

Avalancha de consultas a los abogados tras la guía de Trabajo para las empresas

TENSIÓN EN EL GOBIERNO/ Moncloa desautoriza a la titular de Trabajo, la 'morada' Yolanda Díaz, al subrayar que la gestión de la crisis del Covid-19 corresponde a Sanidad, un mensaje que deja a Podemos fuera de la estrategia para afrontar la epidemia.

J. Díaz. Madrid

La decisión del Ministerio de Trabajo de publicar de forma unilateral una Guía de Actuación laboral frente a la epidemia del coronavirus, en la que insta a paralizar la actividad empresarial en caso de riesgo "grave e inminente" de contagio e incluso abre la puerta a que esta decisión pueda ser tomada por los propios trabajadores, no sólo ha desatado una tormenta de críticas por parte empresarios y sindicatos, sino que ayer provocó el enésimo choque entre los socios de coalición del Gobierno PSOE-Podemos, que se saldó con una sonora desautorización de Moncloa al departamento que dirige la *morada* Yolanda Díaz. El Ejecutivo difundió un mensaje en el que de forma nítida afirmaba que la gestión de la crisis del coronavirus corresponde a Sanidad y que "todo el Gobierno" sigue sus instrucciones ante el avance la epidemia, con "coordinación total entre las distintas administraciones del Estado". Un mensaje en el que posteriormente ahondaron los ministros del flanco socialista, como María Jesús Montero o Luis Planas, enfatizando su desmarque de la ministra de Podemos.

El mensaje de Moncloa fue una enmienda, entrelíneas pero rotunda, a la actuación de la titular de Trabajo, a la que tanto la patronal como los sindicatos reprocharon ac-

tuar al margen de los agentes sociales. Cada vez queda más lejos la máxima *sanchista* de "un Gobierno, dos partidos, pero una sola voz" en un Ejecutivo que sigue hablando con varias voces y mucha cacofonía.

La aclaración de Moncloa no bastó, sin embargo, para impedir una avalancha de consultas de las empresas a los despachos de abogados para conocer las implicaciones del texto, que Yolanda Díaz se negó a retirar con el argumento de que es una "compilación de las normas que están en nuestro ordenamiento vigente y que tenemos la obligación de conocer todos", pese a que su publicación provocó gran alarma y confusión.

Sin carácter normativo

"[Las empresas] nos están bombardeando a consultas porque hay mucha inseguridad e incertidumbre", afirmó ayer a EXPANSIÓN Román Gil, socio de Sagardoy Abogados, describiendo una situación que viene de días atrás y que se ha acentuado tras la presentación del documento de Trabajo. Para este experto en Derecho Laboral, "técnicamente, la Guía es correcta", pero naufraga en la forma en que se expresa, "que genera un alarmismo innecesario". El primer mensaje desde los despachos a las empresas es que el documento de Trabajo no tiene carácter normativo.



La ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz.

De hecho, "en gran parte es un sumario de normativa o legislación laboral ya vigente, y por eso no dice nada realmente nuevo; es decir, no crea nuevas obligaciones o derechos", afirma Fermín Guardiola, socio de Baker & McKenzie. Parafraseando a la propia Díaz, es un compendio de la normativa existente que bebe mucho de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. De hecho, uno de los aspectos más polémicos de la Guía es que abre la puerta a la aplicación del artículo 21.2 de dicha norma, en virtud del cual los empleados podrían acordar

unilateralmente "la paralización de la actividad" en caso de que "el empresario no adopte o no permita la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores". Una medida diseñada para situaciones de emergencia como un incendio, el riesgo de derrumbamiento de un edificio e incluso un seísmo, pero no para una crisis sanitaria como la del coronavirus. Un acuerdo que, además, debería ser ratificado o anulado por la autoridad laboral en el plazo de 24 horas.

