



## EFEKTOS LABORALES DE LA EPIDEMIA DE CORONAVIRUS

Redacción adaptada en virtud del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 (BOE 14 de marzo de 2020) y del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 (BOE 18 de marzo de 2020).

Las medidas previstas en el real decreto ley 8/2020 mantendrán su vigencia durante el plazo de un mes desde su entrada en vigor, sin perjuicio de que se pueda prorrogar su duración por el Gobierno mediante real decreto-ley.

La situación de emergencia sanitaria debida a la epidemia de coronavirus nos va a llevar a vivir situaciones sin precedentes en las empresas y centros de trabajo, muchas empresas ya están adoptando o proponiendo medidas excepcionales.

Ante eso entendemos que hay que adoptar una actitud basada **en dos principios**:

1. **No ser obstruccionistas.** La situación es grave y tenemos que poner en primer plano la salud pública y la protección de la vida.

2. **No permitir la unilateralidad de las empresas** y que se pase por encima de los derechos de las personas trabajadoras. En particular, no podemos permitir que se deje sin contenido a la representación legal de las trabajadoras ni a las delegadas de prevención y comités de seguridad y salud.

La situación es cambiante y se prevén tanto cambios en la situación de salud pública como medidas excepcionales a nivel legal. Estamos atentas e iremos actualizando la información.

## Medidas que pueden adoptar las empresas

Ante una situación imprevista como esta, cada empresa puede optar por distintas vías, desde la menos lesiva para la plantilla hasta la más dura, siendo estas las distintas opciones:

- Permiso retribuido, tele-trabajo o asistencia al trabajo con cambio de tareas.
- Cambio de calendario laboral, de turnos de trabajo, vacaciones o aplicación de bolsín de horas

**Todas estas cuestiones se tienen que hacer dentro de los límites establecidos por el Estatuto de las Personas Trabajadoras o del correspondiente convenio colectivo** que sea de aplicación. En caso contrario se deberán acordar con la representación legal de las y los trabajadores o de manera individual con cada una de las personas afectadas.

En ningún caso pueden ser medidas que se puedan imponer de manera unilateral ni a nivel colectivo ni individual si no respetan los límites dispuestos por la ley o por los convenios colectivos.

## Prioridad del teletrabajo y flexibilización de su régimen según el RDL 8/2020

Las empresas tienen la obligación de establecer el trabajo a distancia como media prioritaria frente a otras como ERTES en los casos en los que sea posible y proporcionado.

Con el objetivo de facilitar la adopción de este régimen de trabajo se exceptúa temporalmente la necesidad de que la empresa haga los correspondientes evaluaciones de riesgos, y se sustituye por una autoevaluación voluntaria por parte de la persona trabajadora. El propio RDL ofrece un modelo para hacerlo.

## Nuevo Derecho de Adaptación y Reducción de Jornada

Se facilitan los derechos de adaptación de jornada y de reducción por cuidado de menor o persona dependiente cuando concurren circunstancias excepcionales, que son:

- **Cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora** para la atención de otra que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo.
- Cuando existan decisiones adoptadas por las Autoridades gubernativas relacionadas con el Covid-19 que impliquen **cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza** que dispensaran cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos.

- Cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora, por la **ausencia en la actividad de cuidado** de quien hasta el momento se hubiera encargado del cuidado o **asistencia de otra respecto de la que la persona trabajadora tuviera deberes de cuidado**, por causas justificadas relacionadas con el covid-19, con su prevención o con la evitación de su transmisión.

El **derecho a la adaptación de la jornada por circunstancias excepcionales** concurrirá siempre y cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para llevar a cabo el cuidado directo de otra respecto de la que aquella acredite deberes de cuidado. Se presume que existen dichos deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora.

El derecho a la adaptación de la jornada por deberes de cuidado por circunstancias excepcionales relacionadas con el Covid-19 es una derecho cuya concreción inicial corresponde a la persona trabajadora, tanto en su alcance como en su contenido, siempre y cuando esté justificada, sea razonable y proporcionada, teniendo en cuenta las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, y las necesidades de organización de la empresa, presumiéndose que la solicitud está justificada, es razonable y proporcionada salvo prueba en contrario.

NO será necesario preaviso alguno, a salvo de las exigencias de la buena fe (avisar con el máximo tiempo posible).

