

**DOCUMENTO DE PROPUESTAS CONJUNTAS
DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES, CCOO Y UGT,
Y EMPRESARIALES, CEOE Y CEPYME PARA ABORDAR,
MEDIANTE MEDIDAS EXTRAORDINARIAS,
LA PROBLEMÁTICA LABORAL GENERADA POR
LA INCIDENCIA DEL NUEVO TIPO DE CORONAVIRUS**

Madrid. Marzo de 2020

Las organizaciones empresariales y sindicales CEOE, CEPYME, UGT y CCOO hemos elaborado una serie de medidas extraordinarias para formular al Gobierno a fin de cubrir las posibles situaciones y contingencias derivadas del coronavirus.

Los escenarios en que pueden verse tanto las personas trabajadoras como sus empresas, no encuentran respuesta adecuada en la actual normativa laboral y de seguridad social.

Empresas y personas trabajadoras estamos igualmente afectadas por esta situación derivada del coronavirus que ha generado un problema de SALUD PÚBLICA.

Desde esta perspectiva, las organizaciones empresariales y sindicales consideramos que es imprescindible enfocar este asunto desde objetivos comunes que hagan posible la compatibilidad de intereses.

Por ello, ante la urgencia de la situación y su excepcionalidad, al igual que se ha establecido en otros países, consideramos necesario que se dicte un Real Decreto-ley en el que, además de articular un conjunto de medidas laborales y de seguridad social que den seguridad jurídica a empresas y personas trabajadoras, se habilite un fondo de ayuda extraordinario para cubrir las mismas.

Se trata de establecer medidas que permitan afrontar esta situación evitando que se originen consecuencias irreversibles para las empresas y el empleo y que garanticen una protección adecuada a las personas trabajadoras.

Son medidas laborales y de seguridad social, de carácter temporal y excepcional que, en todo caso, deben negociarse con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

1. MEDIDAS COMUNES PARA LOS ERTE

- Es imprescindible contemplar el acceso a la protección por desempleo sin exigir periodo de carencia.
- Los periodos de desempleo consumidos durante esta suspensión no podrán perjudicar en ningún caso el reconocimiento de futuras prestaciones de desempleo ("contador a cero")
- Ante la falta de liquidez provocada por la inactividad derivada de esta situación, se suspenderá la obligación de pago de las cotizaciones por parte de las empresas.

1. Expedientes de Regulación Temporal de Empleo de Fuerza Mayor

- Cuando se decreten por motivos de salud pública, por parte de las autoridades competentes, estatales, autonómicas o municipales, medidas extraordinarias que afecten a la actividad de las empresas tales como: el cierre o cancelación de actividades, restricciones a la movilidad de las personas o mercancías, aislamiento para evitar el contagio, carencia de suministros, entre otras, en aras a la seguridad jurídica en los distintos ámbitos afectados, debe garantizarse la publicidad suficiente y su publicación en un medio oficial.

- Estos casos, entre otros, pueden justificar en el ámbito laboral, la existencia de fuerza mayor como causa para los expedientes de regulación temporal de empleo.
- Sin menoscabo de las garantías jurídicas, el contexto requiere una respuesta ágil y urgente por parte de la Administración, debiendo preverse el aligeramiento del procedimiento y de la documentación a aportar y el carácter potestativo de recabar el informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por parte de la Autoridad Laboral.
- En los supuestos en que la Administración actúe como contratante, debe cumplir las condiciones de las contrataciones públicas. No obstante, sin perjuicio de las responsabilidades en que pudiera incurrir, cuando la Administración pública adopte la decisión de suspender el contrato deberá comunicarlo, previamente y de manera fehaciente, a las adjudicatarias. En este caso concurrirá la causa de fuerza mayor que justifica el ERTE. No concurrirá esta causa justificativa cuando la administración continúe abonando la prestación de los servicios.

2. Causas económicas, técnicas, organizativas y de producción

- Con carácter extraordinario, resulta imprescindible adaptar la definición de las causas a la situación provocada por el coronavirus, a los efectos de facilitar la tramitación del ERTE correspondiente. Esa redefinición puede contemplar, entre otras, situaciones como la caída precipitada y repentina de la facturación o de la demanda de actividad o la ruptura de la cadena de suministros, entre otras.
- La documentación justificativa de este procedimiento debe ceñirse a acreditar la existencia de la causa y su relación con el coronavirus.
- Sin perjuicio de lo previsto en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, se estima conveniente reducir los plazos. Así:
 - 1.** El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa no debe superar los 5 días desde la comunicación fehaciente de la empresa de la intención de iniciar el procedimiento.
 - 2.** El periodo de consultas con los representantes de los trabajadores no debe exceder el plazo máximo de 7 días.
 - 3.** El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, al que debe atribuirse carácter potestativo para la autoridad laboral, se evacuará en el plazo improrrogable de 7 días.
- En el supuesto de que no exista representación legal de los trabajadores, la comisión representativa de los mismos para la negociación del periodo de consultas debería estar integrada por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. El número máximo de miembros de la comisión negociadora será el imprescindible para garantizar la representación y proporcionalidad de los citados sindicatos. En defecto de lo anterior y sin posibilidad de ampliación del plazo, dicha comisión estará integrada por 3 trabajadores de la propia empresa.

- El ERTE acordado o autorizado por estas causas, siempre que la empresa se haya visto obligada a parar la actividad, tendrá efectos retroactivos a la fecha de la comunicación a los trabajadores o sus representantes de la intención de iniciarlo. Los salarios abonados y cotizaciones se repondrán desde dicha fecha con cargo al fondo extraordinario.

2. PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS.

Los trabajadores fijos discontinuos que se vean afectados en su empleo o en su expectativa de empleo deben adquirir garantías de su derecho a acceder a las prestaciones por desempleo sin exigir periodo de carencia, garantizando el contador a cero.

3. SITUACIONES DE AISLAMIENTO O CONTAGIO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

- Partiendo de lo establecido en el Real Decreto Ley 6/2020, las personas trabajadoras percibirán un complemento de hasta el 100% de sus retribuciones con cargo al fondo de ayuda extraordinario. Igualmente con cargo a dicho fondo se sufragará el coste de las cotizaciones.
- Se considera imprescindible desarrollar un procedimiento de tramitación de las bajas y las altas que otorgue la necesaria seguridad jurídica.

4. MEDIDAS PARA ATENDER EL CIERRE DE CENTROS ESCOLARES, CENTROS DE DÍA (ENTRE OTROS) Y RESTRICCIONES DE MOVILIDAD

Para los casos en que las medidas previstas legal o convencionalmente resulten insuficientes deben regularse de manera precisa las vías que posibiliten la atención de los cuidados de hijos y mayores (primer grado) en las situaciones descritas ya sea a través de la formulación de nuevos permisos retribuidos o de nuevas causas de suspensión de la relación laboral cuyos costes, incluidas las cotizaciones, correrán a cargo del citado fondo de ayudas extraordinarias garantizando el ejercicio corresponsable.

5. TELETRABAJO

Es imprescindible facilitar la realización del teletrabajo por razones extraordinarias de salud pública en los sectores y empresas que no lo tienen previamente implementado o previsto. A tales efectos se entenderá cumplida, con carácter excepcional, la obligación de las empresas de evaluar los riesgos con la autoevaluación realizada voluntariamente por el propio trabajador.

