

Alerta laboral

Coronavirus | Posibles medidas laborales y otras cuestiones de interés

10 de marzo de 2020

Análisis de las medidas adoptadas por la Comunidad de Madrid a propósito de la evolución del Covid-19 desde el punto de vista laboral

A la vista de la evolución que en las últimas horas ha tenido el comúnmente conocido como *Coronavirus* (Covid-19), cada vez son más las medidas que se están empezando a adoptar tanto desde distintas estancias públicas como privadas, destacando, por su carácter reciente, la batería de actuaciones a las que el Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid ha dado luz verde y que estarán activas durante 15 días a partir de mañana miércoles, día 11 de marzo.

Entre ellas cabe resaltar las adoptadas en materia educativa, principalmente la suspensión de la actividad docente presencial en todos los niveles educativos, o bien, en materia sanitaria, la posibilidad de retrasar o suspender las actividades quirúrgicas programadas o pruebas diagnósticas no preferentes.

Desde el prisma laboral, igualmente tratado en la citada batería de actuaciones del Consejo de Gobierno de Madrid, la preocupación que la citada evolución está generando es cada vez mayor en las empresas, tratando de buscar un equilibrio entre, por un lado, la debida protección de la salud y seguridad de los trabajadores y, por otro lado, la necesidad de continuar operando en términos de normalidad.

Más allá de toda la serie de recomendaciones que se han venido publicando en los últimos días como lo son, permitir el teletrabajo, prohibir los desplazamientos y las reuniones presenciales, etc., debe recordarse que la legislación laboral prevé determinados mecanismos a los que, de continuar evolucionando la situación actual al ritmo en que lo ha hecho en las últimas horas, podrían tener que acudir los empleadores para adecuar la fuerza de trabajo a los ya para nada descartables escenarios en los que la actividad laboral tenga que paralizarse, temporalmente, de forma total o parcial.

Y en este sentido cabe citar, básicamente, la figura de la suspensión y/o reducción temporal de contratos de trabajo –también comúnmente conocido como expediente de regulación de empleo temporal (“ERTE”)–, regulado principalmente en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, así como en el Reglamento que lo desarrolla (Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre), diferenciando aquella modalidad que tiene su origen en la concurrencia de causas objetivas económicas, técnicas, organizativas y/o productivas, de aquella que tiene su razón de ser en una situación de fuerza mayor; elección por una u otra modalidad que, no obstante, vendría determinada e impuesta por las circunstancias concurrentes.

En este sentido, las causas que motivarían una u otra medida serían distintas, como así lo serían igualmente, sin perjuicio de la existencia de numerosas similitudes, la forma en que ha de llevarse a cabo las mismas, sus efectos y la intervención y facultades de las autoridades laborales.

En base a todo lo anterior y desde el punto de vista laboral, cabría concluir que las empresas, por un lado, deberían de implementar medidas destinadas a garantizar la seguridad y salud de los trabajadores y, por otro lado, estar perfectamente preparadas para a la vista del imprevisible desarrollo de los acontecimientos, proceder a tramitar, de ser necesario y a la mayor brevedad posible, las medidas laborales necesarias que cada supuesto requiera.



Para más información puede descargar la [nota de prensa](#) de la Comunidad de Madrid con las medidas adoptadas.

Para más información, puede contactar con:

[Alfredo Aspra](#)
alfredo.aspra@AndersenTaxLegal.es