

HTO

HINRICHS TARSUS OLIVARES
ABOGADOS Y ASESORES TRIBUTARIOS

GUÍA DE ACTUACIÓN PARA EMPRESAS ANTE EL CORONAVIRUS

18 de marzo de 2020

Abordamos en esta nota, las medidas adoptadas por el Gobierno hasta la fecha, y las analizaremos, intentando sacar unas conclusiones globales que ayuden a las empresas a afrontar las difíciles situaciones en las que previsiblemente nos encontraremos en los próximos días

- La Guía para la Actuación en el Ámbito Laboral en relación al nuevo Coronavirus.
http://prensa.mitramiss.gob.es/WebPrensa/pdf/guia_definitiva.pdf
- El Procedimiento de Actuación para los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales Frente a la Exposición al Nuevo Coronavirus (Sars-Cov-2), de 5 de Marzo de 2020.
https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov-China/documentos/Procedimiento_servicios_preencion_riesgos_laborales_COVID-19.pdf
- Real Decreto-ley 6/2020, de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública.
https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-3434
- Real Decreto-Ley 7/2020, de 12 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes para responder al impacto económico del COVID-19
<https://www.boe.es/boe/dias/2020/03/13/pdfs/BOE-A-2020-3580.pdf>
- Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.
<https://www.boe.es/boe/dias/2020/03/18/pdfs/BOE-A-2020-3824.pdf>

A continuación, pasaremos a analizarlas una a una, intentando sacar unas conclusiones globales que ayuden a las empresas a afrontar las difíciles situaciones en las que previsiblemente nos encontraremos en los próximos días.

Guía para la Actuación en el Ámbito Laboral en relación al nuevo Coronavirus

La guía fue el primer documento en este ámbito, y fue emitida por el Ministerio de Trabajo. Realiza una valoración muy general del virus y sus consecuencias, y actualmente tiene escaso valor, dado que la situación ha cambiado drásticamente desde su publicación. Téngase en cuenta que extra oficialmente Moncloa ha desautorizado la citada guía.

Fundamentalmente en ella se establecen las siguientes **pautas o recomendaciones**:

- a) Posibilidad de paralización de la actividad por decisión empresarial o de adoptar medidas organizativas o preventivas que, de manera temporal, eviten situaciones de contacto social, sin necesidad de paralizar su actividad.

- b) Obligación de interrumpir su actividad o adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, las personas trabajadoras puedan abandonar de inmediato el lugar de trabajo.
- c) Informar en todo momento personal.
- d) En caso de ser necesario, la activación 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.

La guía también nos recuerda que en caso de que la prestación de servicios en el centro de trabajo conlleve un “riesgo grave e inminente de contagio” por coronavirus, y en aplicación de lo previsto en el artículo 21 LPRL, en su apartado 2, los propios trabajadores/as o sus Representantes Legales podrán interrumpir su actividad y abandonar el centro de trabajo. Obviamente, para que el trabajador/a tome esa decisión unilateral tiene que existir una causa más que justificada.

Y también nos indica que conforme al artículo 4.4 de la LPRL se considerará un riesgo “grave e inminente”: *‘Todo aspecto que resulte probable que se materialice en un futuro inmediato y pueda ser causa de gravedad para la salud de todos los trabajadores/as del puesto’.*

Como **Medidas Preventivas** la Guía establece que las empresas deberán adoptar aquellas medidas preventivas que sean indicadas por el servicio prevención, de acuerdo con la evaluación de riesgos y en función del tipo de actividad y características concretas de la actividad que la empresa realice. Algo absolutamente ambiguo y general.

Y como medidas concretas y específicas se recomienda:

a) Organizar el trabajo de modo que se reduzca el número de personas trabajadoras/as 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/as 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 trabajador/as el material higiénico necesario, y adoptar los protocolos de limpieza que fuesen precisos.

En cualquier caso, y en lo que se refiere a la seguridad y salud en los centros de trabajo y las medidas preventivas necesarias de carácter colectivo, individual o higiénico, se seguirán las indicaciones incluidas en el siguiente enlace:

https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCovChina/documentos/Procedimiento_servicios_prevenccion_riesgos_laborales_COVID19.pdf

A tal fin, la Guía recomienda el teletrabajo cuando sea posible, si bien la implantación de dicha medida, además de ser posible, requerirá en muchos casos la buena disposición tanto de empresas como de trabajadores, dado que la decisión de implantar el teletrabajo, para que ésta sea legal requerirá:

- Que se trate de una medida de carácter temporal y extraordinaria.
- 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.

