

INCIDENCIA Y REPERCUSION EN EL AMBITO LABORAL DEL “COVID-19” (“CORONAVIRUS”)

- 1. OBJETO Y CONTENIDO.**- Este quiere ser un mail/mensaje de tranquilidad -laboral-para todos ante la situación, excepcional y sin precedentes, que estamos viviendo a causa del “COVID-19”. Situación negativa que se ve acrecentada porque, al tratarse de una situación nueva y desconocida hasta el momento, su tratamiento legal no está previsto específicamente en la normativa laboral vigente.
- 2. CONSULTAS GENERALES.**- Por este motivo son numerosas y continuas las preguntas que nos plantean las empresas en relación a esta materia, la mayoría de las cuales no pueden ser contestadas como querríamos porque, como hemos dicho, no están previstas en la normativa laboral ni en la de la Seguridad Social. Las respuestas, pues, por el momento se basan en el sentido común; con preocupación por nuestra parte porque los que nos movemos en el ámbito laboral sabemos que dentro del mismo muchas veces ése es el menos común de los sentidos.
- 3. CONSULTAS MAS FRECUENTES.**- Son dos, sin duda, las cuestiones que más, con mucho, se plantean: por una parte, qué medidas urgentes pueden aplicarse para paliar los efectos negativos directos del “COVID-19” en la realización del trabajo en las empresas. Por otra, qué ha de hacerse con aquellas/os trabajadoras/es cuyos horarios de trabajo no les permiten compaginar la vida laboral con la familiar al tener que cuidar a sus hijos que no tienen colegio al no poder hacerlo otros familiares o personas.
- 4. MEDIDAS RELATIVAS AL TRABAJO QUE NO SE PUEDE REALIZAR.**- Por lo que respecta a la primera cuestión, la medida que sí está prevista en el Estatuto de los Trabajadores -ET- y disposiciones complementarias es el expediente de regulación de empleo temporal (ERTE). A través de éste se pueden suspender los contratos del personal -en su totalidad o parte del mismo- durante el tiempo necesario. El motivo es, específicamente (aparte de las causas económicas, productivas, técnicas u organizativas que ahora no tratamos ni nos interesan) la concurrencia de un supuesto de “**FUERZA MAYOR**” y aunque éste ya se encuentra previsto para situaciones muy concretas (un incendio; una inundación; un fenómeno natural -nevada o lluvias torrenciales que imposibiliten la

prestación de servicios, por ejemplo-; etc.) también puede serlo, obvia y claramente, por supuesto, en la actual pandemia del “COVID-19”.

La tramitación de un ERTE por “fuerza mayor” en el ET es muy sencilla, ágil y rápida. No obstante, por eso pedimos la máxima tranquilidad, estamos esperando urgentes medidas complementarias vía Real Decreto Ley -ya anunciadas- para facilitar aún más su trámite. Entre otras, por ejemplo, exonerar a la empresa durante el ERTE de la obligación de seguir cotizando por los trabajadores afectados por el mismo, posibilidad, en la actual normativa, que depende de su concesión vez por vez. También, otro ejemplo, que el tiempo durante el cual, por aplicación del ERTE, el trabajador perciba el desempleo en vez de su salario, no le compute, como gastado, restándosele el utilizado de su duración total, en el caso de que en el futuro volviera a tener derecho a esta prestación por otro motivo -un despido, entre otras posibles causas-.

5. COMPAGINACION DEL TRABAJO CON EL CUIDADO DE HIJOS.-

Por lo que se refiere a la segunda cuestión – la problemática de compaginar el trabajo con el cuidado de los hijos que no pueden ir a sus escuelas por el cierre de éstas-, recomendamos a las empresas que estén abiertas y flexibles para llegar con los trabajadores/as afectados/as a posibles acuerdos en esta materia, siempre, naturalmente, que éstos sean posibles según la naturaleza del trabajo a realizar. En cualquier caso, consideremos la excepcionalidad de la situación existente. Entre estos posibles acuerdos estaría la posibilidad del teletrabajo desde casa, también, claro, cuando éste sea factible. Entre las medidas que se prevén en esta materia se encuentra el abono de una prestación económica, a cargo del Estado, a abonar a trabajadoras/es que tengan que dejar de trabajar por no tener alternativa alguna para el cuidado de sus hijos. Esta medida ya se ha adoptado en Portugal, por ejemplo, al establecerse ayudas a los padres del 66% del salario con cargo un 33% a las empresas y un 33% al estado a los efectos de que durante este período puedan estar en sus domicilios. Veremos cuál es la versión aquí.

6. OTRAS CUESTIONES. BAJAS MEDICAS POR “CORONAVIRUS” O CONFINAMIENTOS FORZOSOS.-

Ya hemos indicado en Circulares remitidas anteriormente que las bajas por “*Coronavirus*” o los confinamientos forzados que impidan acudir al trabajo, serán asimilados a accidentes de trabajo, percibiendo por ello el/la trabajador/a afectado/a el 75% de su base de cotización desde el primer día. Al respecto, aconsejamos ponerse en contacto con la propia Mutua de Accidentes para aclarar y concretar la forma y manera de realizar los trámites en estas situaciones de baja, si bien parece ser que las bajas las bajadas médicas las tramitarán los médicos de la Seguridad Social y no los de las Mutuas.

7. **INFORMACION URGENTE Y PUNTUAL: TRANQUILIDAD.**- Seguiremos informando, puntual y urgentemente, a través de nuestras Circulares Laborales, de cuantas normas y disposiciones se promulguen relacionadas con la actual situación, tan excepcional que estamos viviendo. Pero volvemos a insistir en la tranquilidad con la que debemos actuar en todas las cuestiones relacionadas con esta materia, sobre todo considerando que van a promulgarse normas concretas y específicas de cómo hacerlo, con toda seguridad en el Consejo de Ministros de mañana día 17 de marzo.

En Barcelona, a dieciséis de marzo de dos mil veinte.

Más circulares laborales sobre este tema:

[COVID-19: El Ministerio de Trabajo publica una guía para la actuación en el ámbito laboral en relación con el coronavirus](#)

[Preguntas y respuestas sobre el coronavirus en el ámbito de las relaciones laborales. Guía básica para empresas y trabajadores](#)