

CIRCULARES INFORMATIVAS COVID-19

Fecha: **16/03/2020**

Versión: **1**

Prioridad: **URGENTE**

DEPARTAMENTO LABORAL

RESUMEN DE MEDIDAS DE AJUSTE LABORAL Y ACTUACIONES PREVIAS

(Nota actualizada a la fecha indicada)

Dadas las medidas tomadas por el Gobierno para afrontar la crisis sanitaria provocada por el COVID-19 y la incidencia en la actividad y funcionamiento de sus empresas, es obvio que nos veremos obligados a tomar decisiones difíciles e implantar medidas de ajuste que inciden directamente en las relaciones laborales.

Atendiendo a la situación de cada empresa y a las causas que le afecten, estas medidas de ajuste pueden clasificarse en:

I- CAUSAS ECONÓMICAS, ORGANIZATIVAS, TÉCNICAS O DE PRODUCCIÓN:

a) Medidas de flexibilidad interna:

- Suspensión del contrato de trabajo
- Reducción de jornada de trabajo
- Inaplicación del convenio colectivo
- Movilidad geográfica
- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

b) Medidas de flexibilidad externa:

- Despido colectivo
- Despido objetivo

II- FUERZA MAYOR:

- Extinción de contrato de trabajo por fuerza mayor: NO APLICABLE derivado de la actual situación.
- Suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor: APLICABLE.

III- VACACIONES:

En aquellas actividades que no sea posible realizar ninguna actividad o se opte por no realizarla, por precaución, es aconsejable, hasta se dicten las medidas de desarrollo el estado de alarma, el consensuar con las personas trabajadoras un período de vacaciones.

Debemos recordar que las vacaciones son un derecho del trabajador/a que se han de tomar de MUTUO ACUERDO. Creo que es un ejercicio de responsabilidad el conseguir dicho acuerdo, en tiempos como los que corren. Es fundamental para la seguridad jurídica de ambas partes, que queden reflejadas las mismas en documento firmado o en su defecto, se intercambien correos electrónicos dando la aprobación a las mismas.

IV- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:

Es fundamental el cumplir en todo momento con la normativa en Prevención de Riesgos Laborales. Para ello aconsejamos que contacten con tu empresa de Prevención, al objeto de que les haga llegar un protocolo específico para esta contingencia (es genérico para todas las empresas y el coronavirus) y se haga entrega del mismo a las personas trabajadoras, con firma de recepción, siendo válido el envío por correo electrónico y aconsejable el acuse de recibo de dicho correo). Con ello evitaremos problemas y reclamaciones futuras o actuaciones de Inspección de Trabajo por este motivo

Es fundamental hoy más que nunca, para las comunicaciones que deban realizarse, que la empresa tenga identificado el domicilio de notificaciones de todos los trabajadores/as de la misma, así como sus números de teléfono móvil y dirección de e-mail.