El derecho a la adaptación de la jornada podrá referirse a la distribución del tiempo de trabajo o a cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo, cuya alteración o ajuste permita que la persona trabajadora pueda dispensar la atención y cuidado. Puede consistir en cambio de turno, alteración de horario, horario flexible, jornada partida o continuada, cambio de centro de trabajo, cambio de funciones, cambio en la forma de prestación del trabajo, incluyendo la prestación de trabajo a distancia, o en cualquier otro cambio de condiciones que estuviera disponible en la empresa o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado, teniendo en cuenta el carácter temporal y excepcional de las medidas contempladas en la norma.

En el caso de las **reducciones de jornada**, se aplicarán las misma circunstancias excepcionales, rigiéndose en todo lo demás por lo establecido en los artículos 37.6 y 37.7 del Estatuto de los Trabajadores.

La reducción de jornada especial no requerirá preaviso alguno, más allá del que derive de la buena fe y no estará limitada en su disfrute por porcentaje mínimo ni máximo de la jornada, pudiendo llegar incluso al 100% de reducción, sin que ello implique cambio de naturaleza a efectos de aplicación de los derechos y garantías establecidos en el ordenamiento para la situación prevista en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto establecido en el artículo 37.6 segundo párrafo no será necesario que el familiar que requiere atención y cuidado no desempeñe actividad retribuida.

En el caso de que la persona trabajadora se encontrara disfrutando ya de una adaptación de su jornada por conciliación, o de reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares, o de alguno de los derechos de conciliación previstos en el ordenamiento laboral, incluidos los establecidos en el propio artículo 37, podrá renunciar temporalmente a él o tendrá derecho a que se modifiquen los términos de su disfrute de modo que pueda acomodarse mejor a las circunstancias excepcionales concurrentes, debiendo la solicitud acomodarse a las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, y a las necesidades de organización de la empresa, presumiéndose que la solicitud está justificada, es razonable y proporcionada salvo prueba en contrario.

## Expedientes de Regulación de Empleo

Los expedientes de regulación de empleo tanto de extinción de contratos como de suspensión o reducción de la jornada se pueden plantear además de por las conocidas causas económicas, técnicas, productivas, organizativas también por causa de fuerza mayor.

Los **EREs de cualquier modalidad por causas económicas, técnicas, productivas u, organizativas deberán seguir en todo caso el procedimiento habitual** regulado tanto en el estatuto como en el reglamento de expedientes de regulación de empleo. En el caso de **ERE por fuerza mayor**, la existencia de fuerza mayor tiene que ser acreditada por la autoridad laboral (Gobierno Vasco o Gobierno Foral). Aunque en este caso no haya que agotar un periodo de negociación de 15 días con la representación legal de las y los trabajadores, **la negociación del mismo sigue siendo obligatoria.**

La empresa tiene que comunicar a las trabajadoras y trabajadores qué es lo que tienen que hacer mientras se resuelve su solicitud.

**Es importante recordar que cualquier despido debido a fuerza mayor tiene que ser autorizado por la autoridad laboral sea cual sea el número de personas afectadas.**

**El procedimiento que tanto Estatuto de los Trabajadores como el Reglamento de los ERE establecen NO se ha visto modificado por el RDL 8/2020.**

## Cuestiones Relacionadas con el ERE de Suspensión o Reducción de Jornada (ERTE)

Al estar en ERTE no se pierde la vinculación con la empresa, sino que se le autoriza para dejar en suspenso los contratos durante un tiempo determinado.

**El RDL 8/2020 crea un procedimiento especial para tramitar estos expedientes si están ligados al estado de alarma. El mismo afecta tanto a los ERTE basados en causas económicas, técnicas, organizativa o de producción así como a los basados en fuerza mayor.**

Os dejamos aquí link con el documento que explica esta nueva regulación:

<https://labur.eus/dnWf3>

En ese tiempo en el que los contratos están suspendidos **cada trabajador o trabajadora tiene la opción de pasar a situación de desempleo o no**. Es una circunstancia muy personal que dependerá de la situación individual de cada persona influyendo otros factores como el haber generado paro o no, el tener otro trabajo o no o el tener expectativas de hacer uso del derecho en otro momento.

Cada persona tiene una situación distinta, teniendo en cuenta que para generar el paro se tiene en cuenta los trabajado en los últimos seis años (siendo el mínimo posible un año completo de trabajo) y las bases de cotización de los seis meses anteriores.

