

PAUTAS DE ACTUACIÓN LABORAL CON RELACIÓN AL CORONAVIRUS

El Ministerio de trabajo publicó una guía para la actuación en el ámbito laboral el pasado día 4 de marzo de 2020.

El objeto de dicha guía era facilitar la información necesaria sobre la aplicación de la normativa laboral en relación con las diferentes situaciones en las que pueden encontrarse las empresas y las personas trabajadoras.

La presente nota informativa pretende clarificar algunos aspectos de la indicada guía desde el punto de vista aplicativo, abordando la misma en los diferentes bloques contemplados en las mismas:

I.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. PROTECCIÓN DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

Paralización de la actividad laboral por decisión de la empresa:

- A tenor de lo dispuesto en el Art.21 de la LPR 31/1995, en lo que atañe al riesgo de contagio por coronavirus, ante la posibilidad de un riesgo grave e inminente con ocasión del trabajo, la empresa debe:
 - Recabar información a través de los servicios de prevención y vigilancia de la salud respecto al protocolo de actuación ante el riesgo de contagio.
 - Informar a los trabajadores, en su caso, a través de los órganos de representación o directamente de la existencia de dicho riesgo.
 - Adoptar las medidas y dar las instrucciones, para facilitar de ser preciso y a criterio del servicio de prevención y vigilancia de la salud, la interrupción de la actividad laboral en caso de que exista un riesgo de contagio por coronavirus en el centro de trabajo. Dicha situación podrá ser abordada mediante la adopción de medidas que permitan el desarrollo de la actividad laboral de forma alternativa o bien, de ser necesario, la adopción de medidas de suspensión temporal de la actividad.
- Cabe la posibilidad de que los propios trabajadores, a tenor de lo dispuesto en el art. 21 de la LPR, en su apartado 2, puedan interrumpir su actividad laboral y abandonar el centro de trabajo de forma justificada.
- Se contempla la legitimidad de la representación unitaria o de los delegados de prevención, para adoptar el acuerdo de la paralización de la actividad de los trabajadores afectados por el riesgo de contagio grave e inminente. Bien entendido que dicha decisión obliga a dichos órganos de representación a comunicar su decisión a la Dirección de la empresa a fin de coordinar las actuaciones en relación con dicho riesgo y de las medidas a adoptar.
- Resulta por tanto imprescindible realizar una valoración, que tenga exclusivamente en cuenta hechos fehacientes que resulten determinantes para considerar que la continuación de la actividad laboral suponga la elevación del riesgo de contagio para los trabajadores.

- Se recomienda la intervención del servicio técnico de prevención y vigilancia de la Salud, además de la intervención de los servicios de asesoramiento jurídico laboral para afrontar las medidas colectivas que procedan.
- Los trabajadores y sus representantes no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de las decisiones referidas, siempre que hubieran obrado de buena fe y sin comisión de negligencia grave.
- Entendemos que la situación de riesgo grave e inminente que informa la LPR, exige su valoración por los servicios de vigilancia y PRL competentes, además de la intervención de las autoridades sanitarias. La definición de riesgo grave e inminente se corresponde con “todo riesgo que resulte probable que se materialice en el futuro inmediato y puede ser causa de gravedad para la salud de los trabajadores del puesto”. La aplicación práctica de ese riesgo ante la situación que analizamos debe ser la de EXISTIR RIEGO DE CONTAGIO.
- El deber de protección de la empresa implica garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo que están bajo su ámbito de dirección. De forma complementaria a dicha obligación empresarial, las empresas pueden verse afectadas por las medidas de salud pública que en cada momento sean aconsejadas o prescritas por el Ministerio de Sanidad en función de la alerta pública.
- Recomendamos que contacten con el Servicio de Prevención para la adopción, en su caso, de las medidas preventivas de carácter colectivo o individual que por el mismo se consideren convenientes adoptar, tales como organización del trabajo al objeto de minimizar el riesgo de contagio, control de los trabajadores especialmente sensibles, información sobre medidas higiénicas y de limpieza, puesta a disposición del material higiénico necesario.

