

Plan de contingencia contra la gripe A

Varios expertos en la materia coinciden en afirmar que para el próximo otoño todas las empresas deberían tener un plan de contingencia (o plan de continuidad) contra los efectos de la gripe A. No se trata sólo de la amenaza directa de enfermarse por el virus sino de la posibilidad de que la gripe pueda suponer indirectamente un desastre que ponga en riesgo la continuidad de la empresa.

Una pandemia como la de gripe A puede tener un gran impacto en el mundo empresarial, por lo que su empresa tiene que tomar medidas que tengan en cuenta a los clientes, a los proveedores y a los trabajadores. En cuanto a estos últimos, tenga en cuenta que sus empleados pueden sufrir un contagio de gripe que ocasione un absentismo laboral elevado pero, además, puede verse afectados por medidas cautelares que impongan las autoridades. Así, podrían verse obligados a faltar al trabajo porque deban permanecer aislados (en sus casas o incluso en un centro hospitalario) en caso de sospecha de contagio, aunque finalmente éste no se confirme.

Pero también podría ocurrir que, aunque su trabajador no esté infectado, si lo esté algún miembro de su familia. En ese caso, y ante el riesgo de que su trabajador aún no tenga síntomas pero pueda estar ya infectado y contagiar a los trabajadores de su empresa, también podría ser declarado un caso sospechoso que le obligue a estar en observación y, por lo tanto, que le impida acudir al trabajo.

O también podría ocurrir que se impongan medidas como el cierre de colegios o guarderías, o, más remotas pero que también pueden producirse, como la suspensión del transporte público, que pueden impactar también indirectamente en su empresa y debe estar preparado para ellas.

En definitiva, es fundamental que diseñe con tiempo un plan de defensa a la medida de su empresa que le permita reaccionar a tiempo ante la evolución y el impacto de la pandemia de gripe.

Básicamente el plan debería desarrollar los siguientes puntos:

- Protocolo de actuación ante el primer caso
- Identificación de los puestos y personas esenciales y planificación de las medidas a aplicar en caso de su ausencia
- Protocolo para la limpieza de los centros de trabajo
- Información clara a los empleados en cuanto a síntomas y hábitos preventivos de higiene
- Plan para la contratación alternativa de personal
- Establecer de forma extraordinaria nuevas medidas en materia de permisos y política de bajas médicas
- Planes alternativos al transporte público para el acceso de los empleados al centro de trabajo
- Planes para derivar tareas críticas hacia el **teletrabajo**

En relación al último punto LTC pone a su disposición la posibilidad de que pueda trabajar con la nómina a través de Internet. Prevea si, para contener la expansión de la enfermedad (preventivamente o porque los trabajadores tengan que estar en situación de aislamiento preventivo), va a ser necesario que sus empleados puedan trabajar **desde sus casas**.

Si pudiera estar interesado o necesita ampliar información al respecto (requisitos, plazos, tarifas, etc.) contacte lo antes posible con nosotros. Ello nos ayudará a planificar los recursos necesarios y ofrecerles un mejor servicio. Piense que esta medida del **teletrabajo**, en base a los procesos tecnológicos, requisitos de seguridad y configuraciones que implica, no puede improvisarse en el último momento

Modificaciones en la cotización del régimen especial agrario.

La Ley de Presupuestos generales del Estado para el año 2009 prevé una modificación sustancial en la cotización de Régimen Especial Agrario.

Básicamente las modificaciones introducidas son las siguientes:

- Los empresarios podrán optar por cada trabajador por cotizar sobre una base fija mensual o sobre una base calculada en función del número de jornadas reales trabajadas.
- Los trabajadores con contrato indefinido obligatoriamente cotizarán por una base fija.
- Se establecen unas reducciones de cuotas para la modalidad de cotización general y para aquellos que, cotizando por jornadas reales, realicen un determinado número de jornadas al año.

- Durante el mes de enero 2009 los empresarios deberán comunicar en afiliación la modalidad de cotización por la que han optado para cada trabajador que esté en alta.

Se están reprogramando y adaptando los módulos de cotización, afiliación por remesas e introduciendo nuevos campos en las bases de datos con objeto de recoger la nueva casuística. Conforme se amplíe y desarrolle la normativa se realizarán los cambios necesarios que se les irán comunicando.