

COVID-19: Medidas de flexibilidad

Retorno a los centros de trabajo

1 DE JUNIO DE 2020

CONFEDERACIÓN DE CUADROS Y
PROFESIONALES
Área Jurídica



El retorno progresivo a la actividad laboral en los lugares de trabajo es ya un hecho. Empresas y trabajadores se ven en la necesidad de adaptar las circunstancias habituales de la prestación de servicios a un escenario distinto.

La situación generada por el COVID-19 y la normativa asociada a la misma derivan en una incorporación gradual y escalonada a los centros de trabajo. Así, empresas y trabajadores se ven en la necesidad de adaptar las circunstancias habituales de la prestación de servicios a un escenario distinto y desconocido en el que intentar hacer las cosas lo mejor posible es responsabilidad de todos.

Además de las medidas de protección individual, las normas y criterios publicados principalmente por el Ministerio de Sanidad y su impacto automático en la prevención de riesgos laborales, llevan a las empresas a poner en marcha en sus centros las iniciativas necesarias para minimizar el contacto entre los trabajadores y entre éstos y los terceros que acudan al lugar de trabajo. Ello implica adoptar, durante semanas o meses y sin horizonte temporal predefinido, iniciativas de organización para la circulación de personas, redistribución de espacios en garantía del mantenimiento de las distancias mínimas prescritas, flexibilidad funcional, alternancia de trabajo in situ con teletrabajo, reorganización y adaptación de horarios y turnos, concentración de jornadas, controles estrictos de entrada y acceso, entre otras muchas.

A título de ejemplo, la Orden SND/414/2020 de 16 de mayo para la flexibilización de determinadas restricciones de ámbito nacional en aplicación de la fase 2 del Plan para la transición hacia una nueva normalidad, alude a que los centros deben realizar los ajustes en la organización horaria que resulten necesarios para evitar el riesgo de coincidencia masiva de personas, trabajadores o no, en espacios o centros de trabajo durante las franjas horarias de previsible máxima afluencia o concentración, atendiendo a la zona geográfica que se trate.

Aunque esta norma viene referida a actividades concretas que se vieron paralizadas por la declaración del estado de alarma, la realidad de estos ajustes es fácilmente extrapolable a cualquier tipo de actividad empresarial. Y, como resulta obvio y la propia norma indica, deberán efectuarse teniendo en cuenta las instrucciones de las autoridades competentes, así como, en su caso, lo previsto en la normativa laboral y convencional que resulte de aplicación.

La cuestión es si la normativa laboral actual y los convenios colectivos cuentan con mecanismos suficientes y adecuados para dar respuesta a esta realidad o si sería recomendable abordar modificaciones legislativas adaptadas a la excepcionalidad de la situación.

Del mismo modo que la crisis del COVID-19 ha generado una particular tipología de procesos de regulación temporal de empleo de suspensión de contratos y reducción de jornada sobre la base de modalidades preexistentes, debe reflexionarse acerca de si la readaptación de las condiciones laborales en el retorno al trabajo requeriría de unas mayores dosis de flexibilidad que las que el ordenamiento jurídico permite actualmente.

En efecto, nuestra legislación laboral regula medidas de flexibilidad que facultan a las empresas a modificar las condiciones laborales de sus trabajadores por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, considerándose como tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa; nos referimos a los mecanismos regulados en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, a la inaplicación de condiciones de convenio por las mismas causas prevista en el artículo 82.3 de la dicha norma y a los sistemas de distribución irregular de la jornada del artículo 34.2, por señalar los más relevantes.

La exigencia de responder rápidamente a necesidades de organización del trabajo sobrevenidas, la imprescindible flexibilidad y variabilidad de las medidas que hayan de adoptarse, su naturaleza temporal y, en suma, el hecho de que su necesidad viene impuesta, en última instancia, por la normativa dictada con ocasión de la pandemia, nos lleva a poner en duda que estos mecanismos legales puedan dar respuesta de forma clara, rápida y segura a las exigencias del momento.

Por el contrario, la adopción de nuevas iniciativas legales al respecto puede contribuir al fin propuesto; entre ellas, por ejemplo, la adición de una causa justificativa relacionada con el COVID para habilitar las medidas (y no simplemente como subsumibles en una genérica causa organizativa ordinaria), la reducción de los plazos para la negociación de las modificaciones colectivas o, incluso y únicamente para estos supuestos, la posible sustitución del proceso de consultas con la representación de los trabajadores por un proceso continuo informativo y de seguimiento.

En la misma línea, los convenios colectivos son instrumento fundamental para incorporar herramientas de flexibilidad en materia de tiempo de trabajo, a través de la negociación de fórmulas que permitan facilitar la adaptabilidad de las empresas a las nuevas exigencias y que propicien un mayor margen de actuación de éstas sin necesidad de acudir a los procedimientos existentes.

Finalmente y siempre dentro de este contexto extraordinario, sería deseable una mayor flexibilización en los criterios judiciales interpretativos de situaciones que hasta la fecha vienen considerándose como modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo (con especial referencia a las relacionadas con jornada, turnos y horarios) y que en la situación que nos ocupa habrían de perder la condición de tales, encuadrándose incluso y en función de los casos, en el ámbito de la organización y dirección empresarial; y ello atendiendo a la limitada trascendencia de los cambios en el conjunto de las condiciones de trabajo, su efecto acotado en el tiempo y la ineludible necesidad de reorganización del trabajo y los recursos, como decíamos, impuesta y no decidida unilateralmente por la empresa, redundando, a la postre, en beneficio de ambas partes del contrato de trabajo.

Fuente: Lefebvre