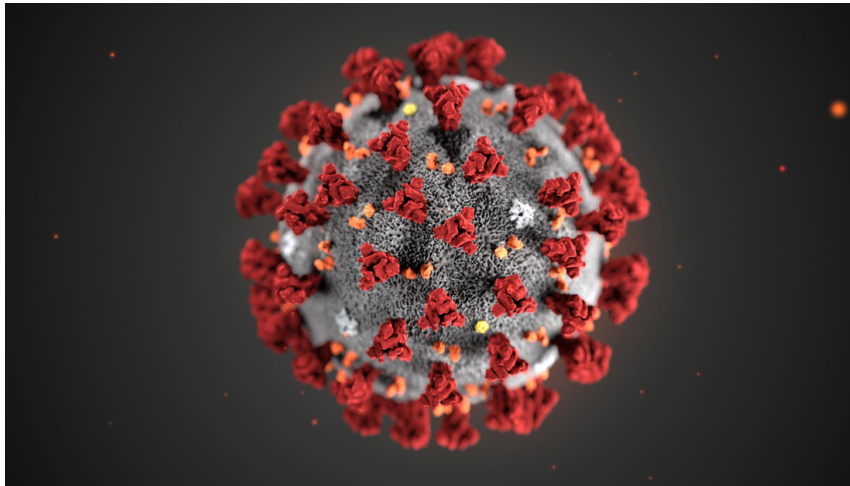


AFECTACIONES DEL CORONAVIRUS EN LAS RELACIONES LABORALES

La presente nota desarrolla la guía para la actuación en el ámbito laboral en relación al nuevo coronavirus del Ministerio de Trabajo y Economía Social, así como el criterio 2/2020 del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.



En primer lugar, es importante señalar que es necesario estar al tanto de los acontecimientos que vayan teniendo lugar en los próximos días, ya que las actuaciones de las autoridades públicas desplegaran efectos en el ámbito laboral i económico.

Como cuestiones a tener en cuenta, podemos destacar las siguientes:

I.- Medidas preventivas.- Se aplicarán las funciones ordinarias de protección de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, de conformidad con el deber de la empresa de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores. Aparte de estas, si se requiriesen medidas adicionales se haría por parte del Ministerio de Salud en función del nivel de alerta pública (medidas higiénicas, de comportamiento, etc.). También se podrían decretar aislamientos preventivos individuales o colectivos por parte de las Autoridades Sanitarias.

II.- Aislamiento preventivo.- El criterio 2/2020 del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones ha especificado que los períodos de aislamiento preventivo autorizados por las Autoridades Sanitarias en relación con el SARS-COV-S se considerarán como un procedimiento de incapacidad temporal derivada de enfermedad común. Decir, que se ha anunciado la aprobación de un nuevo real decreto, aún no publicado, que considera el aislamiento preventivo

como un procedimiento de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, por enfermedad profesional. Esta normativa se deberá analizar una vez aprobada y publicada.

III.- Suspensión de contratos.- El Art. 47 del Estatuto de los Trabajadores permite la suspensión de contratos por i) fuerza mayor; o II) causas técnicas, económicas, organizativas o productivas.

En primer lugar, respecto a la suspensión de contratos por fuerza mayor, esta debe estar constatada por la Autoridad Laboral, mediante solicitud de la empresa dirigida a la Autoridad Laboral. Este procedimiento es teóricamente más rápido, pues el plazo máximo para resolverlo es de cinco días a partir del registro de la solicitud, y se requiere una resolución expresa de la Autoridad Laboral. En este caso, las causas que amparan la fuerza mayor deben provenir de actos o resoluciones de las administraciones públicas competentes, de modo que directa o indirectamente causen la paralización de la actividad (cierre de centros, confinamientos obligatorios, etc.), e incluso amparado en la Ley del Sistema Nacional de Protección civil, que permite la declaración de una zona gravemente afectada por una emergencia de protección civil.

Respecto a la suspensión de los contratos de trabajo por otras causas legales, aparte de la fuerza mayor, quedarían incluidas en la causa productiva. Esta puede venir por las eventuales afectaciones del coronavirus a la actividad habitual de la empresa, los proveedores o suministros necesarios, la bajada de pedidos, y cualquier otro que sea consecuencia directa o indirecta del coronavirus. Ahora bien, el procedimiento legal para llevar a cabo las suspensiones de contrato que no sean por fuerza mayor, no permite una rápida aplicación de la medida, pues se tiene que preavisar a los representantes legales de los trabajadores con 7 días de antelación (o 15 días en el caso de no disponer de representación de los trabajadores) y llevar a cabo un período de consultas de 15 días, antes de poder aplicar la medida. Estos plazos se pueden reducir si la representación de los trabajadores colabora en la implantación de la medida.

IV.- Suspensión de contactos sin trámite de expediente.- En caso de que la empresa decidiera unilateralmente suspender los contratos de los trabajadores, sin trámite del procedimiento expuesto, los trabajadores mantendrían el derecho al salario y al alta en la Seguridad Social, de acuerdo con el artículo 30 del Estatuto de los Trabajadores. Esta situación sería comparable a un permiso retribuido.

V.- Concesión de vacaciones.- Como regla general, la fijación del periodo de disfrute de las vacaciones se realiza mediante acuerdo entre la empresa y los trabajadores o representantes de los mismos. La concesión de vacaciones puede ser una herramienta útil para cubrir los períodos de afectación que no se puedan vehicular por otros mecanismos.

En caso de desacuerdo, se podría valorar la posibilidad de imponerlas debido a la afectación del virus y a las causas organizativas o productivas que cause a la empresa. Aunque se trataría de una cuestión controvertida.

VI.- Teletreball.- Si el contrato de trabajo no lo regula, se podría pactar individual o colectivamente la prestación de servicios fuera del centro de trabajo, mediante el teletrabajo con carácter temporal y extraordinario, siempre que las tareas concretas así lo permitan.

VII.- Paralización de la actividad.- La Ley de Prevención de Riesgos Laborales prevé que cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente de contagio en ocasión del trabajo, la empresa está obligada a informar del existencia del riesgo y adoptar las medidas para que los trabajadores puedan interrumpir la actividad y abandonar el centro de trabajo.

Esta paralización se puede impulsar también por parte de los trabajadores, de acuerdo con el artículo 21.2 LPRL, por decisión mayoritaria de la representación legal de los trabajadores o los delegados de prevención.

Ahora bien, el concepto de riesgo grave e inminente debe interpretarse de forma restrictiva, no siendo suficiente la alarma social o las meras suposiciones.

Tal medida se notificará a la empresa (si se inicia por parte de los trabajadores) y a la Autoridad Laboral, para que rectifique o anule la medida adoptada en un plazo de 24 horas. Esta medida se podrá levantar por la empresa, siempre que se hayan mencionado las causas que motivaron la paralización, previa comunicación a la Autoridad Laboral.

Ahora bien, en estos casos los trabajadores o sus representantes no pueden sufrir ningún perjuicio por la medida adoptada, manteniéndose el derecho al salario, como si hubiera trabajado igualmente, salvo en los casos de mala fe o negligencia grave.

En cualquier caso habrá que estar pendientes de los criterios, instrucciones o normas que se pueden aprobar en los próximos días.

DEPARTAMENTO LABORAL.