



DOCUMENTO DE PROPUESTAS CONJUNTAS DE CCOO Y UGT PARA ABORDAR, MEDIANTE MEDIDAS EXTRAORDINARIAS, LA PROBLEMÁTICA LABORAL GENERADA POR LA INCIDENCIA DEL NUEVO TIPO DE CORONAVIRUS

Las organizaciones de UGT y CCOO hemos elaborado una serie de medidas extraordinarias para formular a las Organizaciones Empresariales (CEOE y CEPYME) y 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, resultando insuficientes. Además, tanto el Criterio 2/2020, sobre consideración como situación de Incapacidad Temporal (IT) derivada de enfermedad común de los periodos de aislamiento preventivo sufridos por los trabajadores como consecuencia del coronavirus como la Guía para la actuación en el ámbito laboral en relación al nuevo coronavirus publicada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, carecen de rango normativo y no ofrecen soluciones a las situaciones generadas por el coronavirus.

Por ello, ante la urgencia de la situación y su excepcionalidad, 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.**

Las medidas laborales y de seguridad social, de carácter temporal y excepcional, que debería recoger el referido Real Decreto-ley y que, en todo caso, deben negociarse con las organizaciones sindicales y empresariales, son:

- **Inasistencia de las personas trabajadoras a los centros de trabajo:**
 - **Por motivos relacionados con el propio trabajador.** Las personas trabajadoras pueden encontrarse ante dos situaciones que les impidan incorporarse a sus puestos de trabajo: por contraer el virus SARS-CoV-2 o por ser sometido a aislamiento preventivo siguiendo los protocolos establecidos por las autoridades sanitarias competentes.

La aparición de la enfermedad por contagio del virus en las personas trabajadoras no genera problemas jurídicos en cuanto a la cobertura de la misma a través de la prestación de incapacidad temporal, al ser una situación protegida actualmente por nuestro ordenamiento en el art. 169.1 a) de la LGSS, sin embargo surgen problemas interpretativos respecto a sí **el aislamiento preventivo de los trabajadores y trabajadoras**, al no estar afectados los mismos por la enfermedad, está cubierto por dicha prestación. Y en este sentido, el Criterio 2/2020, que considera como situación



de Incapacidad Temporal (IT) derivada de enfermedad común, los periodos de aislamiento preventivo sufridos por los trabajadores como consecuencia del coronavirus, no es suficiente para dotar de la necesaria seguridad jurídica exigible para generar y percibir la prestación correspondiente, ya que la misma despliega efectos y obligaciones, no sólo frente a la Administración Pública, sino también frente a terceros. Por ello, entendemos que el Real Decreto-ley debería recoger:

1. La consideración del aislamiento preventivo sufrido por los trabajadores/as como consecuencia del coronavirus, como una contingencia protegida por la prestación IT.
 2. No exigencia del periodo de carencia para tener derecho a la prestación
 3. Declaración de contingencia profesional para las personas trabajadoras que contraigan el virus SARS-CoV-2 y las que sean sometidas a aislamiento preventivo por ocasión o como consecuencia del trabajo (piénsese en los supuestos acaecidos a los trabajadores del hotel de Tenerife o las personas trabajadoras de los centros e instituciones sanitarias, entre otros).
 4. Complemento de mejora de la IT hasta alcanzar el 100% de las retribuciones de las personas trabajadoras con cargo al fondo creado.
 5. Desarrollo reglamentario del procedimiento de tramitación para la gestión de la IT, incluyendo el mutualismo de la función pública.
- **Suspensiones del contrato de trabajo por cuarentena, cierre de centros escolares, de centro de día (entre otros) y restricciones de movilidad**

1. En esta crisis por el coronavirus pueden producirse, por causas ajenas a la voluntad de la empresa y las personas trabajadoras, suspensiones del contrato de trabajo, ya que las autoridades sanitarias pueden decretar cuarentenas, cierre de centros escolares, de centros de día para personas mayores, o restricciones de movilidad de la población, que impidan bien la propia asistencia de las personas trabajadoras a los centros de trabajo (cuarentena o restricciones de movilidad) o bien, requieran que se tenga que cuidar a los familiares de primer grado (cierre de escuelas o centro de día, entre otros).

Dado que esta suspensión del contrato de trabajo, una vez consumidos los correspondientes permisos retribuidos, no se contempla en la normativa actual, como un supuesto de incapacidad temporal o de permiso retribuido, pero supone la imposibilidad de prestación de servicios con la consiguiente pérdida retributiva, resulta preciso configurar una prestación de carácter extraordinario de suspensión de la relación laboral a cargo del fondo mencionado anteriormente. Dicha



prestación de carácter excepcional y temporal, en tanto se produzcan estas situaciones por el coronavirus, cubriría esa pérdida de ingresos con una cuantía del 100% de las retribuciones y sin exigir para su percepción ningún periodo de carencia.

2. En el caso de los empleados públicos afectados por estas situaciones, se debe contemplar como un supuesto de permiso retribuido teniendo el Real Decreto-ley carácter de norma básica.

○ **Suspensión temporal, total o parcial, de la actividad laboral y reducciones de jornada por expedientes de regulación de empleo**

1. Articular un procedimiento específico y extraordinario para aquellos supuestos en los que, siempre que justifique debidamente la concurrencia de causa el empresario, previo acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras, decida proceder a la suspensión total o parcial de la actividad laboral o reducciones de jornada como consecuencia de los efectos del coronavirus. En tales casos, además de los requisitos actualmente exigidos por el Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, se requerirá autorización previa de la autoridad laboral.
2. En estos supuestos, debe contemplarse que se podrá acceder a las prestaciones incluso las personas trabajadoras que carezcan de los periodos de cotización necesarios para tener derecho a las prestaciones por desempleo. Igualmente, el tiempo en el que se perciban las prestaciones por desempleo no se computarán a los efectos de consumir los periodos máximos de percepción legalmente establecidos.