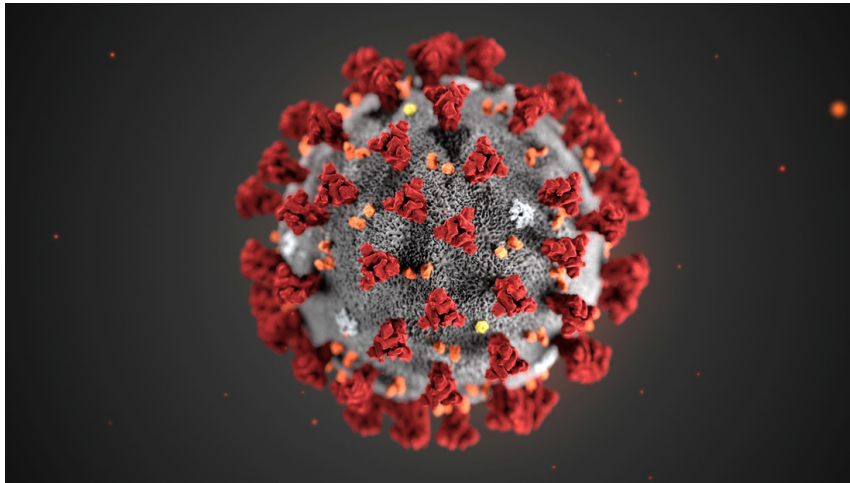


AFECTACIONS DEL CORONAVIRUS A LES RELACIONS LABORALS

La present nota desenvolupa la guia per a l'actuació en l'àmbit laboral en relació al nou coronavirus del Ministeri de Treball i Economia Social, així com criteri 2/2020 del Ministeri d'Inclusió, Seguretat Social i Migracions.



En primer lloc convé destacar que és necessari estar pendent dels esdeveniments que es vagin produint els propers dies, doncs les actuacions de les autoritats públiques desplegaran efectes a l'esfera laboral i econòmica.

Com a qüestions a tenir en compte, podem destacar les següents:

I.- Mesures preventives.- S'aplicaran els deures ordinaris de protecció de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, d'acord amb el deure de l'empresa de garantir la seguretat i salut dels treballadors. A banda d'aquestes, si es requerissin mesures addicionals es faria per part del Ministeri de Sanitat en funció del nivell d'alerta pública (mesures higièniques, de conducta, etc). També es podrien decretar aïllaments preventius individuals o col·lectius per part de les Autoritats Sanitàries.

II.- Aïllaments preventius.- El criteri 2/2020 del Ministeri d'Inclusió, Seguretat Social i Migracions ha concretat que els períodes d'aïllament preventiu autoritzats per les Autoritats Sanitàries relatius al SARS-COV-S es consideraran com a procediment d'incapacitat temporal derivada de malaltia comú.

Cal dir però, que s'ha anunciat l'aprovació d'un nou Reial Decret, encara no publicat, que

considera l'aïllament preventiu com a procediment d'incapacitat temporal derivada de contingència professional, per malaltia professional. Aquesta normativa s'haurà d'analitzar un cop sigui aprovada i publicada.

III.- Suspensió de contractes.- L'art. 47 de l'Estatut dels Treballadors permet la suspensió de contractes per i) força major; o bé ii) causes tècniques, econòmiques, organitzatives o productives. Primer, respecte a la suspensió de contractes per força major, aquesta ha de ser constatada per l'Autoritat Laboral, mitjançant sol·licitud de l'empresa dirigida a l'Autoritat Laboral. Aquest procediment és teòricament més ràpid, doncs el termini màxim per resoldre és de cinc dies des del registre de la sol·licitud, i cal una resolució expressa de l'Autoritat Laboral. En aquest cas, les causes que emparen la força major han de venir per part d'actes o resolucions de les administracions públiques competents, de forma que directa o indirectament provoquin la paralització de l'activitat (tancament de centres, confinaments obligatoris, etc), i fins i tot emparat en la Llei del Sistema Nacional de Protecció Civil que permet la declaració d'una zona afectada greument per una emergència de protecció civil.

Respecte a la suspensió dels contractes de treball per altres causes legals, a part de la força major, quedarien incloses en la causa productiva. Aquesta pot venir per les eventuais afectacions del coronavirus a l'activitat habitual de l'empresa, als proveïdors o subministres necessaris, la baixada de comandes, i qualsevol altre que sigui conseqüència directa o indirecta del corona virus. Ara bé, el procediment legal per a dur a terme les suspensions de contracte que no siguin per força major, no permet una ràpida aplicació de la mesura, doncs s'ha de preavisar als representants legals dels treballadors amb 7 dies d'antelació (o 15 dies en el cas de no disposar de representació dels treballadors) i dur a terme un període de consultes de 15 dies, abans de poder aplicar la mesura. Aquests terminis es poden reduir si la representació dels treballadors col·labora en la implantació de la mesura.

IV.- Suspensió de contactes sense tràmit d'expedient.- En el cas que l'empresa decidís unilateralment suspendre els contractes dels treballadors, sense tràmit del procediment exposat, els treballadors mantindrien el dret al salari i alta a la Seguretat Social, d'acord amb l'article 30 de l'Estatut dels Treballadors. Aquesta situació seria equiparable a un permís retribuït.

V.- Concessió de vacances.- Com a regla general, la fixació del període de gaudiment de les vacances es realitza mitjançant acord entre l'empresa i els treballadors o representants dels mateixos. La concessió de vacances pot ser una eina útil per cobrir els períodes d'afectació que no puguin vehicular-se per altres mecanismes.

En cas de desacord, es podria valorar la possibilitat d'imposar-les degut a l'afectació del virus i a les causes organitzatives o productives que causi a l'empresa. Tot i que es tractaria d'una qüestió controvertida.

VI.- Teletreball.- Si el contracte de treball no ho regula, es podria pactar individual o col·lectivament la prestació de serveis fora del centre de treball, mitjançant el teletreball amb caràcter temporal i extraordinari, sempre que les tasques concretes així ho permetin.

VII.- Paralització de l'activitat.- La Llei de Prevenció de Riscos Laborals preveu que quan els treballadors estiguin o puguin estar exposats a un risc greu i imminent de contagi en ocasió del treball, l'empresa està obligada a informar de l'existència del risc i adoptar les mesures per que els treballadors puguin interrompre l'activitat i abandonar el centre de treball.

Aquesta paralització es pot impulsar també per part dels treballadors, d'acord amb l'article 21.2 LPRL, per decisió majoritària de la representació legal dels treballadors o els delegats de prevenció.

Ara bé, el concepte de risc greu i imminent s'ha d'interpretar de forma restrictiva, no essent

suficient l'alarma social o les meres suposicions.

Tal mesura s'ha de notificar a l'empresa (si s'inicia per part dels treballadors) i a l'Autoritat Laboral, per tal que rectifiqui o anul·li la mesura adoptada en un termini de 24 hores. Aquesta mesura es podrà aixecar per l'empresa, sempre que s'hagin esmenat les causes que motivaren la paralització, prèvia comunicació a l'Autoritat Laboral.

Ara bé, en aquests casos no els treballadors o els seus representants no poden sofrir cap perjudici per la mesura adoptada, mantenint-se el dret al salari, com si hagués treballat igualment, tret dels casos de mala fe o negligència greu.

En qualsevol cas caldrà estar pendents dels criteris, instruccions o normes que es poden aprovar els propers dies.

DEPARTAMENT LABORAL.