

V. DERECHO LABORAL-DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ASPECTOS PARTICULARES RELATIVOS A LAS RELACIONES LABORALES EN EL CONTEXTO DE LA PANDEMIA DE COVID-19

Conf. univ. dr. **Monica Gheorghe**
Facultad de Derecho
Universidad „Lucian-Bлага” de Sibiu

Resumen

Según la declaración del Director General de la Organización Mundial de la Salud (OMS) de 11 de marzo de 2020¹, la epidemia de Covid-19 se convirtió a una pandemia². Desde entonces, ha existido preocupación en todos los estados sobre las medidas que se deberían tomar en el ámbito del empleo y las relaciones laborales junto con otras medidas de carácter económico³. Según las declaraciones del Fondo Monetario Internacional (FMI): "Esta crisis deberá abordarse en dos etapas: una fase de aislamiento y estabilización, seguida de una fase de recuperación"⁴.

El estudio tiene como objetivo una breve presentación de las medidas adoptadas por varios países europeos, un análisis de las particularidades de algunas medidas adoptadas por Rumanía, de las implicaciones de la pandemia en el trabajo y de la forma de apoyar el empleo.

¹ Dr. Tedros Adhanom Ghebreyesus, director general de la Organización Mundial de la Salud, *WHO Director-General's opening remarks at the media briefing on COVID-19 - 11 March 2020*, publicado en la web de la OMS, <https://www.who.int/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>.

² Según el Diccionario Explicativo de la lengua rumana, la pandemia es una epidemia que se extiende sobre un territorio muy extenso, que comprende varios países o continentes.

³ Estos debates también fueron consecuencia de las estimaciones realizadas al inicio de la pandemia por la OIT y el Fondo Monetario Internacional (FMI), según las cuales se perderán más de 25 millones de puestos de trabajo como consecuencia de la pandemia y se producirá una recesión económica del 3%.

A nivel de la UE, la Comisión Europea ha estimado una disminución de alrededor del 8% en el PIB de la UE y ha pronosticado una tasa de desempleo en la zona del euro de alrededor del 9,5%. Ver European Commission, *European Economic Forecast – Spring 2020*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, May, 2020.

⁴ International Monetary Fund, *The Great Lockdown* (April 2020).

I. Medidas dispuestas en algunos estados europeos

Tras los anuncios de la OMS sobre cómo se propagaba el virus y las consecuencias que puede causar, incluso en las comunidades y, en consecuencia, en el lugar de trabajo, se pusieron en marcha medidas en los Estados miembros para prevenir o limitar la propagación del virus. La reacción de los Estados fue diferente según el modo y la intensidad de la propagación del virus⁵.

A nivel de la Unión Europea (UE), en medio de la rápida propagación del virus entre la población, se ordenaron las primeras medidas en Italia, donde se declaró el confinamiento para todas las actividades en la zona donde se detectaron casos por primera vez (la llamada “zona roja”)⁶. Poco a poco, la medida se implementó en todo el país, imponiendo restricciones para salir del domicilio y para el cierre de actividades económicas consideradas no esenciales. Progresivamente, también en otros países de la UE se tomaron medidas similares a las ordenadas en Italia. En Alemania se adoptaron medidas para mitigar los efectos económicos de la pandemia, acompañadas de medidas para reducir las horas de trabajo y restringir la libre circulación transfronteriza⁷. El 17 de marzo de 2020, los Países Bajos adoptaron el “Paquete de emergencia para el empleo y la economía”, que incluía medidas para proteger los ingresos y los salarios, posponer los impuestos, facilitar el reembolso de los préstamos bancarios, otorgar subsidios y ampliar la legislación de seguridad social⁸. España declaró el estado de alarma el 14 de marzo de 2020, prohibiendo todas las actividades educativas, recreativas, culturales, deportivas y comerciales, y posteriormente también se suspendieron todas las actividades no esenciales. Al mismo tiempo, se aprobaron varios actos normativos en el ámbito del trabajo y de la seguridad social. La principal prioridad de este paquete legislativo fue evitar un fuerte aumento del desempleo, lo que facilitó el uso de los procedimientos (existentes) para la suspensión temporal de los contratos de trabajo y la prohibición de despidos por razones económicas o de fuerza mayor⁹.

⁵ En este estudio consideraremos las acciones tomadas en los siguientes países europeos: Bélgica, Francia, Alemania, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Reino Unido, Países Bajos, España.

⁶ Inicialmente, el establecimiento del estado de emergencia y las restricciones en la “zona roja” fueron previstas por el Decreto Ley n° 6 de 23 de febrero de 2020 y el Decreto del Presidente del Consejo de Ministros de 1 de marzo de 2020, seguido de una serie de actos normativos de prolongación del estado y regulación de las restricciones. Ver M. Biasi, *Covid-19 and labour law in Italy*, *European Labour Law Journal*, 2020, Vol. 11(3), p. 306 - 313.

⁷ Ver A. Sagan, Ch. Schüller, *Covid-19 and labour law in German*, *European Labour Law Journal*, 2020, Vol. 11(3), p. 292-297.

⁸ H. Bennaars, *Covid-19 and labour law in the Netherlands*, *European Labour Law Journal*, 2020, Vol. 11(3), p. 324-331.

⁹ M. A. García-Muñoz Alhambra, *Covid-19 and labour law in Spain*, *European Labour Law Journal*, 2020, Vol. 11(3), p. 319-323.

