

GRUPO ASESOR ROS INFORMA SOBRE LA REPERCUSION DE LA ACTIVIDAD LABORAL EN LAS EMPRESAS A CONSECUENCIA DE LOS DAÑOS CAUSADOS POR TEMPORALES Y OTRAS SITUACIONES CATASTROFICAS

El Real Decreto-Ley 11/2019, de 20 de Septiembre, incorpora en su artículo 6 Medidas Laborales y de Seguridad Social destinadas a mitigar o paliar los efectos del temporal sufrido a consecuencia del fenómeno climatológico conocido por DANA.

A salvo de otras situaciones de mayor calado que habría que abordar de forma individual, parece que en las empresas de nuestra zona territorial de influencia las consecuencias de dicho temporal consistieron esencialmente en la imposibilidad de que los trabajadores prestaran servicios durante determinadas horas o jornadas de escasa duración.

La norma referida califica que los daños producidos por tales siniestros, que queden debidamente acreditados, tendrán la consideración de provenientes de una situación de fuerza mayor, con las consecuencias que se derivan de los art. 47 y 51 del texto Refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, además de implementar otras medidas contenidas en dicha norma.

En esencia las consultas que nos han llegado por parte de nuestros clientes consisten en la consideración que debe darse a las jornadas de trabajo que no pudieron ser rendidas como consecuencia de la imposibilidad de desplazamientos, señales de alarma, atención del cuidado de menores por suspensión de las clases, etc. A este respecto, no cabe duda que dichas jornadas podrían ser objeto de un expediente de suspensión de contratos o de reducción de jornada al amparo de la Fuerza Mayor descrita y con efectos retroactivos, expediente que comportaría la necesidad de solicitar el desempleo por aquellos trabajadores que no pudieron rendir su jornada laboral completa.

Si las ausencias fueron mínimas o de corta duración, creemos que existe otra posibilidad de ajuste de menor calado que el expediente de Suspensión y que consistiría en la promoción de un pacto con los trabajadores mediante el cual, la empresa se comprometiera a abonar las retribuciones del mes de Septiembre completas sin descuento salarial por las jornadas no realizadas y que los trabajadores comprometieran la recuperación de dichas jornadas durante un período temporal que podría comprender los meses de Octubre a Diciembre de 2019 o de mayor duración en función de las horas de trabajo a recuperar.

Si la promoción de este pacto resulta rechazada por los trabajadores afectados, no cabría más solución que gestionar un expediente de suspensión o reducción por fuerza mayor ante la Autoridad Laboral que ampararía el no abono de los salarios por las jornadas no trabajadas..., caso contrario dichos salarios se devengarían y resultarían exigibles por los trabajadores afectados.

Les incluimos un enlace al Real Decreto Ley 11/2019, de 20 de Septiembre por si resultara de su interés disponer de la norma completa:

https://boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-13409

Desde Grupo Asesor Ros quedamos a su disposición para clarificar cualquier duda que se les suscite al respecto.

En Elche, a 26 de Septiembre de 2019