

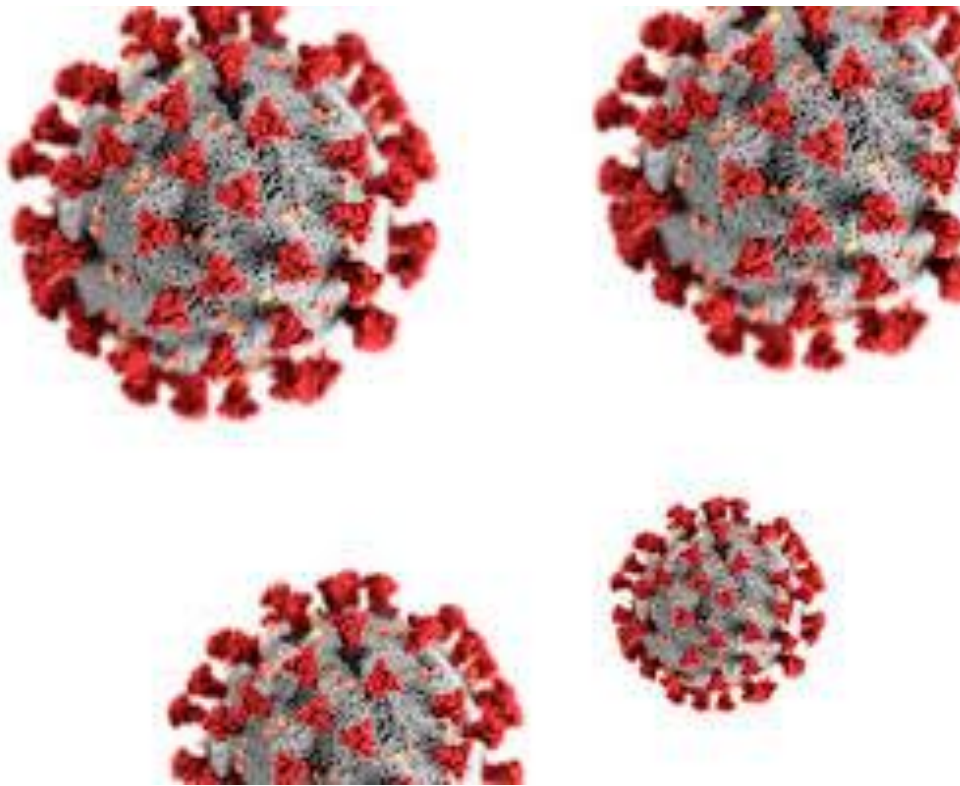
GUÍA CORONAVIRUS

AMBITO LABORAL

En el ámbito:

Laboral

ERTE



Enrique Flores Fernández

Abogado Laboralista.

Letrado del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid

Secretario-Interventor.

Correo: enriquesaturnino@icam.es

INDICE.-

BLOQUE I. CUESTIONES LABORALES EN GENERAL.

i. El deber genérico de protección de la empresa para el trabajador.

ii. Normativa.

1. El teletrabajo.

2. El ERTE

3. Suspensión de la actividad, sin tramitar ERTE.

iii. Emergencia de protección civil.

BLOQUE II. ERTE, TRAMITACIÓN.

BLOQUE III. RECOMENDACIÓN PARA LOS TRABAJADORES.

EXTRACTADO DE LA GUÍA PARA LA ACTUACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL EN RELACIÓN AL NUEVO CORONAVIRUS del Ministerio de Trabajo y de Economía Social

i.- Laboral

❖ SUMARIO:

i. El deber genérico de protección de la empresa para el trabajador.

ii. Normativa.

4. El teletrabajo.

5. El ERTE

6. Suspensión de la actividad, sin tramitar ERTE.

iii. Emergencia de protección civil.

La empresa tiene un deber genérico de protección de la empresa implica que esta debe garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo que están bajo su ámbito de dirección, es decir bajo su capacidad de control.

No obstante, y sin perjuicio de aquellas actividades en las que exista un riesgo profesional incluíble dentro del ámbito de aplicación del Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, es posible que las empresas puedan verse afectadas por las medidas de salud pública que en cada momento sean aconsejadas o prescritas por el Ministerio de Sanidad en función del nivel de alerta pública (medidas higiénicas, de comportamiento, limpieza, etc).

En todo caso, las empresas deberán adoptar aquellas medidas preventivas de carácter colectivo o individual que sean indicadas, en su caso, por el servicio prevención de acuerdo con la evaluación de riesgos, esto es, en función del tipo de actividad, distribución y características concretas de la actividad que la empresa realice.