II NORMATIVA LABORAL

1. Teletrabajo:

- En aquellos procesos que resulte posible la prestación de servicios fuera del centro de trabajo habitual, el teletrabajo podrá adoptarse por acuerdo INDIVIDUAL O COLECTIVO, con carácter excepcional y en función del número de trabajadores afectados por dicha medida, si los trabajadores afectados son más de 10 será COLECTIVO, en número menor a 10 será el acuerdo individual pactado con el trabajador afectado.
- Se tratará de una medida de carácter temporal y extraordinaria, que se revertirá en el momento en que dejen de concurrir las circunstancias excepcionales que la propiciaron. La iniciativa de dicha decisión como de su reversión corresponderá a la Dirección de la empresa, previo la evaluación de dicha decisión con los servicios sanitarios y preventivos oportunos. Dicha decisión deberá ser participada a los trabajadores afectados tanto individualmente como a sus representantes legales.
- La implementación de los medios tecnológicos precisos para el desarrollo de dicha actividad correrá a cargo de la empresa, no suponiendo reducción de derechos en materia de seguridad, salud y derechos profesionales, debiendo tener en cuenta a estos efectos la legislación laboral y el Convenio Colectivo aplicable.

2. Suspensión total o parcial de la actividad por expediente de regulación de empleo:

Si la empresa se viese en la necesidad de suspender su actividad de manera TOTAL o PARCIAL, bien por decisión impuesta por las Autoridades Sanitarias o de manera indirecta por los efectos del coronavirus en el desempeño normal de su actividad, deberá acudir a los mecanismos previstos en la normativa laboral vigente y por las causas contempladas en la misma- Artº 47 del E. Trabajadores y Real Decreto 1483/2012 de 29 de Octubre, Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y suspensión de contratos o reducción de jornada.

En el caso de que una empresa afectada por cualquiera de las causas derivadas directa o indirectamente del coronavirus, no procediese a la comunicación e iniciación de un EXPEDIENTE de regulación de empleo PARALIZANDO su actividad, el art. 30 del E. Trabajadores, ampararía el derecho de los trabajadores a percibir su salario pese a la imposibilidad de desarrollar su actividad productiva.

Las causas concurrentes para la incoación de un ERE temporal a causa del coronavirus se correspondería en las siguientes:

Organizativas, técnicas o de producción:

- Escasez o falta total o parcial de aprovisionamiento de elementos o recursos necesarios para el desarrollo de la actividad empresarial como consecuencia de la afectación por el coronavirus de empresas proveedoras o suministradoras.
- Descenso de la demanda, o acúmulo de stocks o productos fabricados, como consecuencia de la disminución de la actividad de las empresas clientes o caída de las ventas y desajuste entre la mano de obra disponible y la necesidad productiva.

El expediente temporal de empleo podrá ser de suspensión total o parcial de la jornada o de reducción de la misma, en función de la afectación de la causa alegada que exigirá una adecuación de la medida a aplicar con respecto a la situación concurrente en la empresa.

El artº 47 del E.T regula el procedimiento para solicitar la suspensión total o parcial de los contratos de trabajo para ello deberá seguir las siguientes pautas:

- El procedimiento será aplicable cualquiera que sea el número de los trabajadores afectados.
- Se iniciará mediante comunicación a la autoridad laboral competente u la apertura simultánea de un período de consultas con los representantes de los trabajadores de duración no superior a QUINCE DIAS. Dicha comunicación requerirá la preparación previa del ERE, conteniendo toda la documentación preventiva y la propuesta empresarial concreta de la suspensión o reducción de jornada, sus causas, duración, régimen de control oct.

En caso de ausencia de representantes de los trabajadores, estos deberán designar una COMISION NEGOCIADORA, circunscrita a los centros de trabajo afectos por la medida. Dicha comisión estará integrada por un máximo de 13 miembros en representación de cada una de las partes.