A diferencia de estos Estados, la propagación del coronavirus fue mucho más lenta en Luxemburgo, y el primer caso se notificó el 1 de marzo de 2020. Sin embargo, Luxemburgo decidió tomar medidas a partir del 16 de marzo de 2020, cerrando escuelas, servicios no esenciales y universidades, y declaró el estado de emergencia. La situación específica del Estado - su tamaño reducido, su dependencia económica de otros países para el suministro de bienes y la constante necesidad de trabajadores transfronterizos (especialmente en el sector de la salud) - llevó al Gobierno a introducir soluciones a medida para atender adecuadamente las necesidades de las empresas y de la sociedad de Luxemburgo en general¹⁰.

Francia declaró el estado de emergencia el 20 de marzo y, mediante la Ley de Emergencia Covid-19, autorizó al Gobierno a tomar medidas, especialmente en el ámbito laboral y de protección social. La abundancia de estas reglas ilustra el papel central que el Estado francés pretendía desempeñar en la crisis sanitaria. Se han adoptado normas para combatir las consecuencias de la crisis sanitaria proporcionando medidas de apoyo financiero para empleadores y empleados, y derogando normas sobre el tiempo de trabajo y la organización del horario de trabajo, pero también normas sobre la protección de la salud de los trabajadores¹¹.

Con el primer caso comunicado el 28 de febrero, Irlanda ordenó medidas para restringir las actividades a partir del 12 de marzo de 2020, que fueron parcial o totalmente mitigadas durante el mes de mayo de 2020, con ciertas categorías de trabajadores regresando al trabajo y otros continuando trabajar desde casa o teniendo las relaciones laborales suspendidas. Como muchos otros países europeos, el gobierno irlandés ha tratado de abordar las implicaciones laborales de la pandemia Covid-19 mediante la adopción de esquemas de apoyo financiero¹².

Más allá de las reacciones diferenciadas de los Estados, se puede ver que había elementos comunes: distancia social, incluido el trabajo a distancia o teletrabajo (cuando era posible) y esquemas de apoyo para mantener el empleo, apoyar a los trabajadores y a los empleadores. Evidentemente, las medidas se organizaron de manera diferente según el carácter esencial o no esencial de los puestos de trabajo.

A. Medidas de apoyo financiero

En todos los estados presentados, se han tomado medidas de apoyo financiero tanto para los empleadores como para los trabajadores¹³, tales como: subsidio por

¹⁰ L. Ratti, *Covid-19 and labour law in Luxembourg*, European Labour Law Journal, 2020, Vol. 11(3), p. 314-318.

¹¹ T. Sachs, *Covid-19 and labour law in France*, European Labour Law Journal, 2020, Vol. 11(3), p. 286-291.

¹² D. Mangan, *Covid-19 and labour law in Ireland*, European Labour Law Journal, 2020, Vol. 11(3), p. 298-305.

¹³ Estas medidas corresponden a las normas internacionales del trabajo sobre la respuesta de los estados en caso de crisis contenidas en la Recomendación de la OIT sobre Empleo y Trabajo Decente para la Paz y la Resiliencia n° 205/2017. Esta Recomendación fue adoptada por una abrumadora mayoría de miembros y establece que las respuestas a la crisis deben garantizar el respeto de todos los

suspensión de la actividad, subsidio por desempleo, subsidio otorgado a los padres que no pueden continuar la actividad por la suspensión de los cursos de los hijos menores, apoyo a los autónomos, apoyo a las personas enfermas... Ninguno de los regímenes pretendía garantizar la sustitución completa de los ingresos salariales ni garantizar el empleo, es decir, la continuación del trabajo tras el cese de las medidas.

1. Conservar los puestos de trabajo y concesión de subsidios salariales¹⁴

Todos los estados han tomado medidas para alentar a los empleadores a mantener los puestos de trabajo y evitar despidos por razones económicas o

derechos humanos y el estado de derecho, incluido el respeto de los principios fundamentales y el derecho al trabajo. La Recomendación hace hincapié en un enfoque estratégico para la respuesta a la crisis, incluida la adopción de un enfoque por fases de varias líneas que implementa estrategias coherentes e integrales para permitir la recuperación y el fortalecimiento de la resiliencia que incluye:

- estabilización de los medios de vida y los ingresos a través de medidas inmediatas de protección social y empleo;
- promover la recuperación económica para oportunidades de empleo y de trabajo decente y la reintegración socioeconómica;
- promover el empleo sostenible y el trabajo decente, la protección social y la inclusión social, el desarrollo sostenible, la creación de empresas sostenibles, en particular de pequeñas y medianas empresas, la transición de la economía informal a la formal, una transición justa hacia un entorno económico sostenible y acceso a los servicios públicos;
- realizar la evaluación del impacto en el empleo de los programas nacionales de recuperación;
- proporcionar orientación y apoyo a los empleadores para que puedan tomar medidas efectivas para identificar, prevenir, mitigar y explicar la manera de encontrar soluciones para los riesgos de los impactos adversos sobre los derechos humanos y de los trabajadores en sus actividades o en los productos, servicios u operaciones con los que trabajan directamente asociados;
- promover el diálogo social y la negociación colectiva;
- fortalecer o restaurar las instituciones en el mercado laboral, incluidos los servicios de empleo para la estabilización y la recuperación;
- desarrollar la capacidad de los gobiernos, incluidas las autoridades regionales y locales, así como las organizaciones de empleadores y de empleados; y la adopción de medidas, cuando sea necesario, para la reintegración socioeconómica de las personas afectadas por la crisis, incluso mediante programas de formación destinados a mejorar su empleabilidad. Apartados 8 y 9 de la Recomendación.

Según el apartado 21 de la Recomendación núm. 205/2017, los gobiernos estatales deberían:

- tratar de garantizar la seguridad de la renta básica, en particular para las personas cuyos trabajos o medios de vida se han visto afectados por la crisis;
- garantizar el desarrollo, restauración o mejora de los sistemas integrales de seguridad social y otros mecanismos de protección social, teniendo en cuenta la legislación nacional y los acuerdos internacionales;
- Garantizar el acceso efectivo a la atención médica esencial y otros servicios sociales básicos, en particular para los grupos de población y las personas que se han vuelto particularmente vulnerables debido a la crisis.

