

Implicaciones laborales de la alerta sanitaria por Coronavirus, análisis jurídico



La situación de alerta sanitaria provocada por el COVID-19 tiene una incidencia muy grande en el ámbito laboral, y a fecha de hoy no se ha tomado por parte del Gobierno ninguna medida concreta para paliar los desastrosos efectos que está teniendo, más allá de lo regulado para algunos empleados públicos que han podido acogerse al teletrabajo. Nos encontramos que la mayor parte de las empresas no han cesado en su actividad (aunque entra dentro de lo posible que, como está ocurriendo con la hostelería, cesen en los próximos días), y por tanto a muchas/os trabajadoras/es que tienen a su cargo a menores que han tenido que dejar de acudir a centros escolares, tienen que hacer frente a una conciliación imposible.

No existe, a día de hoy, ninguna medida legal expresa para solucionar una situación como esta, que no tiene semejanza a ninguna otra que se haya vivido hasta ahora. Esperemos que en los próximos días se articulen soluciones por parte del Gobierno. Mientras tanto, habrá que acudir a los instrumentos que se recogen en la legislación, y que como decimos, no están pensados para situaciones de tanta urgencia. Estas serían las posibles medidas:

1- Teletrabajo: es la medida propuesta por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el de Sanidad. La empresa deberá poner a disposición de las/os trabajadoras/es los medios necesarios para que pueda prestar servicios desde su domicilio, o, en definitiva, a distancia. Sin embargo, no siempre es posible, ya sea por la propia naturaleza de la prestación o por la dificultad de la empresa de dar la infraestructura necesaria.

2- Adaptación de la jornada: El artículo 34.8 ET permite a madres y padres con menores de doce años a su cargo, solicitar la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, para hacer efectiva la conciliación de la vida familiar y laborar, sin necesidad de acudir a una reducción de jornada. No es una medida pensada para una situación de urgencia como esta, ya que legalmente la empresa tiene un plazo de 30 días para contestar a la solicitud, aceptándola, denegándola o proponiendo alguna alternativa. La denegación es recurrible ante los Juzgados de lo Social, pero ciertamente, los plazos que están planteados hace que en la práctica sólo sea una posibilidad si hay acuerdo inicial con la empresa.

3.- Reducción de jornada: El artículo 37.6 y 7 ET permite a todas aquellas personas con hijos menores de doce años, acogerse a una reducción de su jornada laboral entre al menos un octavo y la mitad de la jornada ordinaria. Tiene que solicitarse con al menos quince días de antelación y ser aceptada por la empresa, por lo que, al igual que ocurre con la medida anterior, los plazos hacen que sólo sea útil en estos momentos si hay acuerdo con la empresa, y esta acepta que se solicite sin el preaviso mínimo legal.

4.- Excedencia por cuidado de menores: El artículo 46.3 ET recoge la posibilidad de solicitar una excedencia voluntaria para el cuidado de hijas/os. No tiene una duración mínima, así que podrá cogerse incluso para unos días. El periodo de excedencia computa a efectos de antigüedad, cotizándose los dos primeros años. Durante el primer año tendrá reserva de su puesto de trabajo. El ET no marca un preaviso mínimo, así que habrá que estar a lo que diga el convenio colectivo. Si no dice nada, en principio no hay preaviso obligatorio. Habría que preavisar la reincorporación con el plazo que indique el convenio colectivo, y si no lo marca, con la antelación que se pueda, porque la ley tampoco marca plazo mínimo.

5.- Vacaciones, días de libre disposición o asuntos propios: A pesar de que las vacaciones hay que solicitarlas con dos meses de antelación a la fecha solicitada, podrá negociarse con la empresa hacer uso de las mismas. Si el convenio colectivo recoge días de asuntos propios o libre disposición, también se podrá hacer uso de los mismos, teniendo en cuenta el número de días y el preaviso mínimo que contemple cada convenio.

6.- Licencias sin sueldo: En el caso de que el convenio colectivo de aplicación recoja esta figura, y en los términos y plazos previstos en el mismo.

7.- Permisos retribuidos El artículo 37.3 ET recoge situaciones por las que las/os trabajadoras/es podrán ausentarse de sus puestos de trabajo con derecho al percibo de sus salarios. Muchos convenios colectivos mejoran lo establecido en el ET. Nos puede llegar a interesar el permiso por enfermedad u hospitalización de familiar (aunque rara vez es más de dos días hábiles en caso de que no haya que salir de la localidad).

8.- La empresa puede acordar la suspensión total o parcial de la actividad mediante un Expediente de Regulación de Empleo Temporal (ERTE), de conformidad con lo señalado en el artículo 47ET. Durante el periodo en el que la relación laboral se mantenga en suspenso, el trabajador tendrá derecho a la prestación de desempleo, y en función de lo que se negocie, la empresa podrá completar esta prestación.

Por último decir que CGT/LKN-Bizkaia apela al artículo 37.3.d) del Estatuto de los Trabajadores, donde se regulan los permisos retribuidos a los que tienen derecho las/os trabajadoras/es en el ámbito de la empresa, se incluye entre otros, el tiempo indispensable para ejercer un deber público y personal. Desconocemos si esta opción va a resultar viable, por lo que no podemos aconsejarla ni desaconsejarla. Aportamos enlace a la información para su valoración:

CoronaVirus – ESCRITO SOLICITUD PERMISO RETRIBUIDO

Más información:

<http://rojoynegro.info/articulo/ideas/comunicado-del-secretariado-permanente-la-cgt-catalunya-relaci%C3%B3n-al-coronavirus>