

LAS EMPRESAS Y LOS CONTRATOS DE TRABAJO ANTE EL ESTADO DE ALARMA

El Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 no contiene medida alguna en materia laboral.

El anuncio del Presidente del Gobierno: El presidente del Gobierno en la comparecencia pública hecha en la tarde del 14 de marzo anunció que se adoptarían medidas para la flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de las plantilla los denominados expedientes de regulación de empleo temporal de empleo (ERTES).

Los acuerdos de las organizaciones empresariales y sindicales.: Las organizaciones empresariales y sindicales más representativas han acordado solicitar al gobierno la probación de un Real Decreto-Ley que establezca medidas de carácter temporal y excepcional que permitan la simplificación de los expedientes de regulación de empleo temporal de empleo y el acordamiento de los plazos de los plazos de resolución.

Posibles situaciones para las empresas: Ante esta situación cabe entender que las empresas se encuentran en dos situaciones diferentes en virtud de que las medidas de limitación de la libertad de circulación de las personas o de suspensión de actividades comerciales o empresariales limiten o impidan, o no, el desarrollo de la actividad de la empresa.

El Real Decreto no 463/2020 no ha decretado el cierre de las empresas en general, sino que solo ha suspendido la actividad en determinados sectores relacionados con la educación, la cultura y el esparcimiento, el comercio y la hostelería, y ha fijado como una de las excepciones a la limitación del derecho a la libre circulación de las personas el desplazamiento al lugar de trabajo para efectuar su prestación laboral, profesional o empresarial.

Empresas cuya actividad no ha sido suspendida con motivo del estado de alarma.

En los casos de que la actividad de la empresa no se haya visto suspendida, las empresas deben permanecer en la actividad pero adoptando las medidas higiénico sanitarias recomendadas por las autoridades sanitarias.

En el caso de que como consecuencia de la crisis se produzcan situaciones especiales que impidan el normal o completo desarrollo de la actividad de la empresa, podría plantearse la adopción de medidas suspensivas de contrato o de reducción de jornada en expedientes de regulación de empleo temporal por causas económicas o de producción, que se encuentran regulados en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, que aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, que tendrá que modificarse como consecuencia de esta crisis.

No se ha regulado aún qué deben hacer las empresas en el caso de que se sospeche o que se confirme que uno o varios de sus trabajadores padece la enfermedad causada por el COVID19.

El Ministerio de Trabajo y Economía Social ha publicado una guía para la actuación en el ámbito laboral en relación al nuevo coronavirus en la que se marcan pautas de actuación a las empresas para la adopción de las medidas preventivas para evitar el contagio del virus, que pueden llevar a la paralización de la actividad de la empresa.

El Ministerio de Sanidad ha publicado el procedimiento de actuación para los servicios de prevención de riesgos laborales frente a la exposición al nuevo coronavirus (sars-cov-2)

Todo lo anterior lleva a concluir que en el caso de que se considere que haya riesgo de contacto del COVID19 lo razonable es incrementar las medidas de higiene y desinfección y consultar con los servicios de prevención de riesgos laborales y con los servicios públicos de salud.

Empresas cuya actividad ha sido suspendida con motivo del estado de alarma: Las empresas que hayan visto suspendida su actividad como consecuencia de las medidas adoptadas con motivo del estado de alarma, deben respetar la prohibición de desarrollo de su actividad y permanecer cerradas.

El cese de la actividad justifica la tramitación de un expediente de suspensión temporal de los contratos de trabajo por fuerza mayor.

Se entiende como fuerza mayor que justifica 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.

Según la guía publicada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social pueden ser consideradas causas de 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 aconsejen el cierre por razones de cautela.

Por ello, la suspensión de la actividad de la empresa por las medidas adoptadas con motivo del establecimiento del estado de alarma, es causa de fuerza mayor que justifican sobradamente la iniciación de un expediente de regulación temporal de empleo para la suspensión de los contratos o la reducción de jornada.

El expediente de suspensión temporal de empleo por fuerza mayor: El procedimiento se inicia mediante solicitud de la empresa dirigida a la autoridad laboral competente, acompañada de las pruebas que estime necesarios.

Simultáneamente se comunicará la decisión empresarial a los representantes legales de los trabajadores, o a los trabajadores en el caso de carecer de no haber representación legal de aquellos.

La autoridad laboral debe dictar resolución en el plazo de cinco días contados desde la fecha de la solicitud, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La suspensión surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

La suspensión de los contratos coloca a los trabajadores en situación legal de desempleo con derecho a percibo de prestaciones o subsidios de desempleo en función de los periodos de cotización que tengan acreditados.

En la regulación especial que se espera apruebe el Gobierno en los próximos días sobre flexibilización y simplificación de los expedientes de regulación de empleo, es de esperar que no sea necesario para las empresas acreditar la causa de fuerza mayor cuando la actividad de la empresa haya sido suspendida o se produzcan situaciones de cuarentena impuesta a los trabajadores. En este sentido se han pronunciado los representantes de las organizaciones empresariales y sindicales.

El expediente de suspensión temporal de empleo por causas de producción: En los supuestos en que la situación de crisis sanitaria o las medidas adoptadas con motivo del establecimiento del estado de alarma se produzcan cambios en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado, dificultades de aprovisionamiento u otras causas que impidan o dificulten la producción o la actividad de la empresa puede plantearse un expediente de regulación temporal de empleo, mediante el procedimiento previsto en los artículos 47 del Estatuto de los Trabajadores y 16 a 29 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, que aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada

R. TRUJILLO Asesores S.L.P.®

Rafael Trujillo Marlasca

Graduado Social