¹⁴ Según Eurofound, durante la pandemia de COVID-19, casi una cuarta parte de los europeos pasó por periodos de suspensión de contrato laboral. Ver Eurofound, *Viața, munca și Covid-19: Primele constatări – aprilie 2020* - <https://www.eurofound.europa.eu/ro/publications/report/2020/living-working-and-covid-19-first-findings-april-2020>.

suspensión del trabajo, otorgándose subsidios salariales. Algunos países, como Italia, España, Luxemburgo y los Países Bajos, condicionaron la concesión de los subsidios salariales con cargo a los presupuestos nacionales a la conservación del empleo durante un determinado período de tiempo y, al mismo tiempo, a la prohibición del despido o la imposición de una prohibición de despido. Al mismo tiempo, Italia y España han adoptado restricciones relativas a los procedimientos de despido individual y colectivo por razones económicas. Italia prohibió los despidos individuales por motivos económicos y los despidos colectivos del 17 de marzo de 2020 al 17 de mayo de 2020, y ordenó la suspensión de las decisiones sobre los despidos que ya estaban en curso. España declaró nulos todos los despidos por motivos económicos o de fuerza mayor. Los empleados cubiertos por el esquema de Luxemburgo no pudieron ser despedidos por motivos económicos.

Los gobiernos concedieron subsidios salariales a los trabajadores condicionados a la conservación de los trabajadores. En cuanto a la forma de acceder a dichos subsidios, se puede observar que hubo diferentes enfoques de los Estados. La mayoría de los Estados condicionaron el acceso a los subsidios a una reducción de las horas de trabajo, una reducción del salario bruto de los empleados en un cierto porcentaje durante un período de tiempo o una disminución de la facturación¹⁵.

Los niveles de apoyo fueron diferentes entre los Estados. Observamos que el Reino Unido adoptó un plan de retención de empleo temporal que subsidia el 80% de los salarios de los trabajadores que se mantuvieron durante el estado de emergencia. En Irlanda, el subsidio fue de hasta el 70% del salario mensual y aumentó al 85% para los empleados con ingresos por debajo de un límite determinado (por debajo de 24.400 EUR)¹⁶. En Alemania, el subsidio fue del 80% del salario del empleado y del 87% del salario de los empleados con hijos hasta los 12 años para quienes se suspendieron los cursos, ambos pagados por un período de hasta 12 meses. En Luxemburgo, el subsidio fue también del 80% del salario, sujeto a la garantía del salario mínimo legal, pero no más del 250% o el equivalente a 1022 horas por año. En los Países Bajos, un empleador que experimentó una

¹⁵ Por ejemplo, en los Países Bajos, los empleadores que tuvieron una disminución del 20% en la facturación en 2020 en comparación con 2019 podrían solicitar un subsidio para mantener los puestos de trabajo. En Luxemburgo, el esquema de ayudas se concedía a todos los trabajadores, de duración indefinida, de duración determinada, aprendices cuyas horas de trabajo se hayan reducido total o parcialmente debido a la crisis sanitaria. Según el art. 511 del Código Laboral de Luxemburgo, el Estado reembolsa el 80% del salario por un equivalente de hasta 1022 horas por año condicionado por la obligación del empleador de pagar el salario en su totalidad y de no ordenar el despido de los beneficiarios por razones económicas. En el Reino Unido e Irlanda, la concesión de subvenciones estaba condicionada a una reducción del tiempo de trabajo de los empleados.

¹⁶ Department of Business, Innovation and Enterprise, "Government announces National Covid-19 Income Support Scheme" (24 March 2020), <https://dbei.gov.ie/en/News-And-Events/Department-News/2020/March/24032020.html>

disminución del 100% en el volumen de negocios tuvo derecho a un subsidio del 90% del presupuesto salarial, un subsidio que se reducía proporcionalmente si la disminución del volumen de negocios era menor.

La mayoría de los Estados han previsto el otorgamiento de estos subsidios condicionados a la prohibición del despido de empleados por motivos económicos o pandémicos. Sin embargo, también hay Estados que han regulado estas medidas sin restricciones a los despidos.

2. Subsidios por desempleo

Para los empleados que han perdido sus trabajos debido a la pandemia, los Estados regularon los beneficios por desempleo. Se proyectaba que el aumento de la tasa de desempleo provocado por el efecto Covid-19 se diferenciaría entre los Estados europeos, duplicado por las vulnerabilidades existentes.

Si bien en la mayoría de los Estados se reguló la prohibición de despedir a los empleados que reciben subsidios salariales, hubo aumentos en las solicitudes de desempleo, lo que provocó un aumento de las situaciones de prestaciones por desempleo durante la crisis. Se introdujo el paro temporal como un mecanismo mediante el cual, en los casos de suspensión o rescisión del contrato de trabajo por motivos económicos o de fuerza mayor, el trabajador tenía derecho a una prestación por desempleo a cargo del presupuesto nacional.

3. Bajas por enfermedad pagadas

El pago de las bajas por enfermedad varió en los países europeos, si los empleados recibieron la baja por enfermedad como resultado del contagio o se les impuso el aislamiento. En principio, los empleados contagiados de coronavirus recibieron la baja por enfermedad pagada por completo¹⁷.

4. Derechos otorgados a los padres empleados

El cierre de escuelas fue una medida que se ordenó en la mayoría de los países europeos. En este contexto, se habló sobre la provisión de medidas de apoyo a los padres con hijos menores a cargo. Algunos Estados optaron por una baja retribuida con cargo al presupuesto estatal (Alemania), mientras que, en otros Estados, en ausencia de medidas especiales, los padres pudieron solicitar una baja especial (Países Bajos) o las vacaciones habituales (Reino Unido).

