



Asunto: COVID 19 y medidas laborales

Desde la declaración del Estado de Alarma (Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo), se han sucedido medidas con impacto en nuestro trabajo, que se unen a las ya previstas por la Ley. A continuación las enumeramos y decimos líneas de actuación.

Medidas más significativas

1. - Derecho de adaptación del horario y reducción de jornada. -. Es una **prerrogativa del trabajador** para cuidar de cónyuge o hijos, nietos, padres, abuelos o hermanos. Se debe preavisar con 24h de antelación y puede ejercerse en relación a la distribución del tiempo de trabajo o a cualquier otro aspecto de las condiciones laborales (cambio de turno, horario flexible, cambio de centro de trabajo, funciones, cambio en la forma de prestación del trabajo, etc.), que permitan dispensar la atención y cuidado de los familiares (cosa que debe acreditar, debidamente) teniendo en cuenta la proporcionalidad y el carácter temporal y excepcional de las medidas. Las reducciones de jornada hemos de advertir, conllevan, reducciones proporcionales de salario.

2. - Carácter preferente del trabajo a distancia. – Aunque no afecta plenamente al gremio, la normativa facilita la prestación de trabajo en forma alternativa, para minimizar riesgos del trabajador y la empresa. **Estas medidas alternativas, deberán ser prioritarias frente a la cesación temporal o reducción de la actividad.** A esta cuestión, referida en el artículo 5 del RD – Ley 8/2020, cabe acogerse, para modificaciones que no tengan cabida en el caso anterior (p.ej. para sustituir presencia efectiva, por disponibilidad).

3. – Prevención de Riesgos Laborales. – Los artículos 14 y 21 de la Ley de Prevención de Riesgos imponen: 1) adoptar, sin coste para el trabajador, medidas de organización y prevención para minimizar el riesgo de contagio, sin necesidad de paralizar la actividad. Por ejemplo, organizar el trabajo para reducir el contacto personal; proporcionar útiles de limpieza, guantes, mascarillas, etc.), 2) si se constata riesgo grave e inminente de contagio (por ejemplo, un vecino fue contagiado; un proveedor etc.) **informar a la mayor brevedad a los trabajadores y adoptará medidas para que, ante un peligro inminente e inevitable, los empleados puedan interrumpir su actividad y abandonar el puesto de trabajo.** Asimismo, en estas circunstancias de peligro inminente y grave de contagio, **ante la falta de adopción de medidas el trabajador podrá interrumpir su actividad y abandonar el centro de trabajo.**

Líneas de actuación

Teniendo en cuenta lo anterior, recomendamos:

1. – A la hora de proponer o aceptar medidas de organización de trabajo se han de priorizar las que reduzcan la presencia en el centro al mínimo indispensable. Como ejemplo de las que nos constan como más extendidas podemos citar el pacto de presencia para apertura de



portal y de realización espaciada de trabajos especiales (p.ej. calderas), sustituyendo el resto de jornada por guardia localizada.

2. – Tener presente que los EPIS (mascarillas, guantes o medios semejantes) no pueden ser a costa del trabajador: deberán ser proporcionados y costeados por la Comunidad. En caso de no hacerlo, se ha de requerir a la Comunidad para que así proceda.

Si, a pesar de ello, los hubiera adquirido el trabajador de su bolsillo, deberá notificarlo por medio que acredite su lectura (en el estado actual, es recomendable whatsapp o correo electrónico; no obstante, caben otros como el burofax) a la Comunidad con copia de factura, del ticket o justificante legal suficiente del gasto.

3. –Si, además de no atenderse a la petición de EPIS, hay riesgo o peligro grave y fundado (p. ejemplo, ante el contagio de un vecino), el trabajador hará advertencia de la situación y de su derecho a suspender e incluso a preferiblemente por escrito. Si no se soluciona, se abstendrá de seguir trabajando.

Ante cualquier duda o consulta, contacte con el Despacho de Luis Pérez:

Teléfono: 985 216 689

Whatsapp: 662 194 474

Mail : gestion@luisperezabogados.com

La Junta Directiva de AEFUPA