El último punto, consideramos resulta el más espinoso, pues supone que si un trabajador/a no dispone o no quiere poner a disposición sus propios medios para trabajar desde casa, el empresario en muchos casos no podrá autorizar el teletrabajo. Entendemos que debe prevalecer el sentido común en aras del interés general y de superar la situación de pandemia, que ayer aplicó la OMS.

Por último, la guía concluye que, si la empresa se viese en la necesidad de suspender temporalmente su actividad de manera total o parcial, bien por decisión de las Autoridades Sanitarias o bien 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: Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción
- 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

Causas concretas de aplicación de cualquiera de estas medidas serían entre otras:

- La escasez o falta total de materias primas, aprovisionamientos o recursos necesarios para el desarrollo de la actividad empresarial.
- Un drástico descenso de la demanda.

- La imposibilidad de prestar los servicios que constituyen la actividad de la empresa.
- Un exceso de stock, como consecuencia de la disminución de la actividad por parte de empresas clientes.
- Fuerza mayor, en casos tales como situaciones de emergencia o las pérdidas de actividad directamente derivadas de la misma, que queden debidamente acreditadas. La inexistencia de personal suficiente para prestar los servicios. Decisiones de la Autoridad Sanitaria que aconsejen el cierre por razones de cautela.

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 trabajador/a.

En todo caso, cualquiera que sea la causa (productiva, técnica y organizativa), la empresa deberá seguir el procedimiento establecido, que incluye el preceptivo periodo de consultas por un plazo de 15 días como máximo, con la representación del personal o comisión de trabajadores/as constituida para la negociación, 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, no siendo necesario período de consultas, aunque sí comunicación a la RLT.

En el caso de que la empresa 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 (Imposibilidad de Prestación), de manera que la persona trabajadora conservará el derecho a su salario. En línea con esta misma cuestión, si un trabajador/a no puede acudir a trabajar por el cierre del centro educativo de sus hijos, si lo comunica fehacientemente, éste no podrá ser sancionado por no acudir a trabajar pero a su vez perderá el derecho a retribución dado que el cierre del centro educativo no es imputable a la empresa, algo que exige el art. 30 del ET para poder seguir siendo acreedor del derecho a remuneración en caso de imposibilidad de la prestación de los servicios laborales.

El Procedimiento de Actuación para los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales Frente a la Exposición al Nuevo Coronavirus (Sars-Cov-2), de 5 de Marzo de 2020

Esta disposición se refiere fundamentalmente al personal que presta sus servicios en centros sanitarios y establece, que, si alguien es contagiado por coronavirus en su ámbito laboral, dicha contingencia tendrá (obvio es) la consideración de accidente de trabajo. Asimismo, se establece que los periodos de aislamiento preventivo a que se vean sometidos los trabajadores como consecuencia del virus serán considerados como situación de incapacidad

temporal derivada de accidente de trabajo según el Criterio del Real Decreto 6/2020, de 10 de marzo.

Concretamente se especifica que incluye a todos los trabajadores involucrados en trabajos de asistencia sanitaria, así como los de transportes aéreo, marítimo y ferrocarril de larga distancia o internacional, los colectivos de rescate, la atención al público, hostelería, sector servicios, etc...

También se incide mucho en la adopción de medidas de prevención de todo tipo, y en la permanente información y formación a los trabajadores para una adecuada protección de su salud.

Reitera las recomendaciones de la Guía, incidiendo más en las medidas higiénicas a adoptar, tales como higiene de manos y medidas en caso de problemas respiratorios.

También hace especial referencia al personal sanitario incidiendo en que los equipos de protección individual deben ser adecuados a los riesgos, realizando un análisis exhaustivo de los distintos EPIS, su indicación, uso y gestión.

El procedimiento de actuación establece una clasificación en función de la naturaleza de las actividades y los mecanismos de transmisión del coronavirus entre trabajadores/as con exposición de riesgo, exposición de bajo riesgo y con baja probabilidad de exposición.