B. Relaciones laborales durante el confinamiento o durante la cuarentena

Durante el confinamiento o la cuarentena, en su conjunto, se pueden identificar dos categorías de empleados: empleados que trabajan en servicios

¹⁷ En el Reino Unido, también se concedieron bajas por enfermedad pagadas a los empleados que pertenecen a la categoría de personas vulnerables y con alto riesgo de enfermedad grave. The Statutory Sick Pay (General) (Coronavirus Amendment) (No. 3) Regulations 2020 No.427, www.gov.uk/statutory-sick-pay.

esenciales y empleados que pueden continuar su actividad de forma remota, en modo de teletrabajo.

1. Servicios esenciales

La noción de "servicios esenciales" es conocida en la legislación laboral en áreas donde el derecho de los empleados a emprender acciones colectivas (huelgas) está prohibido o limitado. En el contexto de la pandemia Covid-19, esta noción recibió una interpretación amplia, en el sentido de que se refiere a servicios médicos y atención médica, unidades de suministro de alimentos, farmacias, unidades bancarias, unidades de transporte público, unidades de servicios de defensa y unidades que llevan a cabo actividades de gestión de la crisis del Covid. Para los empleados que trabajan en estas categorías de servicios, las relaciones laborales continuaron funcionando, con algunos cambios en la organización del horario de trabajo y la provisión de medios de seguridad y salud en el trabajo para prevenir la propagación del virus¹⁸.

2. Teletrabajo

A nivel de la Unión Europea, el Acuerdo Marco sobre Teletrabajo fue adoptado el 16 de julio de 2002, pero no fue transpuesto a una directiva. El teletrabajo es una forma de organización del trabajo que se caracteriza por el hecho de que el empleado realiza la actividad fuera de la sede del empleador, en su domicilio o en cualquier otro lugar elegido por él/ella, estando en conexión tecnológica informática con la red informática del empleador. El teletrabajo no está sujeto a las reglas de la Organización Internacional del Trabajo. Según el Acuerdo Marco, los elementos específicos del teletrabajo son los siguientes:

- la actividad del empleado se realiza a través de tecnologías de la información;
- la relación laboral no es ocasional;
- el trabajo se realiza, con regularidad, fuera de las instalaciones del empleador;
- el tele-empleado establece su propio horario de trabajo diario;
- si el tele-empleado trabaja en su domicilio, el empleador podrá verificarlo previa notificación y con el consentimiento del tele-empleado;
- el empleador debe poner a disposición del empleado las herramientas electrónicas de trabajo;
- el empleador está obligado a tomar las medidas necesarias para garantizar la protección de los datos utilizados y tratados por el empleado con fines profesionales.

¹⁸ El derecho a la salud y el derecho a la protección de la salud en el trabajo están previstos en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (art. 30), así como en el Convenio núm. 155/1981 relativo a la seguridad y salud en el trabajo (art. 13).

Una vez declarada la pandemia, la Comisión Europea anunció que todos los empleados que tengan funciones no esenciales desempeñarían sus trabajos de forma remota, y para los empleados para los que no es posible trabajar en este régimen, el trabajo debería organizarse por turnos¹⁹. De esta manera, los Estados europeos ordenaron el teletrabajo durante el estado de emergencia para trabajos en los que era posible trabajar a distancia. Según un estudio, el número de empleados que trabajaban en régimen de teletrabajo por primera vez aumentó en un 24%²⁰. Antes de la pandemia, a causa del control limitado que puede ejercer el empleador, el teletrabajo no era una forma de realizar el trabajo ampliamente utilizada por los empleadores. 21. La pandemia de Covid parece haber traído un cambio de visión desde este punto de vista ya que el teletrabajo se dispuso para una amplia gama de empleados, para aquellos que trabajaban para empleadores cuya actividad no estaba suspendida. Observamos que los Estados miembros eliminaron las restricciones sobre el uso del teletrabajo en el sector público²², y para el sector privado, su uso fue fomentado por todos los medios. Por supuesto, el uso del teletrabajo llama la atención sobre cuestiones especiales, como el derecho al respeto de la vida privada y familiar y el derecho a la protección de los datos personales.

En cuanto a las opciones de los Estados, mencionamos que Italia había introducido por ley en 2017 la forma de ejecución del contrato de trabajo por el cual un trabajador desempeña sus funciones dentro o fuera de las instalaciones del empleador, respetando los límites legales del tiempo de trabajo, pero sin el cumplimiento del horario de trabajo²³. En Alemania, el teletrabajo es posible si se ha acordado de forma colectiva o individual. En ausencia de un acuerdo, el

¹⁹ Ver European Commission, „Coronavirus: Measures introduced for Commission staff” (12 March 2020), https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_20_445.

²⁰ Eurofound, „Living, working and COVID-19 First findings – April 2020”, p. 6, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20058en.pdf

²¹ Según un estudio de Eurofound, en 2015 solo una quinta parte de los empleados trabajaba en teletrabajo. Hubo diferencias notables entre las políticas de los Estados miembros. En algunos países, como Dinamarca, los empleadores preferían esta forma de trabajo, mientras que en otros, como Italia, el teletrabajo se utilizaba de forma excepcional. Este estudio muestra que las diferencias entre estados pueden estar motivadas por temas como: uso de la tecnología, infraestructura tecnológica, cultura de la dirección, necesidad de flexibilidad espacial y temporal de los empleados, equilibrio entre los intereses profesionales y personales, privacidad, responsabilidades familiares.

Ver „New forms of employment series”, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2020, www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/telework-and-ict-based-mobile-work-flexible-working-in-the-digital-age.

