



Vigo, 14 de marzo de 2020

RECOMENDACIONES ANTE EL IMPACTO DEL COVID-19 EN LAS EMPRESAS.

A) MEDIDAS IMPRESCINDIBLES Y DE OBLIGADO CUMPLIMIENTO:

INFORMAR a los trabajadores y sensibilizarles en cuanto a:

La responsabilidad en cuanto a una higiene extrema adecuada a las circunstancias.
Control de temperaturas o posibles síntomas diarios con antelación a la entrada en las instalaciones.
No utilización de vehículos compartidos.
Distancias de seguridad en las reuniones y en el trabajo en general.
En la medida de lo posible evitar reuniones presenciales, utilización de videoconferencias o Skype.
Cancelación de viajes (salvo los imprescindibles, en cuyo caso se establecerán protocolos de control).

B) MEDIDAS PREVENTIVAS PALIATIVAS (evitar el contagio masivo).

Planificar la estructura organizativa y productiva de manera que se reduzca el número de personas que presten servicios de forma presencial, con apoyo de los siguientes recursos.

- **Teletrabajo.**
- **Adelanto de vacaciones/licencias** (casos extremos y de urgencia)
- **Reducción de jornada.**
- **Conciliación.**
- **Suspensión de contratos (ERTE).**



- **Despidos, finalización contratos temporales (ERE).** Situaciones extremas

c) MEDIDAS EXTREMAS.

Paralización parcial de la actividad. (ERTE temporal de suspensión de contratos)

Paralización total de la actividad (ERE extinción contratos).

MEDIDAS DE CONCILIACION RECOMENDADAS:

Teletrabajo: (apropiado para trabajos administrativos y técnicos).

Para las personas que tengan acceso a sus herramientas informáticas y bases de datos desde su casa, podremos acordar que no acudan a la oficina y presten servicio desde su domicilio.

En este caso deberíamos contar con un coordinador de actividades que gestione la comunicación y organización de los trabajos.

Durante el teletrabajo, los trabajadores mantendrán inalteradas sus condiciones de trabajo, incluidas las salariales, excepto la obligación de asistir al centro.

En este supuesto se pueden programar días alternos de presencia en el centro para evitar aglomeraciones.

Adelanto de vacaciones/licencias (Para cualquier puesto y sobre todo para casos de urgencia ante la escasez de trabajo)

De común acuerdo con la representación de los trabajadores, se puede pactar el adelanto de las vacaciones pendientes de disfrute.

Para el adelanto de vacaciones debemos contar con el acuerdo de los trabajadores.

En los casos en que sea la empresa la que elige parte del periodo vacacional se puede fijar para este periodo.

Conciliación Laboral



Se podrán establecer pautas de conciliación laboral, distribuyendo la jornada de los trabajadores en función del impacto que el COVID-19 haya ocasionado en sus rutinas diarias (cierre de colegios, cuidado de mayores...).

Se trata de distribuir jornadas para la cobertura de servicios mínimos y establecer calendarios de turnos por grupos reducidos para evitar la presencia de toda la plantilla en los mismos horarios. En esta situación se puede alargar la apertura del centro de trabajo y ampliar la franja horaria de acceso para que los trabajadores roten en distintos turnos.

Reducciones de jornada: apropiadas tanto para trabajo de técnicos como para producción.

Con las reducciones de jornada podremos organizar la plantilla de forma que no coincida la prestación de servicios de toda la plantilla en los mismos tiempos, esto es, establecer jornadas parciales, de cuatro (4) horas, por ejemplo, y distribuir los turnos de trabajo realizando servicios mínimos.

La regulación de este sistema de trabajo se puede hacer:

- Individual: Modificación sustancial de condiciones de trabajo temporal.
- Colectiva: Expediente de regulación de empleo.

Ambas necesitan de un preaviso de 15 días, salvo que se pueda justificar “fuerza mayor”.

MEDIDAS COLECTIVAS DE MAYOR IMPACTO

Finalización de contratos temporales:

En el caso de que se prevea un descenso de producción o actividad, finalizar los contratos temporales vencidos sin renovación e incluso poner término a los que estén próximos a su término a través de despidos objetivos.

Suspensión de contratos (ERTE).

La suspensión de contratos durante un periodo determinado podría aligerar el peso de la plantilla tanto para su actividad presencial como para asumir la carga de trabajo en caso de descenso productivo.

Los trabajadores podrán acceder al desempleo durante la suspensión de su contrato.



La tramitación de las medidas colectivas debe realizarse a través de expedientes de regulación de empleo, bien temporales de suspensión de los contratos, bien definitivos de extinción de las relaciones laborales.

La causalidad del expediente puede derivar en un procedimiento ordinario o en un procedimiento abreviado.

- Causas productivas, para el caso de que se vea afectada la producción por causas derivadas del COVID_19, por falta de cumplimiento de los proveedores, o de empresas externas del servicio.

Si se tramita como un expediente ordinario el plazo mínimo de efectividad es de un (1) mes. Sería recomendable anticiparse para tener su tramitación finalizada y utilizarlo solo en el caso de resultar necesario.

- Causa de Fuerza mayor, no existe todavía una opinión unánime sobre si la causa de medidas colectivas derivadas del coronavirus podría entenderse como un supuesto de fuerza mayor, sin embargo, con un criterio lógico y dependiendo de las circunstancias individuales de cada caso, habiéndose ya declarado esta enfermedad como una pandemia, sería adecuado utilizar la fuerza mayor como motivo de justificación de una medida colectiva de reorganización de las plantillas.

Plazo reducido de 5 días.

Ante el diferente impacto en las empresas, en función de la gravedad o fase de riesgo en que se encuentren, deberán adoptar las medidas anteriormente recomendadas, en función de su situación y posibilidades particulares.

DISTINTAS FASES DE RIESGO.

FASE I:	Empresa sin contagios y sin impacto en producción
FASE II:	Empresa sin contagios, pero con impacto productivo colateral.
FASE III:	Empresa con contagio



NOTAS:

En el caso de las Fases I y II, cualquier medida preventiva es recomendable, en función de las posibilidades de cada organización.

En el supuesto de la Fase III, empresas con contagios, se deberán extremar las medidas, además de tener en cuenta las siguientes circunstancias:

PERSONAL CONTAGIADO: La persona afectada tendrá una baja laboral que se considera asimilada a “accidente de trabajo” (es decir, efectos económicos iguales a los de accidente), sin perjuicio de que su tramitación se realizará como “enfermedad común”, no la tramita la mutua sino el INSS.

PERSONAL CON RIESGO DE CONTAGIO: En este supuesto lo principal es controlar las personas con las que el afectado ha tenido contacto y enviarlas inmediatamente a su casa por posible riesgo de contagio, bien con medidas como adelanto de vacaciones, licencias, teletrabajo o cualquiera de las anteriormente especificadas.

En cualquier caso y para la adopción de cualquier medida, es fundamental **la concienciación de la plantilla, así como de sus representantes y que se encuentren informados en todo momento a fin de poder llegar a acuerdos** en el menor tiempo posible y minimizar al máximo los plazos reglamentarios para la implantación de medidas preventivas.