Entre las medidas que pueden adoptarse de acuerdo con las indicaciones del servicio de prevención y siempre en atención a las recomendaciones establecidas por las autoridades sanitarias, están las siguientes

- a) Organizar el trabajo de modo que se reduzca el número de personas trabajadoras expuestas, estableciendo reglas para evitar y reducir la frecuencia y el tipo de contacto de persona a persona.
- b) Adoptar, en su caso, medidas específicas para las personas trabajadoras especialmente sensibles.
- c) Proporcionar información sobre medidas higiénicas, como lavarse las manos con frecuencia, no compartir objetos, ventilación del centro de trabajo, y la limpieza de superficies y objetos.

En este sentido, las empresas deberán poner a disposición de las personas trabajadoras el material higiénico necesario, y adoptar los protocolos de limpieza que fuesen precisos; se resumen en el siguiente cuadro:

Tabla 1. Escenarios de riesgo de exposición al coronavirus SARS-CoV-2 en el entorno laboral

EXPOSICIÓN DE RIESGO	EXPOSICIÓN DE BAJO RIESGO	BAJA PROBABILIDAD DE EXPOSICIÓN
Personal sanitario asistencial y no asistencial que atiende un caso confirmado o en investigación sintomático.	Personal sanitario cuya actividad laboral no incluye contacto estrecho con el caso confirmado, por ejemplo: <ul style="list-style-type: none"> – Acompañantes para traslado. – Celadores, camilleros, trabajadores de limpieza. 	Trabajadores sin atención directa al público, o a más de 2 metro de distancia, o con medidas de protección colectiva que evitan el contacto, por ejemplo: <ul style="list-style-type: none"> – Personal administrativo. – Técnicos de transporte sanitario con barrera colectiva, sin contacto directo con el paciente.
Técnicos de transporte sanitario, si hay contacto directo con el paciente trasladado.		<ul style="list-style-type: none"> – Conductores de transportes públicos – Personal de seguridad – Policías/Guardias Civiles – Personal aduanero – Bomberos y personal de salvamento
Tripulación medios de transporte (aéreo, marítimo o terrestre) que atiende durante el viaje un caso sintomático procedente de una zona de riesgo.	Personal de laboratorio responsable de las pruebas de diagnóstico virológico.	
Situaciones en las que no se puede evitar un contacto estrecho con un caso sintomático (p. ej. reuniones de trabajo).	Personal no sanitario que tenga contacto con material sanitario, fómites o desechos posiblemente contaminados	
	Ayuda a domicilio de contactos asintomáticos.	
REQUERIMIENTOS		
En función de la evaluación específica del riesgo de exposición de cada caso: componentes de EPI de protección biológica y, en ciertas circunstancias, de protección frente a aerosoles y frente a salpicaduras.	En función de la evaluación específica del riesgo de cada caso: componentes de EPI de protección biológica.	No necesario uso de EPI. En ciertas situaciones (falta de cooperación de una persona sintomática): <ul style="list-style-type: none"> – protección respiratoria, – guantes de protección.

II. NORMATIVA.

1. El teletrabajo como medida organizativa.

El contrato de trabajo como una medida temporal que implique la prestación de servicios fuera del centro de trabajo habitual, el teletrabajo podría adoptarse por acuerdo colectivo o individual, con un carácter excepcional, para el desarrollo de tareas imprescindibles que no puedan desarrollarse en el centro físico habitual, una vez se hayan establecido los ajustes o precauciones necesarias de tipo sanitario y preventivo, y conforme a los procedimientos regulados en el Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso, la decisión de implantar el teletrabajo como medida organizativa requerirá:

- Que se configure como una medida de carácter temporal y extraordinaria, que habrá de revertirse en el momento en que dejen de concurrir aquellas circunstancias excepcionales.
- Que se adecúe a la legislación laboral y al convenio colectivo aplicable.
- Que no suponga una reducción de derechos en materia de seguridad y salud ni una merma de derechos profesionales (salario, jornada -incluido el registro de la misma-, descansos, etc).
- Que, si se prevé la disponibilidad de medios tecnológicos a utilizar por parte de las personas trabajadoras, esto no suponga coste alguno para estas.

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, ya sea por decisión de las Autoridades Sanitarias o bien de manera indirecta por los efectos del coronavirus en el desempeño normal su actividad, podrá hacerlo conforme a los mecanismos previstos en la normativa laboral vigente y por las causas contempladas en la misma -artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada-.

Una empresa podría ver afectada su actividad por el coronavirus por causas organizativas, técnicas o de producción, entre otras:

- Por la escasez o falta total 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.
- Por un descenso de la demanda, la imposibilidad de prestar los servicios que constituyen su objeto o un exceso o acúmulo de productos fabricados, como consecuencia de la disminución de la actividad por parte de empresas clientes.