²² En Luxemburgo, un Reglamento adoptado el 18 de marzo de 2020 derogó las normas (adoptadas en 2012) que restringían el teletrabajo al sector público. L. Ratti, *Covid-19 and labour law in Luxembourg*, European Labour Law Journal, 2020, Vol. 11(3), p. 317-318.

²³ M. Del Conte y E. Gramano, *Looking to the other side of the bench: the new legal status of independent contractors under the Italian legal system*, Comparative Labor Law and Policy Journal, 2018, p. 579.

empleador no podía ordenar unilateralmente el teletrabajo. Además, el derecho de los empleados a solicitar la realización del trabajo en modo de teletrabajo se reconoce solo en situaciones excepcionales (para protección médica). Es interesante notar que en Bélgica se reconocieron dos formas de teletrabajo: el ocasional, que puede ser ordenado unilateralmente por el empleador en casos de fuerza mayor, regulado por la Ley de organización flexible del trabajo y la ley estructural, que requiere el acuerdo de las partes materializado en una adenda al contrato de trabajo y la asunción de los gastos relacionados con el teletrabajo por parte del empleador, forma negociada por el convenio colectivo de trabajo²⁴.

Durante la pandemia, el derecho del empleador a ordenar la prestación de trabajo en régimen de teletrabajo fue reconocido en los países europeos, incluso en ausencia de un convenio colectivo o individual (Italia, Alemania, Luxemburgo, España, Países Bajos, Francia y Bélgica).

El uso masivo del teletrabajo por parte de los Estados miembros ha permitido continuar las relaciones laborales y garantizar las condiciones sociales, pero también ha sido una oportunidad para identificar fortalezas como el aumento de la productividad, el equilibrio entre la privacidad y la salud ocupacional, el mantenimiento de la salud y la falta de desplazamientos, reduciendo los gastos tanto para los empleadores como para los empleados²⁵, pero también de algunas deficiencias en la normativa.

Dados los aspectos positivos del teletrabajo, al final de la pandemia, algunos puestos de trabajo podrían seguir siendo ocupados por tele-empleados. Sin duda, el teletrabajo se cumplirá para las actividades digitales, pero también puede ser una opción para los empleados que tengan hijos en edad escolar.

En el contexto de la organización del trabajo en el régimen de teletrabajo, surge un problema con respecto a la forma de ser dispuesto, respectivamente, si se requiere el consentimiento del empleado o el empleador puede disponer unilateralmente el teletrabajo. Antes de la pandemia, la mayoría de los Estados europeos preveían el acuerdo de las partes para el teletrabajo y la adopción de medidas tecnológicas que les permitieran coordinarse (Luxemburgo, Italia, España, Bélgica y Francia). El Código de Trabajo francés (art. L 1222-11) prevé la posibilidad de que en circunstancias excepcionales, especialmente en casos de epidemias o casos de fuerza mayor, el empleador ordene que el teletrabajo pueda imponerse a los empleados. Durante la pandemia, por motivos relacionados con la garantía de la salud de los trabajadores, se concedió a los empleadores el derecho a disponer unilateralmente del teletrabajo. En este contexto, surgen varias preguntas sobre la situación jurídica del trabajador: ¿Se puede ordenar el teletrabajo por

²⁴ F. Hendrickx, S. Taes, M. Wouters, *Covid-19 and labour law in Belgium*, *European Labour Law Journal*, 2020, Vol. 11(3), p. 279-280.

²⁵ En el contexto de la identificación de algunas ventajas para los empleados, en Alemania y Francia se ha debatido la regulación del derecho de los empleados al teletrabajo.

decisión unilateral del empleador? ¿El teletrabajo implica la existencia del consentimiento de un empleado? ¿El teletrabajo requiere el acuerdo de las partes? O, para proteger su salud, ¿podría el empleado invocar su derecho a trabajar en régimen de teletrabajo? Si se acepta la prestación del trabajo en régimen de teletrabajo, las ambigüedades se refieren a otros aspectos, tales como: ¿El tele-empleado dispone de un espacio y equipamiento adecuado para cumplir con sus funciones? Para poder ordenar el teletrabajo, el empleador podría invocar su obligación legal de tomar todas las medidas necesarias para garantizar la salud y seguridad de los empleados en el trabajo. En el contexto de las normas relativas al distanciamiento social, durante la pandemia, el teletrabajo sigue siendo una de esas medidas obligatorias para proteger la salud de los trabajadores. Sin embargo, este razonamiento, justificado en circunstancias excepcionales, puede ser cuestionado en "tiempos normales"²⁶.

3. Reducción del tiempo de trabajo

La reducción del tiempo de trabajo consiste en modificar las horas de trabajo de los empleados, siendo la retribución otorgada por el empleador en función del número de horas trabajadas por el empleado, y la diferencia entre el salario otorgado por el empleador durante la aplicación de la medida y el salario integral que el empleado hubiera cobrado va a cargo del estado, mediante una indemnización. Este modelo ofrece a los empresarios cuya actividad se vio afectada por la pandemia COVID-19 la posibilidad de reducir el tiempo de trabajo de los empleados, para que no tengan que hacer despidos y sus ingresos no se vean afectados demasiado. Específicamente, según este modelo, el empleador reduce el horario del empleado, le paga según el nuevo horario de trabajo y, en cierta medida, la diferencia con respecto al salario inicial corre a cargo del Estado. Este sistema fue aplicado por varios países europeos durante la pandemia, lo que provocó un ligero aumento del desempleo en los primeros meses.