REAL DECRETO-LEY 6/2020, DE 10 DE MARZO, POR EL QUE SE ADOPTAN DETERMINADAS MEDIDAS URGENTES EN EL ÁMBITO ECONÓMICO Y PARA LA PROTECCIÓN DE LA SALUD PÚBLICA

A través de este Real Decreto se adoptan un conjunto de medidas de carácter urgente dirigidas a dos ámbitos específicos, el económico y la salud pública.

Se modifica la Ley 1/2013, de 14 de mayo, de medidas para reforzar la protección a los deudores hipotecarios, reestructuración de deuda y alquiler social.

En contra de lo dispuesto en el anterior procedimiento de actuación, se adopta la medida excepcional de considerar como situación asimilada a accidente de trabajo, los periodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras como consecuencia del virus COVID-19.

REAL DECRETO-LEY 8/2020, DE 17 DE MARZO, DE MEDIDAS URGENTES EXTRAORDINARIAS PARA HACER FRENTE AL IMPACTO ECONÓMICO Y SOCIAL DEL COVID-19

En este último Real Decreto publicado el 18 de Marzo se profundiza en las líneas de actuación antes marcadas, afirmando en su exposición de motivos que, en la coyuntura actual, es preciso adoptar medidas que proporcionen la necesaria flexibilidad para el ajuste temporal de las empresas con el fin de favorecer el mantenimiento del empleo y reforzar la protección de los trabajadores directamente afectados.

I. Expedientes de regulación temporal de empleo.

En concreto el capítulo II establece las medidas de flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de actividad para evitar despidos, dando una mayor celeridad a los procedimientos de regulación temporal de empleo y calificándose como ERTES por fuerza mayor las pérdidas de actividad consecuencia del COVID-19, a los efectos de la suspensión de los contratos o la reducción de la jornada

Por otro lado, tal y como se indica en su preámbulo con el objetivo de aligerar los costes en los que incurren las empresas, en los casos de fuerza mayor regulados en este real decreto-ley, otra de las novedades incorporadas, es la exoneración a las empresas del pago del 75 % de la aportación empresarial a la Seguridad Social alcanzando dicha exoneración el 100 % de la cuota cuando se trate de empresas de menos de 50 trabajadores, siempre que éstas se comprometan a mantener el empleo, al menos durante 6 meses desde el fin de la situación de fuerza mayor.

El artículo 22 del Real decreto indica que las suspensiones de contrato y reducciones de jornada que tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma, que impliquen suspensión o cancelación de actividades, cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas y/o las mercancías, falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad, o bien en situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria, que queden debidamente acreditados, tendrán la consideración de provenientes de una situación de fuerza mayor, con las consecuencias que se derivan del artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

En el procedimiento de ERTE por fuerza mayor, el RD Ley introduce las siguientes especialidades coyunturales:

1º) Solicitud empresarial acompañada de memoria explicativa de la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19.

2º) Comunicación a sus trabajadores y traslado del informe anterior y la documentación acreditativa, en caso de existir, a la representación de estas.

3º) La existencia de la causa de fuerza mayor ha de ser constatada por la Autoridad laboral que debe dictar su resolución en el plazo de 5 días previo informe, en su caso, de la Inspección de trabajo (también emitido en el plazo improrrogable de 5 días). El silencio administrativo en este caso se entenderá positivo.

4º) Declarada la existencia de la causa de fuerza mayor invocada, corresponde a la empresa aplicar las medidas de reducción o suspensión pretendidas que tendrán efectividad desde el día del hecho causante.

En el procedimiento de ERTE de suspensión de contratos o de reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción vinculado al COVID-19 se indica como especialidades coyunturales que:

1º) En caso de inexistencia de representación legal de los trabajadores, la legitimación negociadora corresponde a los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. En caso de no conformarse esta representación (se entiende que debe haber una solicitud por parte de la empresa), la comisión estará integrada por tres trabajadores de la propia empresa. En cualquier caso la comisión debe estar conformada en el plazo improrrogable de 5 días. Pese a que no consta en el RDL, dada la imposibilidad de celebración de asambleas presenciales por razones de seguridad sanitaria, se recomienda la convocatoria y celebración de asambleas telemáticas a través de los medios que tengan a su disposición los trabajadores (e-mail, whatsapp...), aunque dicho extremo compete únicamente a los trabajadores.