Dicha Comisión deberá nombrarse con carácter previo al inicio del periodo de consultas.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

El acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes de los trabajadores, o en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores.

Tras las finalizaciones del período de consultas CON O SIN ACUERDO, el empresario notificará a los trabajadores y a la Autoridad Laboral su decisión sobre la suspensión de contratos, que surtirá efectos a partir de la fecha de su comunicación a la autoridad laboral.

La jornada de trabajo podrá también reducirse por dichas causas, entendiéndose por reducción de jornada la disminución temporal de entre un diez y un setenta por ciento de la jornada computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual. Durante el período de reducción de jornada no podrán realizarse horas extraordinarias salvo fuerza mayor.

3. Fuerza Mayor:

Se entiende por Fuerza Mayor, a efectos de la regulación temporal de empleo, aquella generada por hechos o acontecimientos involuntarios, imprevisibles, externos al círculo de la empresa y que imposibiliten la actividad laboral. Con carácter enunciativo podrían ser consideradas como causas que justifican un expediente de regulación temporal de empleo por fuerza mayor, entre otras, las siguientes:

- Índices de absentismo tales que impidan la continuidad de la actividad de la empresa por enfermedad, adopción de cautelas médicas de aislamiento etc....
- Decisiones de la Autoridad Sanitaria que aconseje el cierre por razones de cautela sanitaria.

En el caso de que la interrupción de la actividad se entienda ocasionada por fuerza mayor, será necesaria la previa autorización de la autoridad laboral, que deberá ser informada de la medida permitiendo el carácter retroactivo de la suspensión por dicha causa que llevará aparejada la exención de la obligación de pago de las cuotas de Seguridad Social manteniéndose la condición de dicho período como efectivamente cotizado por el trabajador. Caso, de tratarse de expedientes de extinción, las indemnizaciones de los trabajadores correrán a cargo del Fondo de Garantía Salarial con los límites legalmente establecidos.

La resolución de la Autoridad Laboral que constate la fuerza mayor se dictará, previa las actuaciones e informes indispensables, en el plazo de cinco días desde la solicitud y deberá limitarse, en su caso, a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa, correspondiendo a esta la decisión sobre la extinción/ suspensión de los contratos que surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor. La empresa deberá dar traslado de dicha decisión a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral.

A estos efectos deberá tenerse en consideración lo dispuesto en la Ley 17/2005, de 9 de Julio, del Sistema de Protección Civil, en su artículo 24.2 b), a propósito de la declaración de una zona afectada gravemente por una emergencia de protección civil: Las extinciones o suspensiones de los contratos de trabajo o las reducciones temporales de jornada que tengan causa directa en la emergencia, así como las pérdidas de actividad directamente derivadas de la misma que queden debidamente acreditadas, tendrán la consideración de provenientes de una situación de FUERZA MAYOR, con las consecuencias que se derivan.

III RECOMENDACIONES FINALES

La urgencia de la situación que deba afrontar la empresa deberá ser analizada individualmente y con la urgencia y celeridad que asegure la efectividad de la medida, especialmente si nos encontramos ante situaciones de suspensión de la actividad o de afectación de la actividad que sin suponer causa de FUERZA MAYOR, debe ser afrontada a fin de minimizar los costes derivados del retraso en la adaptación de las decisiones adecuadas y de los plazos mínimos de implementación de dichas medidas.

Quedamos a su disposición para resolver cuantas aclaraciones y asesoramiento precisen para mitigar o paliar la situación que deban afrontar en su empresa, bien entendido que estas notas sólo pretenden establecer una mínima guía de actuación con la que situarse ante la situación de incertidumbre y preocupación que esta crisis internacional sanitaria está provocando de forma agravada por los efectos de la globalización.

Para cualquier consulta pónganse en contacto con el Departamento Laboral.

Elche, 9 de Marzo de 2020