

Guía rápida para trabajadores y trabajadoras ante la aplicación de medidas de flexibilidad laboral por la crisis del COVID-19

1 Prevención de Riesgos Laborales (PRL)

En una situación como la actual, la Prevención de Riesgos Laborales, cobra máxima importancia. Las obligaciones básicas aparecen en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales y corresponde al empresario garantizar que los puestos de trabajo cumplen con todas las medidas que protejan la salud de la plantilla. De hecho, el artículo 21 de la Ley prevé que el trabajador tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud.

2 Vacaciones

Se regulan en el artículo 38 ET. El empresario no puede imponer unilateralmente la fecha de su disfrute. Deben ser fijadas en un calendario anual y por acuerdo entre las partes. La obligación gubernativa del confinamiento domiciliario no son unas vacaciones.

3 Teletrabajo, conciliación y adaptación de tiempo de trabajo

Se regulan en el artículo 37 ET. Deben contar con el consentimiento del trabajador en todo caso. Y no pueden ser impuestos. Ha de garantizarse el respeto a las mismas condiciones que en el trabajo presencial, y con proporcionalidad al tiempo efectivamente trabajado.

4 Modificación sustancial de condiciones de trabajo

Están reguladas en el artículo 41 ET. Son las que afectan a:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39.

Solo pueden utilizarse por la empresa cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Deben comunicarse por escrito, expresando la causa y con antelación mínima de quince días.

5 Descuelgue de convenios

Aparece regulado en el artículo 82 ET. Consiste en la inaplicación de un grupo de materias del Convenio Colectivo cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Debe venir precedido de un período de consultas con la representación de los trabajadores y puede afectar a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

6 Suspensión de contrato de mutuo acuerdo

Lo regula el artículo 45 ET. Consiste en que dejen de concurrir las obligaciones de trabajar y de pagar el salario para cada una de las partes. Es un supuesto en que el

trabajador no puede percibir prestación de desempleo y tampoco cotiza mientras dure la suspensión.

7 Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE)

Vienen regulados en el artículo 47 ET. Es necesario que se informe por escrito a los representantes de los trabajadores y que la autoridad laboral emita informe previo. Se trata de una decisión colectiva motivada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción así como de fuerza mayor. En el caso del COVID-19 se han incluido dos medidas relevantes: a) se percibirá la prestación por desempleo aunque no se haya cotizado suficiente para acceder a ella y b) la prestación que se consume no se descontará del posterior derecho al desempleo, por lo que no consume el derecho

8 Despidos y expedientes de regulación de empleo (ERE)

Se trata del cese de la actividad laboral. Es una medida extrema y que solo puede ser utilizada como última posibilidad, teniendo preferencia todas aquellas medidas que no destruyan empleo. Debe estar motivada y no se ha aprobado ninguna medida que induzca a ello.

9 Empresas que prestan servicios para la administración pública

Las empresas que prestan servicios para la Administración se van a ver beneficiadas por varias líneas de medidas (Junta de Andalucía, Estado, Administración Local y Universidad) en favor de la contratación pública y que incluyen incluso el abono de los servicios durante el tiempo que concurra la situación de Estado de alarma. Por ello, se trata de un sector donde es más difícil que concurran las causas expuestas anteriormente y las medidas laborales resultarán difícilmente justificables.

10 Consejos rápidos

- a) Este documento se refiere a la regulación básica, que debe ser completado con lo dispuesto en cada Convenio Colectivo así como las condiciones particulares que puedan estar incluidas en el contrato de trabajo.
- b) Es recomendable consultar a la representación de los trabajadores para cualquier modificación laboral. Los representantes deben tener mayor información y conocerán con mayor detalle la situación y planes de la empresa.
- c) Ante cualquier decisión de la empresa, se puede formular la correspondiente demanda. Estamos en una situación donde pueden plantearse prácticas

abusivas que han de ser denunciadas. Para ello, recomendamos el consejo jurídico ante cualquier duda que se plantee.

- d) Ante cualquier comunicación, recomendamos firmarla haciendo constar expresamente la fecha y la expresión “NO CONFORME”. De esta forma quedará constancia de la falta de acuerdo y se facilitará una posterior impugnación.
- e) La vía de la negociación y al acuerdo son las más recomendables para superar una situación sobrevenida y adversa en la que las normas laborales deben necesariamente respetarse y hacerse respetar.