Sobre este aspecto, Alfredo

Aspra, socio responsable del área Laboral de Andersen, que califica la guía de "precipitada", advierte de que una "interpretación ventajista" de ese artículo por parte de los trabajadores podría generar serios problemas laborales en el seno de las compañías. Un diagnóstico en el que coincide Braulio Molina, socio del departamento Laboral de Garrigues, quien señala que la interpretación de esa posibilidad debería hacerse de forma "muy restrictiva", analizando "caso por caso", por "el impacto que tendría sobre las empresas".

El documento de Trabajo peca también de serias deficiencias. Por ejemplo, es "desconcertante que no se hayan adoptado ni reflejado en la guía medidas de reposición del desempleo", afirma Eduardo Peñacoba, socio de Laboral de Simmons & Simmons, para quien la posición del Ministerio en el texto "sería desplazar injustamente al trabajador las consecuencias de los ERTE que en muchos casos podrán tener causa de fuerza mayor", por ejemplo, por la cancelación de espectáculos públicos, eventualidad para la que ya se

Gigantesca preocupación

Alfredo Aspra

Tranquilidad es el mensaje que desde distintas instancias públicas y gubernamentales, con buen tino, se viene pidiendo a, entre otros, la ciudadanía, los mercados y las empresas, ante la aparición y propagación del comúnmente denominado coronavirus, circunstancia convertida en noticia que día sí y

día también viene abriendo informativos y copando las portadas de los periódicos.

Y para ello, esto es, para que dicho mensaje pueda calar en todos los ámbitos (algunos de ellos especialmente sensibles a situaciones como la actual), resulta del todo necesario, sin incurrir no obstante en dejación de funciones y conductas irresponsables, tanto acompañar las palabras a los hechos como evitar publicaciones que, no siendo del todo claras y jugando a la ambigüedad, puedan

generar un estado de alarma y confusión que motiven la adopción de decisiones de forma precipitada y, por tanto, con un alto grado de probabilidad de que resulten erróneas.

En este sentido, gigantesca ha sido la preocupación que ha generado, en el ámbito del mundo empresarial y laboral, la *Guía para la Actuación en el ámbito laboral en relación al nuevo Coronavirus* publicada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, publicación que ha recibido las críticas tanto del mundo empre-

No existiría en absoluto un derecho ilimitado del trabajador a interrumpir su actividad

sarial, cristalizadas a través de un comunicado de prensa de CEOE y Cepyme en el que califican de "grave error" la difusión de la citada Guía, como, todo apunta, del propio Gobierno, en una suerte de intento por parte de este último de ordenar y fi-

jar qué Ministerio debe llevar la voz cantante en esta materia.

Entrando a analizar el contenido del referido documento elaborado y difundido por el Ministerio de Trabajo, cabe destacar, como claro ejemplo de lo hasta aquí señalado, la referencia que se hace a la posibilidad de que los trabajadores por cuenta ajena, ante un "riesgo grave e inminente", puedan interrumpir su actividad y abandonar unilateralmente el centro de trabajo, con cita del artículo 21.2 de la Ley 31/1995, de

Las compañías de espectáculos piden información sobre ERTE por la posible anulación de eventos

Enfado empresarial: La guía es un error, crea alarma e incertidumbre

preparan las compañías del ramo. Trabajo tampoco ha considerado medidas para favorecer el teletrabajo, como si han hecho, por ejemplo, las autoridades italianas.

Los expertos coinciden en que una cuestión tan sensible y de tanta relevancia económica debería haberse consultado previamente con patronal y sindicatos y, sobre todo, haberse abordado en estrecha coordinación con las autoridades sanitarias, porque junto a la inquietud por los estragos que ya está causando el virus en sectores estratégicos como el turismo, las empresas están también preocupadas “por distintos comunicados que están creando una situación de inseguridad jurídica. Sería mejor seguir los consejos de los responsables de Sanidad y, en caso de necesidad, favorecer que las empresas puedan utilizar las vías ya existentes para resolver esta situación, como es la incapacidad temporal o la suspensión de contrato, pero no las vías unilaterales”, afirma Jordi García Viña, director en el área de Laboral de KPMG Abogados.