2º) El periodo de consultas será de un periodo máximo de 7 días.

3º) El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuya solicitud será potestativa para la autoridad laboral, se evacuará en el plazo improrrogable de siete días.

II.- Otras medidas de Flexibilización durante la alarma sanitaria

El nuevo Real Decreto propone como medidas para evitar el cierre temporal de empresas o la reducción temporal de su plantilla, las siguientes medidas:

1º) Fomento del Teletrabajo. (Artículo 5). Siempre que ello fuere posible y razonable y teniendo en cuenta el carácter voluntario de dicha adaptación. Con el objetivo de facilitar el ejercicio de la modalidad de trabajo a distancia en aquellos sectores, empresas o puestos de trabajo en las que no estuviera prevista hasta el momento, se entenderá cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos, en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, con carácter excepcional, a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora.

2º) Derecho de adaptación del horario y reducción de jornada (Artículo 6). 1. Las personas trabajadoras por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, tendrán derecho a acceder a la adaptación de su jornada y/o a la reducción de la misma cuando concurran circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19.

El cuidado puede tener relación directa con EL COVID-19 o con el cierre de centros educativos y/o cuidado de personas en situación de vulnerabilidad. Se incluyen los casos en que los cuidadores habituales de la persona vulnerable no pudiesen seguir prestando servicios por causas justificadas relacionadas con el COVID-19.

La concreción de este derecho corresponde a la persona trabajadora teniendo en cuenta las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar debidamente acreditadas, y las necesidades de organización de la empresa.

El derecho a la adaptación de la jornada podrá referirse a la distribución del tiempo de trabajo cambio de turno, alteración de horario, horario flexible, jornada partida o continuada, cambio de centro de trabajo, cambio de funciones, cambio en la forma de prestación del trabajo, incluyendo la prestación de trabajo a distancia, o en cualquier otro cambio de condiciones que estuviera disponible en la empresa o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado, teniendo en cuenta el carácter temporal y excepcional de las medidas contempladas en la presente norma,, que se limita al período excepcional de duración del COVID-19.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a una reducción especial de la jornada de trabajo en las situaciones previstas en el artículo 37.6, del Estatuto de los Trabajadores. La reducción deberá ser comunicada a la empresa con 24 horas de antelación, y podrá alcanzar el cien por cien de la jornada si resultara necesario. En caso de reducciones de jornada que lleguen al 100 % el derecho de la persona trabajadora deberá estar justificado y ser razonable y proporcionado en atención a la situación de la empresa. En el caso de atención de familiares afectados por el COVID-19 no será necesario que los mismos no presten actividad retribuida.

OTRAS MEDIDAS

Dada la situación actual, el vigente Estatuto de los Trabajadores, nos permite además las siguientes medidas de flexibilización laboral:

1. Art. 34.2 ET. Distribución irregular de la jornada a lo largo del año: en defecto de pacto con el trabajador/a el 10% de la jornada podrá distribuirse irregularmente a lo largo del año; en algunos convenios colectivos este porcentaje es superior. En caso de acuerdo con el trabajador/a o con la representación legal de los trabajadores (RLT) se podrá ir a porcentajes superiores, pudiendo diferir la realización de las horas no realizadas ahora, como si de una bolsa de horas se tratase.
2. Art. 38. Vacaciones: de común acuerdo entre la empresa y el trabajador/a, podrán acordar el disfrute de vacaciones en cualquier momento, de tal forma que, si a ambas partes les interesa disfrutarlas ahora, no existe nada que lo impida.
3. Permisos no retribuidos: acordados de mutuo acuerdo, con obligación de cotizar por parte de la empresa, pero eximiéndole del pago de la retribución.
4. Art. 41 ET. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo individuales y colectivas: cuando existan probadas razones podrá acordar aquellas modificaciones que estén justificadas que afecten a: económicas, técnicas, organizativas o de producción la empresa.
 - i. Jornada de trabajo.
 - ii. Horario y régimen de distribución del tiempo de trabajo.
 - iii. Régimen de trabajo a turnos.
 - iv. Sistema de remuneración y cuantía salarial.
 - v. Sistema de trabajo y rendimiento.
 - vi. Funciones.

