exigir que se me permita trabajar desde casa por la epidemia de Coronavirus?

El/la empleador/a y el/la empleado pueden llegar a un acuerdo para que se pueda trabajar desde casa. Sin embargo, el/a trabajador/a no tiene derecho a exigir trabajar desde casa para evitar un contagio de Coronavirus. Si se queda en casa y decide trabajar desde allí sin consentimiento de la empresa, su comportamiento puede llevar a que se le deje de pagar su salario y puede ser un motivo para un despido.

16.) ¿Puedo negarme a realizar un viaje de trabajo?

Sí, si la empresa le está pidiendo que vaya de viaje a una zona que ha sido declarada zona de peligro para viajar por el [Ministerio de Asuntos Exteriores](#) (esta norma también es válida independientemente del Coronavirus).

17.) ¿Me puede pedir mi jefe/a que me haga una prueba de Coronavirus?

No, no tienen derecho a hacerlo. Los requisitos médicos y oficiales son decisivos para las medidas de prevención y tratamiento que se imponen como consecuencia de una epidemia.

18.) ¿Tengo derecho a que mi jefe/a me informe sobre el Coronavirus y los peligros asociados a éste?

Sí. Según la ley de protección laboral (*Arbeitsschutzgesetz*) el/la empleador/a tiene que informar suficientemente a todos/as sus trabajadores/as acerca de la seguridad y protección de su salud. Si la situación de peligro cambia, como en el caso de la epidemia de Coronavirus, la empresa tiene que adaptar la información y repetirla si es necesario.

19.) ¿Me estoy planteando volver a mi país, ya que mi familia me necesita allí. ¿Qué debo tener en cuenta?

Si planea volver a su país por un periodo largo de tiempo, tiene sentido y es recomendable que informe a las autoridades competentes, que rescinda todos los contratos que tenga, cumpliendo con los plazos para cancelarlos, y que aclare la cuestión de la terminación de su contrato de trabajo. Para no caer en errores que, por ejemplo, le hagan perder sus derechos, es mejor que pida asesoramiento detallado.

Importante: si es usted trabajador/a y es de la Unión Europea, tiene seguro médico en Alemania. Si ya no tiene un contrato de trabajo, su empleador/a le dará dejará de pagar su seguro de salud (*Krankenkasse*). Pero: usted sigue teniendo la obligación de estar asegurado en un seguro de salud o *Krankenkasse* y seguirá estando registrado en él. Si no informa a su *Krankenkasse* de que vuelve definitivamente a su país, seguirá estando asegurado en Alemania. Por este motivo podría acabar acumulando una deuda por las mensualidades no pagadas.

Nuestro consejo: en cuanto llegue a su país, vaya a las autoridades competentes e infórmese de su seguro sanitario allí. Así podrá demostrar más adelante, que como persona con derecho a la libre circulación (en el caso de los/as ciudadanos/as de la UE) ha continuado estando asegurado/a.