Un mensaje en el que ahonda Jesús Lahera, consultor de Abdón Pedrajas, quien señala que “la falta de claridad de la Guía ha provocado que las empresas continúen sin saber cómo abordar sus planes de contingencia, generando, probablemente, más dudas que seguridad y soluciones”.

Opinión / Juan Pedro Marín Arrese
Cómo atajar la crisis del coronavirus
Ángel Tomás Martín La economía internacional y la crisis vírica / Páginas 46 y 47

CRÍTICAS AL MINISTERIO DE TRABAJO/ Las compañías españolas reprochan al Gobierno la paralización de la actividad a la que se puede llegar si se malinterpreta el riesgo real de contagio entre los trabajadores.

I. Benedito/P. Cereza/

G. Trindade. Madrid/Barcelona

Los empresarios se rebelan contra la Guía de Actuación frente al coronavirus que publicó este miércoles el Ministerio de Trabajo y a la que acusan de generar un alarmismo innecesario, de no estar hecha a medida de las necesidades de las empresas y de generar incertidumbre, al abrir la puerta a la interrupción de la actividad de forma unilateral por parte del trabajador. Aunque las compañías españolas cogieron aire ayer, cuando Moncloa desautorizó a Trabajo y apuntaló a Sanidad como única autoridad encargada de dar indicaciones, Díaz continuó en sus trece, manteniendo la vigencia de las medidas y escenificando el enésimo choque entre PSOE y Podemos en el Ejecutivo.

Todos los empresarios respaldan las críticas vertidas en los últimos días por CEOE, cuyo presidente, Antonio Garamendi, señaló ayer que Trabajo cometió “un error” con la publicación de esta Guía porque puede “poner patas arriba el sistema productivo español” si se “malinterpreta” el riesgo real de contagio. También se pronunció en este sentido el secretario general de Cepyme, que critica que la Guía “dedica tres páginas a la paralización de la actividad”, lo que supondría una clara declaración de intenciones. Además, también crítica que las opciones que

ofrece a las empresas, como el teletrabajo, no se adaptan a la realidad de las pequeñas empresas ni de muchos sectores, como la industria. Ambas patronales critican también la falta de coordinación dentro del Ejecutivo y su precipitación.

“Este asunto del coronavirus es suficientemente grave, hay que tomárselo con la máxima seriedad. Para elaborar una guía que puede afectar seriamente a la actividad económica del país se debería haber hablado primero como los principales afectados: las empresas y los trabajadores. No se ha hecho nada de esto”, se lamenta también el presidente del Círculo de Empresarios, John de Zulueta, algo en lo que coincide Miguel Garrido, presidente de CEIM, que subraya que “la guía no atiende las solicitudes de los agentes y aporta muy poco, aparte de la confusión y la alarma”. “Las cuestiones relativas a las alertas sanitarias deben tomarse por parte de Sanidad y las consejerías”, y no por parte de las empresas, añade.

Cierre forzoso

La principal preocupación es que el Gobierno pueda obligar a las empresas a cerrar sus centros si ven un riesgo elevado de contagio (sin llegar a determinar qué se considera riesgo elevado), o que los empleados puedan decidir de forma unilateral no acudir al trabajo. De hecho, Hilario Al-



El museo de Louvre, paralizado por el plantón de sus trabajadores.

faro, presidente de Madrid Foro Empresarial, advierte de que el texto “genera una histeria colectiva y abre la puerta a que pase lo mismo que en el Louvre, donde son los trabajadores quienes han decidido cerrar el museo”.

