

Las reformas laborales de la crisis del COVID-19

#DiálogosUNIA

Seminario virtual
sobre el cambio social
tras el coronavirus

Miguel Rodríguez-Piñero Royo

Secretario General de la Universidad Internacional de Andalucía

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla

Presentación

#DiálogosUNIA

Seminario virtual
sobre el cambio social
tras el coronavirus

- La vertiente laboral ha sido de las más importantes de la crisis del COVID-19
- Se ha promulgado un número importante de normas, que han afectado a instituciones laborales fundamentales
- ¿Qué ha supuesto el COVID-19 para el Derecho del Trabajo?
 - Realidad sin precedentes
 - Una verdadera emergencia
 - Una reforma laboral con objetivos nuevos
 - Una cartografía del mercado de trabajo diferente
 - Una intervención no programada, sino continuamente corregida

3 La legislación de la crisis

#DiálogosUNIA

Seminario virtual
sobre el cambio social
tras el coronavirus

Nuevo marco con el estado de alarma

Necesidad de aplicación inmediata

Utilización de la legislación de urgencia

Utilización de normas de rango inferior

Escasa participación de los interlocutores sociales

Ausencia de orientaciones

Sin precedentes

Falta de directrices supranacionales

Falta de modelos extranjeros

Coherencia con nuestra identidad

Utilización de instrumentos disponibles en la legislación española

Mantenimiento de los rasgos propios

Solapamiento con las políticas gubernamentales

3 La legislación de la crisis

El factor temporal

Aplicación inmediata

Retroactividad

Normas a término

Prórrogas

Corrección continua

Técnica de "tiempo abolido"



Algunos errores:

Demasiados anuncios y borradores

Normas desordenadas

Mezcla de declaraciones y mandatos

Normas sin desarrollar

#DiálogosUNIA

Seminario virtual
sobre el cambio social
tras el coronavirus

3 La legislación de la crisis

- **La puesta en práctica de la reforma**

- Inutilidad de los mecanismos tradicionales de aplicación e interpretación
- Utilización de otros mecanismos:
 - Directrices
 - Consultas
 - Exposiciones de Motivos
- El factor autonómico



#DiálogosUNIA

Seminario virtual
sobre el cambio social
tras el coronavirus

4 El momento del teletrabajo

Esta es la crisis del teletrabajo
Solución común en todo los ordenamientos
Experimento social que tendrá consecuencias
Es el instrumento más potente para el confinamiento

Pero no es teletrabajo...



#DiálogosUNIA

Seminario virtual
sobre el cambio social
tras el coronavirus

4 El momento del teletrabajo



- Objetivo: garantizar que la actividad empresarial y las relaciones de trabajo se reanuden con normalidad tras la situación de excepcionalidad sanitaria
- Obligatoriedad para empresas y trabajadores
- Preferencia respecto de otras soluciones
- Autoevaluación de los riesgos laborales
- Ayudas económicas a las empresas para implantarlo
- Duración: tres meses tras la finalización de la alarma

#DiálogosUNIA

Seminario virtual
sobre el cambio social
tras el coronavirus

5 El momento de los ERTES

- Ésta es, también, la crisis de los ERTES
- Figura con poca tradición y uso en España, dónde hay otros mecanismos de ajuste de empleo
- Promoción en la crisis anterior: el "modelo alemán"
- Diseñado para un uso diferente
- Instrumento coherente
 - con un modelo de flexiguridad
 - con un modelo de responsabilidad social corporativa
 - con la técnica del "tiempo abolido"
- Aplicación del régimen general con especialidades

#DiálogosUNIA

Seminario virtual
sobre el cambio social
tras el coronavirus

5 El momento de los ERTES

#DiálogosUNIA

Seminario virtual
sobre el cambio social
tras el coronavirus

ERTE Fuerza Mayor

Definición de supuestos

Suspensión o reducción de jornada

Puede ser parcial

Plazos breves

Ahorro de cotizaciones para empleador

ERTE por causas objetivas (ETOP)