El expediente temporal de empleo podrá ser de suspensión total o parcial de la jornada o de reducción de la misma, en tanto en cuanto la causa productiva, técnica u organizativa no afecte a la totalidad de las horas o días de trabajo desempeñadas por la persona trabajadora.

Se entiende como fuerza mayor, a efectos de la regulación temporal de empleo, con carácter general, aquella generada por hechos o acontecimientos involuntarios, imprevisibles, externos al círculo de la empresa y que imposibilitan la actividad laboral.

Podrían ser consideradas como causas que justifican un expediente de regulación temporal de empleo por fuerza mayor, entre otras análogas, 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 aconsejen el cierre por razones de cautela.

En todo caso, cualquiera que sea la causa, la empresa deberá seguir el procedimiento establecido, que incluye el preceptivo periodo de consultas con la representación del personal o la comisión ad hoc constituida al efecto, teniendo en cuenta que dicho procedimiento se aplica cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas.

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, aplicándose las peculiaridades previstas respecto de tal causa.

3. Suspensión total o parcial de la actividad sin tramitación de un expediente de regulación de empleo.

En el caso de que la empresa afectada por alguna de las causas productivas, organizativas o técnicas no procediese a la comunicación de un expediente de regulación de empleo, pero igualmente paralizarse su actividad, resultaría de aplicación lo previsto en el artículo 30 ET, de manera que la persona trabajadora conservará el derecho a su salario.

III. EMERGENCIA DE PROTECCIÓN CIVIL

No obstante, el contenido de esta Guía, todo ello ha de entenderse sin perjuicio de lo previsto en la **Ley 17/2015, de 9 de julio, del Sistema Nacional 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 la jornada de trabajo que tengan su causa directa en la emergencia, así como en 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 de los artículos 47 y 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. En el primer supuesto, la Tesorería General de la Seguridad Social podrá exonerar al empresario del abono de las cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta mientras dure el periodo de suspensión, manteniéndose la condición de dicho período como efectivamente cotizado por el trabajador. En los casos en que se produzca extinción del contrato, las indemnizaciones de los trabajadores correrán a cargo del Fondo de Garantía Salarial, con los límites legalmente establecidos."

II. Expediente de Regulación Temporal de Empleo. ERTE.

- Definición de ERTE.

Definición: El Expediente Temporal de Regulación de Empleo (ERTE) es una autorización temporal para suspender los contratos de trabajo durante un tiempo determinado.

El ERTE se puede presentar por causas económicas, técnicas, organizativas, productivas o de fuerza mayor. En la actualidad de nuestro Estado Español el ERTE se puede presentar por la crisis del coronavirus. De conformidad con el art. 4.4 de la LPRL como riesgo "grave e inminente". Esta situación acaba de ser considerado al establecer el estado de alarma el Gobierno del Estado.

- ¿Cómo se hace? ¿Cuánto tarda en hacerse efectivo?

El procedimiento se inicia mediante solicitud de la empresa ante la Dirección General de Trabajo de cada Comunidad Autónoma, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios y simultánea comunicación a los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la totalidad de la tramitación del procedimiento.

Por tanto, **se inicia con la comunicación a los trabajadores y a la Dirección General, quien además consulta a la inspección de trabajo. Posteriormente, el ERTE será autorizado por la Autoridad Laboral en el plazo de 5 días.**

- ¿Pierden algún derecho los trabajadores?

La situación del trabajador será desempleado. En el presente caso las causas que lo originen sean de carácter catastrófico o de fuerza mayor, la autoridad laboral **puede autorizar que el tiempo en que se perciban las prestaciones por desempleo no se compute a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos.**

También **se puede autorizar que reciban prestaciones por desempleo aquellos trabajadores que carezcan de los períodos de cotización necesarios para tener derecho a ellas.**

- ¿Cuánto recibo?

El trabajador percibe el 70% de la base reguladora durante los 6 primeros meses del SEPE y en función de sus circunstancias personales. Salvo que por convenio colectivo o voluntariamente la empresa decida complementar el salario.

- Prorroga del ERTE.

Sí, se pueden encadenar varios ERTES en función de la necesidad de cada empresa. Si se prolonga en el tiempo se puede pedir un despido colectivo.

RECOMENDACIÓN PARA LOS TRABAJADORES.

- **Ante cualquier comunicación recibida por escrito, indicar NO CONFORME.**
- **Anotar la fecha debajo de la firma y el “no conforme” con el fin de establecer los plazos de notificación.**
- **Ponerse en contacto con el Sindicato al que se este afiliado.**
- **Ponerlo en conocimiento de un abogado.**

Salvo mejor criterio fundado en derecho.
En Madrid a 15 de marzo de 2020.