“La actividad productiva de una empresa no debería depender de la decisión unilateral de algunos trabajadores, tendrían que establecerse pautas consensuadas para evitar que una parte de la plantilla pudiera detener la cadena de producción mediante una decisión unilateral”, añade Zulueta. También

Fomento del Trabajo coincide con esta visión e indica que “no es oportuno difundir mensajes alarmistas y no consensuados que justifiquen decisiones individuales”, y Pimec se suma a la crítica de lo que calificó como un “efecto alarma”.

“Y tampoco contribuye a proteger a los trabajadores o minimizar el impacto sobre la economía. Al contrario, genera alerta”, avisa Pedro Campo, presidente de la Confederación Española de Comercio (CEC). Una preocupación que se extiende al sector turístico. José Luis Zoreda, vi-

“La actividad de una empresa no debería depender de la decisión unilateral de los trabajadores”

cepresidente ejecutivo de Excetur, el principal *think tank* del sector ve “inconsistencia en unas medidas que pueden ser precipitadas sin haber estado consensuadas por el Ministerio de Sanidad ni agentes sociales”. Las recomendaciones lanzadas por Trabajo, añade Zoreda, “generan contradicciones y pueden propiciar a una llamada al alarmismo fuera de hora, algo que desde el ángulo turístico tenemos que evitar a toda costa”.

“En estos momentos, las empresas deben guardar la calma y no sobrereactar”, coincide el presidente de la Cámara de España, José Luis Bonet, “sin dejar por ello de trabajar en planes de contingencia para poder reaccionar en caso de que sea necesario”. Además, avisa Bonet, “las Administraciones han de trabajar de manera coordinada y contar con los representantes empresariales antes de adoptar medidas que pudieran afectar a la actividad”. Por ello, “es crucial no adoptar acciones desproporcionadas que alimenten la espiral del miedo ni medidas económicas que contribuyan a desalentar todavía más el crecimiento económico”, advierte.

8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).

Al respecto, debe indicarse que, sin poner en tela de juicio el ánimo informativo que primó a la hora de elaborar y difundir la Guía, la realidad es que la explicación que se realiza de dicha posibilidad y, en concreto, acerca de qué se ha de entender por “riesgo grave e inminente”, resulta altamente confusa y ambigua, generando, como se ha denunciado previamente, una evidente alarma en el mundo laboral que po-

dría llevar a graves situaciones desde el prisma de las relaciones laborales, afectando a la propia actividad de las empresas, creando tal vez unas falsas expectativas de protección legal.

Así y sin perjuicio de que, por suerte para los juristas, las interpretaciones pueden ser múltiples, variadas y en su mayoría defendibles, a la hora de interpretar qué se ha de entender por “riesgo grave e inminente”, habría de estarse a lo dispuesto en el artículo 4.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuan-

do vincula el término “inminente” a aquel (riesgo) que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y, por otro lado, el término “grave” como aquel riesgo que pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores.

Incidencia

Siendo esto así y dadas las hasta la fecha conocidas consecuencias médicas del contagio, resulta obligatorio concluir que el virus no tendría en modo alguno el mismo impacto e in-

cidencia en todas las personas, estando identificados por las propias autoridades médicas aquellos factores de riesgo o enfermedades de base que sí podrían conllevar una especial afectación a la salud, tal y como así vienen reflejados en, entre otros, el procedimiento de actuación frente a casos de infección por el nuevo coronavirus (SARS-Cov-2). De todo ello no cabe más que concluir que, atendiendo como es lógico y necesario a cada caso concreto, tal y como parece no obstante intentar apuntarse en

la Guía, no existiría, en absoluto, un derecho ilimitado del trabajador por cuenta ajena a interrumpir su actividad y abandonar el centro de trabajo.

Cabe concluir recordando la necesaria coordinación e importancia del proceder y actuar de los distintos agentes a fin de evitar, como es interés de todos, un agravamiento de la situación actual, haciendo especial hincapié en el respeto y cumplimiento de la normativa preventiva.

Socio director de Laboral de Andersen Tax & Legal