Serán colectivas todas las medidas que afecten en un período de 90 días al menos a:

- 10 trabajadores en las empresas que ocupen a menos de 100 trabajadores.
 - 10% del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores.
 - 30 trabajadores en las empresas que ocupen a más de 300 trabajadores.
5. Arts. 45 y 47. Suspensión del contrato de trabajo: para lo que aquí interesa, el contrato de trabajo podrá suspenderse por mutuo acuerdo entre las partes, por Incapacidad Temporal, fuerza mayor temporal, causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y cierre legal de la empresa. La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo; y en según qué casos, de cotizar.
- Conforme al art. 47 ET, cabe la suspensión del contrato por decisión unilateral del empresario cuando existan probadas causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Es lo que comúnmente se denomina Expediente de Regulación Temporal de Empleo, y su tramitación es similar a la de un Expediente de Regulación de Empleo extintivo; tramitación cuyas nociones básicas analizaremos más adelante, si bien será necesario el estudio individualizado de cada caso. Mismos umbrales que los establecidos en el art. 41 del ET.
6. Arts. 51 y 52 del ET. Despido Colectivo, Despido Objetivo individual. Mismos umbrales que los establecidos en el art. 41 del ET.
7. Excedencias por cuidado de hijos. Según establece el art. 46 del ET, con reserva de puesto de trabajo durante un año.
8. Art. 82.3 ET. Acuerdo de inaplicación en la empresa del convenio colectivo aplicable cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción: parece poco apropiado para la presente situación, pero no debemos descartar nada.

NOCIONES BÁSICAS PARA LA TRAMITACIÓN DE UN ERE, DE UN ERTE O MODIFICACIÓN SUSTANCIAL COLECTIVA POR CAUSAS DISTINTAS A LA FUERZA MAYOR. REGUALCIÓN ANTERIOR AL RD LEY 8/2020

1º) **Comunicación designación comisión negociadora o RLT:** Si no hubiera RLT, constitución de dicha comisión conforme a los arts. 41.1 del ET y 26 a 28 del RD 1483/2012.

- Apertura de un período de consultas mediante escrito dirigido a los representantes legales de los trabajadores. Con carácter previo a la comunicación empresarial de apertura del

período de consultas, deberá quedar constituida la comisión representativa de los trabajadores. A estos efectos la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento de despido colectivo o de regulación temporal de empleo. El plazo máximo para dicha constitución será de siete días desde la fecha de comunicación por parte de la dirección de la empresa de su intención de iniciar el procedimiento; salvo que algunos de los centros de trabajo que vayan a estar afectados por el mismo no cuenten con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso, el plazo será de quince días.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el art.41.4 del Estatuto de los Trabajadores, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Cuando no existan representantes legales, la empresa tiene la obligación de comunicar a los trabajadores la posibilidad de designar una comisión que les represente específicamente con ocasión del expediente, con la indicación expresa de que la falta de designación no impedirá la continuación del procedimiento (art. 26 del RD 1483/2012), lo cual quiere decir que en dicha hipótesis el empresario no puede eludir la obligación de comunicación, sino que ha de trasladar directamente a sus trabajadores (a todo el conjunto de su plantilla) su decisión de iniciar los trámites conducentes al despido colectivo o modificación sustancial, haciéndoles saber la manera en que pueden estar representados a tales efectos.

- Comunicación simultánea a la Autoridad Laboral competente de la apertura del periodo de consultas, con copia del escrito dirigido a los representantes de los trabajadores.

2º) Comunicación apertura periodo de consultas:

La comunicación a los trabajadores o Comité de Empresa deberá incluir el siguiente contenido:

- Causas del despido: económicas, técnicas, organizativas o de producción
- Nº y Clasificación Profesional de los trabajadores afectados.
- Nº y clasificación profesional de los trabajadores habituales durante el último año.
- Periodo previsto ejecución despidos.
- Criterios de designación de los trabajadores afectados.

