



# Escenarios laborales que genera el coronavirus

Incluye las novedades en materia laboral introducidas por el Real decreto ley 8/2020, de 17 de marzo de 2020

Documento actualizado el 23 de marzo de 2020



El coronavirus ha desdibujado en nuestro país el sistema de relaciones laborales, haciendo aflorar diferentes situaciones y escenarios laborales que van adaptándose e incluso creándose con el paso de las horas y los días.

Los escenarios van cambiando a gran velocidad, y por este motivo, desde UGT de Catalunya intentamos encontrar cuáles son, a fecha de hoy, los posibles escenarios laborales con los que trabajadores y trabajadoras podemos encontrarnos.

## 1. Teletrabajo (e-trabajo) y trabajo a distancia



Es imprescindible facilitar la realización del teletrabajo por razones extraordinarias de salud pública en los sectores y empresas donde no lo han implementado o previsto. Esta medida debe ser prioritaria ante el cese temporal o la reducción de la actividad.

Con el objetivo de facilitar el teletrabajo, se entenderá cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos como así lo establece el artículo 16 de la LPRL, mediante una autoevaluación realizada voluntariamente por el propio trabajador o trabajadora.

Si tenéis preguntas sobre esta medida o queréis profundizar sobre esta cuestión, os recomendamos la lectura de las preguntas y respuestas que hemos elaborado:

[http://ugt-cat.net/subdominis/premsa/FAQS\\_UGT.pdf](http://ugt-cat.net/subdominis/premsa/FAQS_UGT.pdf)

## 2. Medidas de flexibilidad interna



UGT de Catalunya consideramos que las medidas de flexibilidad interna son un paso previo a cualquier otra medida, tal y como se ha hecho constar en las recomendaciones consensuadas en el seno del Consell de Relacions Laborals<sup>1</sup> para empresas y personas trabajadoras sobre actuaciones vinculadas a las situaciones que se puedan producir por efecto del coronavirus.

Hablamos de medidas de flexibilidad interna negociadas entre la empresa y la representación legal o sindical de los trabajadores y trabajadoras sobre posibles modificaciones de la jornada, en un contexto de equilibrio entre las necesidades de la empresa y las de la plantilla.

Entre otras, las medidas de flexibilidad interna pueden ser las siguientes:

- Ajustes de la producción.
- Acordar bolsas horarias para flexibilizar y adaptar la situación a las necesidades productivas.
- Posibles adaptaciones del calendario laboral.
- Programación o reprogramación de actividades formativas o informativas.
- Redistribución de la jornada laboral, de acuerdo con la regulación laboral y convencional.
- Establecimiento de sistemas de permisos que permitan ajustar la carga de trabajo.
- Establecimiento de reglas de compensación para el período de reorganización del tiempo de trabajo.

1 Consultad las recomendaciones en el siguiente enlace:

<https://treballiafersocials.gencat.cat/web/.content/01departament/coronavirus/recomanacions-empreses-treballadors-crl.pdf>

## 3. Los expedientes de regulación temporal de empleo. ERTE



Si no hay opción de implementar ninguna medida de flexibilidad interna alternativa y es necesario suspender el contrato de trabajo, habrá que valorar la vía más adecuada para el caso concreto de entre las que prevén los artículos 45 y 47 del Estatuto de los trabajadores.

### 3.1. Los expedientes de regulación temporal de empleo por fuerza mayor

¿Qué se entiende como causa de fuerza mayor?

Cuando por motivos de salud pública, las autoridades competentes decreten medidas extraordinarias que afecten a la actividad de las empresas como por ejemplo el cierre o cancelación de actividades, restricciones a la movilidad de las personas o mercancías, aislamiento por contagio, carencia de suministro, entre otros.

Solamente los casos decretados justificarán la existencia de fuerza mayor como motivo para presentar un expediente de regulación temporal de empleo.

¿Qué situaciones, por lo tanto, son consideradas como fuerza mayor?

1. Todas las incluidas en el Anexo del Real decreto 463/2020, de 14 de marzo, y que deriven de las medidas gubernativas o sanitarias decretadas.

Casos concretos: bares, restaurantes, museos, cines, gimnasios... Consultad la lista completa aquí:

[www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-3692](http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-3692)

2. Las situaciones urgentes y extraordinarias provocadas por el contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo que queden debidamente acreditadas.

Casos concretos: aquellas empresas o centros de trabajo donde los índices de absentismo por motivos y/o causa del coronavirus impidan la continuidad de la actividad.

3. Falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad.

#### Procedimiento

Es necesaria la autorización previa de la autoridad laboral, a quien le corresponde constatar la existencia de la fuerza mayor. La inspección de trabajo, en el plazo de 5 días, deberá emitir también informe preceptivo.

¿Desde cuando y hasta cuando estará vigentes las causas de fuerza mayor decretadas?

Los efectos de la suspensión de contrato o reducción de jornada se entienden producidos, con efectos retroactivos, desde la fecha del hecho causante; es decir, desde el 14 de marzo y hasta que persistan las circunstancias graves y extraordinarias que han generado la fuerza mayor.