La empresa solicita el ERTE por un tiempo máximo posible, y luego podrá aplicarlo menos días que los previstos, nunca más.

## Efectos sobre el Desempleo de los ERE por fuerza mayor

Cuando las **extinciones** de los contratos de trabajo provengan de una situación de fuerza mayor las indemnizaciones de los trabajadores correrán a cargo del Fondo de Garantía Salarial si así lo determina la autoridad laboral, con los límites legalmente establecidos.

En el supuesto de **suspensión de contratos o la reducción temporal de la jornada de trabajo** con base en circunstancias excepcionales, el Servicio Público de Empleo estatal podrá autorizar que el tiempo en que se perciban las prestaciones por desempleo no se compute a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos. Igualmente, en esos supuestos, se podrá autorizar que reciban prestaciones por desempleo aquellos trabajadores que carezcan de los períodos de cotización necesarios para tener derecho a ellas. **Esta medida ha sido desarrollada por el RDL 8/2020**. Podéis encontrarla en este documento:

<https://labur.eus/dnWf3>

## Incapacidad Temporal debida al coronavirus

Serán las y los médicos de los **servicios públicos de salud quienes emitan los partes de baja y alta en todos los casos** de afectación por coronavirus, tanto en las situaciones de aislamiento como de enfermedad y a todas las personas trabajadoras que lo necesiten.

Por ello, en ningún caso, estos partes de baja/alta podrán ser emitidos por los facultativos de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, del Instituto Social de la Marina o de las Empresas Colaboradoras

Según el Real Decreto-ley 6/2020 de 11 de marzo estas incapacidades temporales por contingencia común serán **asimiladas a las contingencias profesionales a efectos económicos de la seguridad social**. Esto es, la Seguridad Social, nos pagará una prestación extraordinaria equivalente al 75% de la Base Reguladora.

## Protocolos preventivos a nivel de empresa o centro de trabajo

Muchas empresas están adoptando protocolos específicos para hacer frente a la extensión de la epidemia, estamos viendo como en la mayoría de los casos se está haciendo sin el más mínimo rigor, de manera improvisada y sin contar con la participación ni la consulta previa a los comités de seguridad o delegadas de prevención.

Tenemos que estar muy pendientes de cuáles son las medidas que se proponen, exigir que se nos presenten los documentos técnicos preventivos en los que se basen y que las **medidas sean consultadas y contrastadas con nosotras y nosotros**.

A modo de referencia, os linkamos este **protocolo de actuación para servicios de prevención** que acaba de publicar el INSHT: <https://labur.eus/42sKC> y también el material técnico editado por el Ministerio de Salud para el **personal del ámbito sanitario (incluido el socio-sanitario)**: <https://labur.eus/N2fPL>.

- Hemos preparado documentación relativa a la gestión de la **suspensión de la actividad cuando las medidas preventivas no se cumplen**:

Documento Explicativo: <https://labur.eus/eCRQ7>

Modelo: <https://labur.eus/IQKnq>

- También hemos desarrollado un **criterio técnico** sobre las medidas de prevención necesarias en el ámbito laboral.

Documento: <https://labur.eus/MzzRb>

## Elecciones Sindicales

Todos los procesos de elecciones sindicales de la CAPV y Nafarroa han quedado suspendidos en virtud del acuerdo adoptado ELA, LAB, CCOO y UGT.

## Prescripción de Plazos Judiciales y Administrativos

El Real Decreto 463/2020 por el que se decretaba el estado de alarma en su disposición adicional 2ª vino a suspender el conjunto de **actuaciones judiciales y plazos procesales** con las siguientes **EXCEPCIONES**, en el ámbito de la jurisdicción social y contencioso-administrativa:

- El procedimiento para la protección de los derechos fundamentales de la persona previsto en los artículos 114 y siguientes de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa, ni a la tramitación de las autorizaciones o ratificaciones judiciales previstas en el artículo 8.6 de la citada ley.
- Los procedimientos de conflicto colectivo y para la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas regulados en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Respecto a los **plazos administrativos**, la disposición adicional 3ª del mismo dice: Se suspenden términos y se interrumpen los plazos para la tramitación de los procedimientos de las entidades del sector público. El cómputo de los plazos se reanudará en el momento en que pierda vigencia el presente real decreto o, en su caso, las prórrogas del mismo.