A dicha solicitud habrá que adjuntar la documentación requerida por el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, aprobado por el RD 1483/2012, de 29 de octubre, y que será diferente en función de la causa invocada, entre otras:

- Escrito indicando quienes integraran la comisión negociadora.
- Memoria explicativa de las causas que justifican la medida.
- Informes técnicos etc.

El mismo día debe presentarse la solicitud del inicio del expediente a la Autoridad Laboral, en soporte informático a ser posible y de copia de la comunicación de apertura del periodo de consultas, así como toda la documentación preceptiva en función del tipo de causa invocada.

Asimismo, el mismo día que se comunique la apertura del periodo de consultas y se comunique a la Autoridad Laboral, deberá solicitarse a los representantes de los trabajadores el informe que indica el art. 64.5.a) y .b) del E.T.

3º) Periodo de Consultas: 15 naturales para ERE en empresas de menos de 50 trabajadores o ERTE, o 30 días naturales en empresas de más de 50 trabajadores.

-Tendrá por objeto alcanzar un acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores.

-A la apertura se fijará un calendario de reuniones

-Salvo pacto en contrario, la primera reunión será dentro de los 3 días siguientes a la entrega de la comunicación a la autoridad laboral.

-Se consideran medidas sociales de acompañamiento para atenuar las consecuencias de las medidas acordadas en el curso del expediente:

- Recolocación interna en la misma empresa u otra del grupo.
- Movilidad funcional.
- Movilidad geográfica.
- Modificaciones sustanciales condiciones de trabajo.
- Inaplicación convenio colectivo.
- Acciones de formación o reciclaje profesional.
- Derecho de reingreso en vacantes de igual o similar grupo profesional.
- Recolocación a través de empresas de recolocación.
- Acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad o polivalencia.
- Promoción del empleo por cuenta propia o en empresas de economía social.

4º) Comunicación de la decisión empresarial:

A la finalización del periodo de consultas se comunicará su resultado a la Autoridad Laboral y a los representantes de los trabajadores, para estos últimos en caso de desacuerdo, como máximo en el plazo de 15 días desde la fecha de la última reunión del período de consultas.

Dicha comunicación incluirá las medidas sociales de acompañamiento acordadas u ofrecidas por la empresa con su documentación correspondiente.

Se deberá remitir a la Autoridad Laboral, las actas de las reuniones.

Transcurrido el plazo de 15 días desde la última reunión sin comunicar a la Autoridad Laboral la decisión de despido colectivo o suspensión temporal de los contratos o reducción de jornada, se producirá la caducidad del procedimiento.

5º) En la tramitación del ERE comunicación de los despidos de forma individual conforme al art. 53.1 E.T.:

Necesariamente deben haber transcurrido 30 días, entre la comunicación de la apertura del periodo de consultas a la Autoridad Laboral y la fecha de efectos de los despidos.

6º) En la tramitación de ERTE, comunicación individual de las medidas según el art. 23 RD 1483/2012 de 29 de octubre:

La notificación individual debe contemplar los días concretos efectuados por las medidas aplicadas y podrán surtir efectos a partir de la fecha en la que se haya comunicado la decisión empresarial a la Autoridad Laboral, salvo que en dicha decisión se contemple una posterior.

REGULACIÓN DE LOS ERTES POR CAUSAS TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN VINCULADOS A LA SITUACIÓN GENERADA POR EL COVID-19

Tal y como anteriormente referimos las especialidades son:

1º) En caso de inexistencia de representación legal de los trabajadores, la legitimación negociadora corresponde a los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. En caso de no conformarse esta representación, la comisión estará integrada por tres trabajadores de la propia empresa. En cualquier caso la comisión debe estar conformada en el plazo improrrogable de 5 días.

2º) El periodo de consultas será de un periodo máximo de 7 días.

3º) El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuya solicitud será potestativa para la autoridad laboral, se evacuará en el plazo improrrogable de siete días.

TRAMITACIÓN DE UN ERE O DE UN ERTE POR CAUSA DE FUERZA MAYOR

En cuanto a tramitación genérica de los expedientes de regulación de empleo por causas de fuerza mayor el apdo. 1.i) 45 ET, establece, entre las causas de suspensión del contrato de trabajo la "Fuerza mayor temporal". Complementando lo anterior, el art. 47.3 del ET y los arts. 31-33 del 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, especifican la existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la suspensión de los contratos de trabajo (o de la reducción de jornada), expedientes cuya tramitación tienen las siguientes características:

1º) La necesaria autorización de la Autoridad Laboral competente, previa tramitación del expediente oportuno, cualquiera que sea el número de trabajadores afectados.