Causas económicas, técnicas, organizativas y de producción relacionadas con el COVID-19

Fase de consulta acelerada

Tramitación administrativa rápida

Mejora en la protección social

Acceso sin cumplir requisitos

No consume prestaciones de desempleo

6 El momento de los cuidados

El confinamiento ha generado nuevas necesidades de cuidados

Se han creado nuevos derechos de las personas trabajadoras

Esto se ha logrado mediante la extensión de derechos preexistentes de adecuación de horarios y jornadas

Incluye adaptación y reducción de jornada

Se le ha puesto nombre: PLAN MECUIDA, que tendrá una duración que se extenderá tres meses tras la terminación del estado de alarma

Códigos electrónicos

COVID-19: Colectivos Vulnerables



#DiálogosUNIA

Seminario virtual
sobre el cambio social
tras el coronavirus

6 El momento de los cuidados

#DiálogosUNIA

Seminario virtual
sobre el cambio social
tras el coronavirus

Adaptación de jornada

- Prerrogativa para la persona trabajadora, tanto en su alcance como en su contenido, e individual para cada progenitor
- Debe estar justificada, ser razonable y proporcionada, teniendo en cuenta las necesidades de ambas partes
- Empresa y persona trabajadora deberán hacer lo posible por llegar a un acuerdo
- Deber de adaptación de la empresa
- Posibilidades: cambio de turno, alteración de horario, horario flexible, jornada partida o continuada, cambio de centro de trabajo, cambio de funciones, cambio en la forma de prestación del trabajo, incluyendo la prestación de trabajo a distancia, o en cualquier otro cambio de condiciones que estuviera disponible en la empresa o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado

7 El mantenimiento del empleo

Toda la legislación se ha planteado la protección del empleo como objetivo, con medidas directas e indirectas

- Indirectas: ofrecer alternativas a los despidos
- Directas: limitar los poderes empresariales de despedir

Medidas indirectas:

- Promoción de los ERTes
- Prolongación de los contratos temporales

Medidas directas:

- Obligación de mantenimiento del empleo
- Los efectos del COVID-19 no se consideran causa de despido

#DiálogosUNIA

Seminario virtual
sobre el cambio social
tras el coronavirus

7 El mantenimiento del empleo

#DiálogosUNIA

Seminario virtual
sobre el cambio social
tras el coronavirus

Las medidas directas han generado mucha oposición

- Suponen restricciones intensas
- Coherencia con el estado de alarma
- Pueden ser irreales en un contexto de crisis económica post-COVID-19
- Estaban mal definidas

Se ha producido un proceso de delimitación posterior, que ha limitado sus efectos:

- Qué supuestos de extinción no afectan al mantenimiento del empleo
- Qué trabajadores se benefician de la obligación de mantenerlos empleados

8 Conclusiones: el nuevo Derecho del Trabajo

#DiálogosUNIA

Seminario virtual
sobre el cambio social
tras el coronavirus

En todas las reformas laborales hay dos componentes:

- El "Derecho de la emergencia"
- El "Nuevo Derecho del Trabajo"

¿Qué puede permanecer para el futuro?

- Identificación de nuevos colectivos de trabajadores con particularidades
- Papel fortalecido de los sindicatos más representativos
- Nueva percepción de las obligaciones preventivas
- Fortalecimiento de la obligación de adaptación del empleador a las necesidades de los trabajadores
- Cambios en la forma de cumplir las obligaciones laborales

8 Conclusiones: el nuevo Derecho del Trabajo

- ¿Está el Derecho laboral preparado para afrontar crisis de este tipo?
- Para el futuro:
 - El papel de la UE y la OIT
 - Mecanismos de coordinación entre administraciones
 - Garantía de la calidad en la producción normativa
 - Mecanismos de interpretación
 - Gestionar la inseguridad

#DiálogosUNIA

Seminario virtual
sobre el cambio social
tras el coronavirus