

Las implicaciones laborales del Plan de Acción ante la Gripe A

Una de las consecuencias inmediatas de la Pandemia de la Gripe A es la previsión de un elevado índice de absentismo, ya sea directamente o indirectamente motivado por la enfermedad. Al respecto el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Sanidad, han recomendado a todas las empresas la puesta en marcha de un plan de acción específico en el que se prevean medidas de prevención y reacción ante las posibles implicaciones de este virus.

¿Cómo pueden prepararse las empresas?

Es aconsejable que las empresas preparen con suficiente antelación un Plan de Acción que incluya medidas de flexibilidad y excepción que permitan alterar el régimen jurídico laboral ordinario de forma transitoria.

¿Qué deben tener en cuenta para elaborar el Plan de Acción?

Para elaborar un Plan de Acción eficaz las empresas deberán:

- Revisar las **ubicaciones, cualificaciones profesionales y destinos laborales** de su personal.
- **Diseñar la política de teletrabajo** con la aceptación de los representantes de los trabajadores para su aplicación obligatoria.
- **Definir las situaciones de conflicto laboral** que no estén reguladas jurídicamente y prever sus consecuencias.
- **Revisar el régimen de licencias y permisos** para su adecuación a las nuevas necesidades que puede generar la pandemia.
- **Revisar o diseñar el protocolo para acceder al ordenador y correo electrónico** de los trabajadores que deban ausentarse por causa de la enfermedad.
- Protocolo para **recabar el consentimiento de los trabajadores para el tratamiento de datos médicos de carácter confidencial** cuyo conocimiento fuera necesario para asegurar la continuidad del negocio

¿Cómo diseñar un Plan de Acción con validez jurídica y eficaz?

Es necesario **asegurar a priori la validez jurídica de todas las medidas laborales que recoja el Plan de Acción** pues de lo contrario no podrá ser ejecutado. Por ello es importante que, en la medida en que el Plan altere el marco jurídico aplicable, se negocie con los representantes de los trabajadores y que sea comunicado previamente a su

ejecución, fundamentalmente si no está negociado con los representantes.

Además es conveniente incluir en el Plan la creación de una **Comisión de Seguimiento y Actuación** integradas por representantes de los trabajadores, de la empresa, personal de prevención de riesgos laborales, para valorar la adecuación del Plan a la evolución de los acontecimientos y posibles novedades (legales, sanitarias, de prevención etc).

¿Y después de la Pandemia...?

Las medidas excepcionales de flexibilidad que recoja el Plan (reducción de jornada, flexibilidad en el horario de entrada, posibilidad de trabajar desde casa si hay interrupciones del transporte público etc) puede ser entendido por los trabajadores como un derecho adquirido. Con el fin de evitar este efecto no deseado, es importante dejar claro en el Plan **su carácter transitorio y excepcional** previendo incluso la posibilidad de recuperar las horas de trabajo perdidas como consecuencia de las ausencias indirectas motivadas por la gripe A.

Este 10Minutos ha sido elaborado por Ana Hernández Iglesias, socia de Landwell-PwC.

Para más información:

Departamento de comunicación PwC
José Manuel Paredes
+34 91 568 43 03