2º) El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa dirigida a la autoridad laboral competente, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios, y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores.

3º) Instrucción y resolución:

1. La autoridad laboral competente recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y realizará o solicitará cuantas otras actuaciones o informes considere indispensables, dictando resolución en el **plazo máximo de cinco días** a contar desde la fecha de entrada de la solicitud en el registro del órgano competente para su tramitación.

2. En el caso de que figuren en el procedimiento y puedan ser tenidos en cuenta en la resolución otros hechos, alegaciones y pruebas distintos de los aportados por la empresa en su solicitud, se dará a ésta y a los representantes legales de los trabajadores el oportuno trámite de audiencia, que deberá realizarse en **el término de un día**.

3. La resolución de la autoridad laboral 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 de los contratos o la aplicación de medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada, que surtirán 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.

4º) En el supuesto de que, instruido el procedimiento, no se haya constatado la existencia de la fuerza mayor alegada, se podrá iniciar el oportuno procedimiento de despido colectivo o de suspensión de contratos o reducción de jornada, de acuerdo con lo establecido

en los casos de regulación de empleo para la extinción del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Del mismo modo, la resolución de la autoridad laboral que no haya constatado la existencia de fuerza mayor por la empresa podrá ser impugnada por el empresario ante la jurisdicción social.

Las especialidades establecidas en el Real Decreto 8/2020, son las siguientes ya referenciadas con anterioridad:

1º) Solicitud empresarial acompañada de memoria explicativa de la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19.

2º) Comunicación a sus trabajadores y traslado del informe anterior y la documentación acreditativa, en caso de existir, a la representación de estas.

3º) La existencia de la causa de fuerza mayor ha de ser constatada por la Autoridad laboral que debe dictar su resolución en el plazo de 5 días previo informe, en su caso, de la Inspección de trabajo (también emitido en el plazo improrrogable de 5 días).

4º) Declarada la existencia de la causa de fuerza mayor invocada, corresponde a la empresa aplicar las medidas de reducción o suspensión pretendidas que tendrán efectividad desde el día del hecho causante.

Medidas de prevención en el ámbito laboral

Conforme con la Ley de prevención de riesgos laborales, la empresa debe velar por la salud de las personas trabajadoras y adoptar todas las medidas que resulten necesarias para preservar la salud de éstas. Los servicios de prevención de las empresas están obligados a «proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo» (art. 31 LPRL y art. 19 RSP). El servicio de prevención debe coordinar la actuación que se llevará a cabo en su empresa, para gestionar las posibles incidencias en cumplimiento de la normativa y paliar el riesgo de contagio dentro de sus posibilidades. En primer lugar, se debe informar a todo el personal, de acuerdo con las instrucciones que las autoridades sanitarias vayan indicando.

Se recomienda llevar a cabo las siguientes medidas generales de prevención.

1. Informar a las personas trabajadoras de las medidas de prevención individuales, insistiendo en las medidas higiénicas, guardar la distancia de seguridad y evitar contactos, cubrirse la boca y nariz al toser, lavado de manos, etc.
2. Debe reforzarse la limpieza de las instalaciones, insistiendo en las superficies del espacio de trabajo, pomos de puertas, etc.
3. Debe procederse a la ventilación de los espacios cerrados.
4. La empresa facilitará y colocará en lugares accesibles a la plantilla dispensadores de solución hidroalcohólica para la desinfección de manos.
5. Deben limitarse las reuniones, viajes y visitas de proveedores o clientes.
6. En caso de detección de contagio de alguna persona trabajadora de la empresa, debe comunicarse de forma inmediata a los servicios de salud pública.

Se proporciona enlace al portal del ISSGA de la Xunta de Galicia con las recomendaciones para atender a la situación de emergencia vigente:

http://issga.xunta.gal/export/sites/default/recursos/descargas/Actividade/RECOMENDACIONSSSGA_grupo_de_trabajo_ISSGA.pdf