La reducción del tiempo de trabajo era una medida utilizada en Alemania antes de la actual crisis sanitaria y conocida como *Kurzarbeit*²⁷. La reducción del tiempo de trabajo está condicionada por la existencia de un convenio colectivo o individual con los empleados y puede concertarse por un período de hasta doce meses. El subsidio que paga la Agencia Federal de Empleo a los empleados afectados por la reducción del tiempo de trabajo es del 60% y del 67% para los empleados con hijos a cargo. La legislación alemana adoptada durante la crisis sanitaria ha aumentado el subsidio otorgado a estos empleados durante 2020, es decir, si el tiempo de trabajo se reduce al menos a la mitad de la duración normal,

²⁶ D. Mangan, E. Gramano, M. Kullmann, *An unprecedented social solidarity stress test*, European Labour Law Journal, 2020, Vol. 11(3), p. 269.

²⁷ Este modelo también fue seguido por Alemania durante la crisis económica de 2008-2009, considerando que en su ausencia el desempleo se habría duplicado.

el subsidio es del 80% y del 87% para los empleados con hijos a cargo²⁸. En algunos sectores de la economía, el empleador paga parcialmente el subsidio. Para ser elegible para los beneficios, la reducción del tiempo de trabajo debe cumplir con las siguientes condiciones²⁹:

- estar determinada por un hecho inevitable;
- ser a tiempo definido, hasta un máximo de 12 meses;
- ser inevitable y significativa (al menos un tercio de los empleados de una unidad o estructura del empleador deben verse afectados, y durante la pandemia esta condición se redujo al 10%);
- el empleador debe registrar la reducción del tiempo de trabajo ante la autoridad federal.

Este modelo de apoyo financiero también se implementó en Austria (bajo el nombre de *Corona-Kurzarbeit*) y supone que los empleados reciban el 90% del salario neto, a pesar de las horas de trabajo reducidas, y los empleadores pagan la remuneración por las horas realmente trabajadas y el Estado, la diferencia. Entre los Estados miembros de la UE que implementaron medidas de apoyo para subsidiar la reducción del tiempo de trabajo también se incluyen la República Checa, Francia y Eslovenia³⁰.

A principios de 2021, según un estudio de Eurofound, la medida de la reducción del tiempo de trabajo con cargo al presupuesto de una indemnización, destinada a apoyar a los trabajadores durante la crisis del Covid-19 y mantener el empleo se aplicaba (en varias variantes) en Bulgaria, República Checa, Dinamarca, Francia, Alemania, Italia, Hungría, Portugal, Rumanía, Eslovenia, España, Suecia, Bélgica, Chipre, Estonia, Finlandia, Grecia y Letonia.

Tras el final del Estado de alarma, las medidas tomadas para permitir que las partes de la relación laboral atravesasen el período de crisis iban a cesar (como, por ejemplo, las diversas subvenciones e incentivos económicos). En cambio, otras, que tienen como objetivo una mejor organización del trabajo, continuarán aplicándose (como, por ejemplo, el teletrabajo o la reducción de las horas de trabajo).

II. Medidas reguladas en Rumanía

Para limitar la propagación del virus, pero también para estimular la actividad de los empresarios afectados por la crisis sanitaria e, implícitamente, por la crisis

²⁸ Párrs. 95-109 del Código Social III, Sozialgesetzbuch III, art.. 109(5) del Código social III.

²⁹ A. Sagan, C.Schuüller, *Covid-19 and labour law in Germany*, European Labour Law Journal, 2020, Vol. 11(3), p. 295-296.

³⁰ A. Tudor, *Modelul Kurzarbeit in Romania - avantaje și vulnerabilități*, <https://www.iasig.ro/DELOITTE-Modelul-Kurzarbeit-in-Romania-avantaje-si-vulnerabilitati-articol-3,102-64231.htm>

económica, el legislador rumano adoptó medidas similares a las de otros Estados miembros de la Unión Europea. Las medidas tomadas tuvieron como objetivo organizar la actividad de los empleados para asegurar la distancia social, adoptar normas adicionales sobre la prestación del trabajo en régimen de teletrabajo; la suspensión de los contratos individuales de trabajo en el marco del paro técnico y la regulación de la indemnización pagada con cargo al seguro social por cesantía, suspensión de los contratos de trabajo por acto unilateral del empleador en condiciones de dificultades económicas, otorgar días libres pagados a los padres empleados por supervisar a los niños durante la suspensión de clases, estimular el empleo de trabajadores (empleo con contratos de duración determinada, empleo de jornaleros, empleo de desempleados al principio y al final de su carrera). En general, en el ámbito de las relaciones laborales, se han adoptado normas que regulan las medidas de protección para los empleadores, incentivos para los empleadores y las medidas de protección para los empleados.

De la multitud de normas adoptadas, en este estudio nos detendremos a analizar algunas medidas que también se encontraron en la legislación de los estados europeos (presentadas anteriormente) y destacar las cuestiones particulares aplicables durante la pandemia.

1. Teletrabajo

El teletrabajo fue una de las formas de continuación de las relaciones laborales durante la pandemia. Esta forma de trabajo estaba regulada en la legislación rumana por la Ley núm. 81/2018 sobre la prestación de la actividad de teletrabajo³¹. El teletrabajo es una forma de organización del trabajo a través de la cual el empleado, de forma regular y voluntaria, cumple con los deberes propios de su cargo, ocupación o profesión que desempeña en un lugar distinto al trabajo organizado por el empleador, al menos un día al mes, utilizando las tecnologías de la información y la comunicación - art. 1 párr. (2) de la Ley no. 81/2018³². Un elemento esencial del teletrabajo es el uso de las tecnologías de la información y la comunicación³³. El teletrabajo es el resultado del consenso entre empleador y empleado³⁴, acuerdo que puede intervenir en la celebración del contrato individual de trabajo en cuanto a las cláusulas relativas al lugar y tipo de trabajo o puede ser negociado posteriormente mediante una adenda al contrato. Este tipo de acuerdo

³¹ Publicada en el Boletín Oficial de Rumanía, primera parte, n° 296 de 2 abril 2018.