¿Qué cantidad se cobra?

Los trabajadores y trabajadoras afectados por este tipo de expediente perciben una prestación por desempleo. La cantidad de esta prestación es el 70% de la base reguladora de la cotización a la Seguridad Social durante los 180 días anteriores al hecho causante.

¿Qué efectos tienen sobre la cotización de los trabajadores y trabajadoras afectados?

Durante la duración de los ERTO por fuerza mayor, se mantiene la cotización a la Seguridad Social a todos los efectos.

¿Cómo se solicita la prestación?

Dado que las oficinas públicas están cerradas, habrá que hacer las gestiones telemáticamente a través de la página web [www.sepe.es/HomeSepe/Personas/distributiva-prestaciones.html](http://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/distributiva-prestaciones.html); o bien a través del teléfono: 901 11 99 99. Por este motivo, no se tendrán en cuenta los plazos establecidos para solicitar las prestaciones.

¿Quién tiene derecho a recibir esta prestación?

Todos los trabajadores y las trabajadoras afectados, aunque no tengan el periodo mínimo de cotización. (Los 12 meses cotizados en los últimos 6 años).

¿Consumo paro, esta suspensión?

No consume paro, se pone en marcha el contador a cero. Por lo tanto, los periodos de desempleo consumidos durante esta suspensión no perjudicarán el reconocimiento de futuras prestaciones de desempleo.

¿Qué afectación tienen los ERTO sobre la prestación de desempleo de los trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos?

Las prestaciones de desempleo recibidas por este colectivo, que hayan visto suspendido su contrato de trabajo como consecuencia del impacto del COVID-19, podrán volver a percibir esta prestación, con un límite máximo de 90 días, cuando vuelvan a encontrarse en situación legal de desempleo.

### 3.2. Los expedientes de regulación temporal de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción

En supuestos en que haya una afectación indirecta del coronavirus a la actividad laboral y se justifique debidamente la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, y previo acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras, se podrá proceder a la suspensión temporal, total o parcial, de la actividad laboral o reducciones de jornada con concurrencia de los efectos del coronavirus.

Algunas situaciones que darían lugar a este tipo de medidas, podrían ser la ruptura de la cadena de suministros o la caída repentina y precipitada de la facturación o de la demanda de actividad, entre otras.

¿Quién lo negocia?

La empresa con la representación legal de las personas trabajadoras. En el supuesto de que no haya representación legal, la comisión representativa para la negociación del periodo de consultas (que no excederá de 7 días) estará integrada por los sindicatos más representativos y representativos del sector.

#### Procedimiento

Es necesaria la autorización previa de la autoridad laboral, a quien le corresponde constatar la existencia de fuerza mayor. La inspección de trabajo, en el plazo de 5 días, ha de emitir también el informe preceptivo.

¿Cómo se solicita la prestación?

Dado que las oficinas públicas están cerradas, habrá que realizar las gestiones telemáticamente a través de la página web: [www.sepe.es/HomeSepe/Personas/distributiva-prestaciones.html](http://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/distributiva-prestaciones.html); o del teléfono: 901 11 99 99. Por este motivo, no se tendrán en cuenta los plazos establecidos para solicitar las prestaciones.

¿Quién tiene derecho a recibir esta prestación?

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados, aunque no tengan el periodo mínimo de cotización. (Los 12 meses cotizados en los últimos 6 años).

¿Consumo paro, esta suspensión?

No consume paro, se pone en funcionamiento el contador a cero. Por lo tanto, los periodos de desempleo consumidos durante esta suspensión no perjudicarán el reconocimiento de futuras prestaciones de desempleo.

¿Qué afectación tienen los ERTE sobre la prestación de desempleo de los trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos?

Las prestaciones de desempleo recibidas por este colectivo, que hayan visto suspendido su contrato de trabajo como consecuencia del impacto del COVID-19, podrán volver a percibir esta prestación, con un límite máximo de 90 días, cuando vuelvan a encontrarse en situación legal de desempleo.

## 4. Actuación de los delegados y delegadas de prevención ante el coronavirus



En el cumplimiento de los deberes en materia preventiva, la empresa debe emprender las medidas necesarias para garantizar la seguridad y salud de trabajadores y trabajadoras. Podéis consultar cuales han de ser estas medidas en el enlace siguiente:

<https://treballiafersocials.gencat.cat/web/.content/01departament/coronavirus/Recomanacions-CRL-SARS-COV-2-11-03-2020.pdf>

Si la empresa no establece medidas para actuar ante el contagio por el COVID-19, como delegada o delegado de prevención, debéis:

- Convocar una reunión del comité de seguridad y salud para proponer la adopción de medidas como, por ejemplo, el teletrabajo, u otras medidas organizativas para evitar las aglomeraciones, la suspensión de las visitas presenciales que no sean imprescindibles o la reorganización de los turnos, y dejar constancia en acta. Dada la situación actual de emergencia sanitaria, recomendamos hacer reuniones mediante medios telemáticos.
- Reclamar la evaluación de riesgos biológicos.
- Solicitar la información y la formación relacionadas con las medidas preventivas ante el COVID-19.
- Pedir medidas de lactancia al colectivo de trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles, embarazadas o trabajadoras en situación de discapacidad.
- En caso de que la empresa no establezca medidas, los delegados y delegadas de prevención pueden denunciar el caso ante la inspección de trabajo.
- Contactar con UGT para recibir asesoramiento, si es necesario.