³² Ver B. Vartolomei, *Consideraciones sobre el teletrabajo*, en el volumen “*Derecho laboral: pasado, presente y perspectivas*”, Editorial Universul juridic, Bucarest, 2018, p. 117-121; I.T. Ștefănescu, *Tratado teórico y práctico de derecho laboral*, cuarta edición, con enmiendas y modificaciones, Editorial Universul Juridic, Bucarest, 2017, p. 357-359; M.-E. Marica, *Contratos laborales atípicos*, Editorial Universul Juridic, Bucarest, 2019, p. 249 y siguientes.

³³ A. Țiclea, L.Georgescu, *Derecho laboral. Curso universitario*, séptima edición, con enmiendas y modificaciones, Editorial Universul Juridic, Bucarest, 2020, p. 220-221.

³⁴ Art. 3 de la Ley n° 81/2018.

siempre es reversible. La negativa del empleado a optar, a propuesta del empleador, por el teletrabajo no puede constituir en sí misma un motivo de despido o cambio unilateral en las condiciones de trabajo y no puede constituir un motivo de acción disciplinaria.

Por Decreto-Ley n° 195/2020 sobre el establecimiento del estado de emergencia en el territorio de Rumanía³⁵ se previó que, siempre que en las instituciones y autoridades públicas centrales y locales las autoridades administrativas autónomas, los servicios públicos autónomos, las empresas y corporaciones nacionales y las empresas en las que el Estado o una unidad administrativa y territorial sea el accionista único o mayoritario, las empresas de capital privado introduzcan, en la medida de lo posible, durante el estado de emergencia, el trabajo a domicilio o en régimen de teletrabajo, por acto unilateral del empleador³⁶. Posteriormente, durante el establecimiento del estado de alerta³⁷, los empleadores ordenan el teletrabajo en las condiciones reguladas por la Ley n° 81/2018. El teletrabajo fue una opción implementada tanto para los empleadores del sector privado (para lo cual se adoptó previamente la Ley n° 81/2018) como para los empleadores del sector público. La organización del trabajo en régimen de teletrabajo conlleva ventajas, pero también desventajas para ambas partes. Para el empleador, el teletrabajo significa una reducción de los costes, flexibilidad, pero también costes adicionales de capacitación y un riesgo de seguridad de los datos y las bases de datos. Para los tele-empleados, el teletrabajo puede determinar cierta autonomía, equilibrio entre la vida profesional y privada, y en el contexto de Covid una necesaria distancia social. Sin duda, el equilibrio entre la vida privada y profesional también puede convertirse en una desventaja para los tele-empleados en cuanto al tiempo de trabajo y la intensidad del trabajo, el teletrabajo también puede provocar un cierto aislamiento de los tele-empleados, una falta de previsibilidad en la relación laboral.

Esta forma de regular el teletrabajo ha generado en la práctica de las relaciones laborales una serie de dificultades prácticamente determinadas por la evolución social y económica, por la realidad social que lo llevó en cierto modo antes de la regulación.

En este trabajo señalaré algunos de los problemas prácticos derivados de la organización del teletrabajo en el contexto de la crisis epidemiológica Covid-19.

a. *Lugar de trabajo del tele-empleado.* Según el art. 5 párr. (2) letra c) de la Ley n° 81/2018, en el caso del teletrabajo, el contrato individual de trabajo contiene obligatoriamente, junto con otros elementos, el lugar o lugares de desempeño de la

³⁵ Publicada en el Boletín Oficial de Rumanía n° 212, del 16 marzo de 2020.

³⁶ Art. 33 del Anexo 1 al Decreto-Ley n° 195/2020.

³⁷ Art. 17 de la Ley n° 55 del 15 de mayo de 2020 relativa a ciertas medidas para prevenir y combatir los efectos de la pandemia COVID-19, según enmendada y complementada, publicada en el Boletín Oficial de Rumanía n° 396 del 15 de mayo de 2020.

actividad de teletrabajo, acordado(s) por las partes. El teletrabajo es una forma flexible de organizar la actividad: el empleado realiza sus funciones mediante el uso de tecnología de la información, trabajo que se realiza regularmente fuera de las instalaciones del empleador, pero alternativamente, se puede realizar parcialmente en la sede del empleador (lugar organizado por el empleador). El lugar de trabajo del tele-empleado puede ser en cualquier lugar acordado, distinto al lugar habitualmente organizado por el empleador.

En el contexto de la crisis sanitaria, han surgido las siguientes preguntas en la práctica de las relaciones laborales: ¿Es posible establecer un área geográfica para el desempeño de la actividad laboral en régimen de teletrabajo, y no un lugar preciso? ¿Es posible realizar la actividad profesional en régimen de teletrabajo incluso desde fuera de Rumanía?

A primera vista, se puede apreciar que las partes pueden establecer o acordar estos temas y que el lugar de trabajo podría configurarse en un sentido muy amplio, incluso impreciso. El empleador debe tener en cuenta lo dispuesto en el art. 7 letra c) de la Ley nº 81/2018 según el cual debe asegurar las condiciones para que el tele-empleado reciba una formación suficiente y adecuada en el campo de la seguridad y salud en el trabajo, especialmente en forma de información e instrucciones de trabajo, propias del lugar de teletrabajo y el uso de equipos con pantalla de visualización: al empleo, al cambiar el lugar donde se desempeña la actividad laboral en régimen de teletrabajo, al introducir nuevos equipos de trabajo y al introducir cualquier nuevo procedimiento de trabajo. Al mismo tiempo, el tele-empleado tiene la obligación de no modificar las condiciones de seguridad y salud en el lugar de trabajo en el que realiza la actividad de teletrabajo.