## 5. Paralización de la actividad de la empresa por riesgo grave e inminente



Un riesgo grave e inminente (artículo 21 LPRL) es aquel que resulta probable y que racionalmente se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de trabajadores y trabajadoras.

Este derecho puede ejercerse de tres formas:

- El propio trabajador o trabajadora interrumpe su actividad y abandona el puesto de trabajo.
- Los representantes de trabajadores y trabajadoras deciden, por mayoría, paralizar la actividad porque consideran que la empresa no cumple sus obligaciones de informar lo antes posible y adoptar las medidas necesarias.
- Los delegados y delegadas de prevención acuerdan, por mayoría, la paralización cuando, en el caso anterior, el carácter de urgencia no permite que se reúna a tiempo el comité de empresa.

En los dos últimos casos, el acuerdo de paralización debe comunicarse de forma inmediata a la empresa y a la autoridad laboral, quién la ratificará o lo anulará en 24 horas.

No se podrán pedir responsabilidades legales a los trabajadores y trabajadoras o a sus representantes por la paralización de la actividad, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido una negligencia grave. Se considera una infracción muy grave impedir el ejercicio de este derecho.

## 6. Situaciones de incapacidad temporal derivadas del coronavirus



- Si estáis aislados o confinados como medida de prevención por posible infección de coronavirus, o bien,
- Estáis contagiados por el coronavirus y os encontráis en casa pasando la cuarentena, o bien;
- No podéis trabajar porque vuestro municipio está confinado y no podéis salir o porque vivís fuera del municipio confinado donde trabajáis:

Os encontraréis, con carácter excepcional, en situación asimilada a accidente de trabajo.

En esta situación, cobraréis una prestación desde el día siguiente de la baja laboral, del 75% de la base reguladora, excepto que en el convenio colectivo de aplicación se prevea un porcentaje superior.

La duración de esta prestación vendrá determinada por el parte de baja y la correspondiente alta. Los partes de baja y alta solo serán emitidos por el personal médico de los SPS, tanto en las situaciones de aislamiento como de enfermedad, y estos podrán ser emitidos sin la presencia física del trabajador o trabajadora. Si se tiene conocimiento del periodo de aislamiento/contagio o de enfermedad con posterioridad, se emitirá el parte de baja con carácter retroactivo.

## 7. Adaptación de las condiciones de trabajo y reducción de la jornada por cuidado de personas a cargo ante el cierre de centro escolares, centros de día, entre otros



El Gobierno ha previsto que para hacer frente al cierre de escuelas, de los centros de día, entre muchos otros, las personas que acrediten que tienen personas a cargo (familiares hasta segundo grado de consanguinidad) y requieran de su presencia, tendrán derecho a acceder a la adaptación de su jornada y/o reducción.

¿Qué circunstancias generan el derecho de adaptación y/o reducción?

- Cuando sea necesaria la presencia del trabajador o la trabajadora para la atención de alguien que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite el cuidado personal y directo.
- Cuando se requiera la presencia del trabajador o trabajadora por la ausencia de la persona también trabajadora que hasta entonces se hacía cargo de la actividad del cuidado.

¿Quién concreta la adaptación y/o reducción de la jornada?

La concreción corresponde al trabajador o trabajadora que solicita la adaptación o la reducción de jornada, tanto en cuanto a su alcance como al contenido, siempre que sea justificada, razonable y proporcionada.

¿Cómo se manifiesta el derecho a la adaptación de la jornada?

Puede referirse a la distribución del tiempo de trabajo o a cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo.

Ejemplos: cambio de turno, alteración del horario, horario flexible, jornada partida o continuada, cambio de centro de trabajo, cambio de funciones, cambio en la forma de prestación del trabajo, incluida la prestación de trabajo a distancia, entre otras.

¿Cómo se concreta la reducción especial de la jornada de trabajo?

- Será necesario comunicar a la empresa la reducción especial con 24 horas de antelación.
- No existe un porcentaje mínimo ni máximo de la jornada a reducir. Esta reducción puede llegar incluso al 100%.

¿Y si ya disfruto de una adaptación y/o reducción de jornada por cuidado de un familiar?

Se puede renunciar a la adaptación y/o reducción que hasta entonces se haya disfrutado y se tiene derecho a la modificación y adaptación a los nuevos términos que establece la normativa extraordinaria para adaptarse mejor a las circunstancias excepcionales existentes.

## 8. Preguntas y respuestas



Os recomendamos la lectura de las preguntas con respuesta que hemos elaborado:

[http://ugt-cat.net/subdominis/premsa/FAQS\\_UGT.pdf](http://ugt-cat.net/subdominis/premsa/FAQS_UGT.pdf)

Imatges: www.iconfinder.com (CC BY-SA 3.0)