En conclusión, el empleador debe asegurarse de que puede cumplir con las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo y verificar en qué medida el tele-empleado las cumple. En caso contrario, su hecho representa una infracción sancionada según el art. 11 letra g) de la Ley 81/2018.

b. Tiempo de trabajo y horario de trabajo del tele-empleado.

Para el cumplimiento de sus funciones, los tele-empleados organizan el programa de trabajo de acuerdo con el empleador, según lo dispuesto en el contrato de trabajo individual, el reglamento interno y/o el contrato colectivo de trabajo aplicable, conforme a la ley - art. 4 párr. (1) de la Ley nº 81/2018. En el caso del teletrabajo, el contrato individual de trabajo también debe contener el horario en el que el empleador tiene derecho a verificar la actividad del tele-empleado y la forma concreta de realizar el control.

En la práctica, se discute la forma de registrar el tiempo de trabajo del tele-empleado, así como la forma concreta de verificar su actividad.

El registro de las horas de trabajo es en muchos casos formal, ya que el empleador no siempre tiene la oportunidad de controlar realmente el tiempo de trabajo o, a veces, no tiene el interés de hacerlo correctamente. El art. 119 del Código Laboral que establece que el empleador tiene la obligación de llevar en el

trabajo el registro de las horas de trabajo que realiza diariamente cada empleado, destacando las horas de inicio y finalización del horario de trabajo también es aplicable a los tele-empleados, ya que el texto de la ley no distingue según el tipo de contrato de trabajo u organización laboral. Para los tele-empleados, si bien el texto legal no se refiere expresamente a ellos, sino únicamente a los empleados que trabajan desde casa, el registro se realizará en las condiciones establecidas con los empleados mediante el acuerdo escrito, en función de la actividad concreta que desarrollen. Las posibles formas son mediante la conexión a la red/plataforma, mediante registros individuales, siendo las partes libres para decidir la forma real. Evidentemente, al final de cada mes el empleador debe elaborar la hoja de tiempos centralizada para los registros fiscales. En este contexto, también se puede plantear la cuestión de las horas extraordinarias solicitadas por el tele-empleado. En ausencia de un horario de trabajo claramente establecido, el empleado podría solicitar el pago de horas extra. Sin embargo, en esta situación se aplica lo dispuesto en el art. 121 del Código del Trabajo, que establece que el trabajo adicional se realiza a solicitud del empleador.

En cuanto a las actividades del tele-empleado y la forma concreta de realizar el control, por regla general, estas se establecen en la cláusula sobre el teletrabajo. El tele-empleado disfruta de los mismos derechos garantizados por las normas legales o contractuales para los empleados comparables que trabajan en las instalaciones de la unidad. El empleador debe prestar especial atención a la actividad de control para no dañar la privacidad de su tele-empleado. Por tanto, también deben respetarse los aspectos relativos al seguimiento de la actividad y respecto al tele-empleado, estando sujeto el acceso del empleador a una notificación previa y al acuerdo del tele-empleado interesado. La intrusión por medios electrónicos (programas que fotografían al tele-empleado) es una violación de la privacidad y protección de los derechos personales. Por lo tanto, el empleador debe identificar medios de control que no perjudiquen al empleado, como por ejemplo la conexión a la plataforma electrónica, acceder a la base de datos del empleador, responder a correos electrónicos o mensajes.

c. Gastos incurridos por la organización del teletrabajo

De las disposiciones del art. 5 apartado (2) letra g), h)³⁸ y del art. 7 letra a) y b)³⁹ de la Ley nº 81/2018 resulta que el empleador tiene la obligación de proporcionar y

³⁸ El artículo 5 apartado (2) establece "En el caso de la actividad de teletrabajo, el contrato de trabajo individual contiene, además de los elementos previstos en el art. 17 apartado (3) de la Ley nº 53/2003, republicada, con posteriores modificaciones y complementaciones, lo siguiente: ... g) la obligación del empresario de asegurar el transporte hacia y desde el lugar de teletrabajo de los materiales que el tele-empleado utiliza en su actividad, según sea el caso; h) la obligación del empleador de informar al trabajador sobre lo dispuesto en la normativa legal, del convenio colectivo de trabajo aplicable y/o del reglamento interno, en materia de protección de los datos personales, así como la obligación del empleado de cumplir con estas disposiciones ...".

mantener los medios de información y comunicaciones y los equipos de trabajo seguros necesarios para la realización del trabajo. La excepción es la situación en la que las partes han acordado lo contrario, es decir, que el empleado es quien asume los costos relacionados con la compra de equipos y los relacionados con su uso.

Si el empleador corre con todos los costes de suministro de los equipos y los derivados de su uso, incluidos los costes indirectos (por ejemplo, el pago del contrato de Internet), en la práctica ha surgido el problema de la fiscalidad. En la aplicación del art. 76 del Código Fiscal, estos importes pueden considerarse rentas asimiladas a los sueldos sujetos a tributación. En este caso, las partes podrían fijar una suma a tanto alzado.

Durante la pandemia de Covid-19, con el fin de ayudar a los empleadores a desarrollar las actividades en régimen de teletrabajo, el legislador rumano adoptó medidas de apoyo financiero para la compra de equipos y tecnologías necesarios para el desempeño del trabajo, así como para apoyar en cuanto a los gastos incurridos.

La ley no. 296/2020 para la modificación y complementación de la Ley núm. 227/2015, relativa al Código Fiscal⁴⁰, introduce en el Código Fiscal la posibilidad de que el empleador apoye, sin impuestos, los gastos con las utilidades en el lugar donde los tele-empleados desempeñan su actividad, tales como electricidad, calefacción, agua y datos, así como la compra de mobiliario y equipos de oficina, dentro de los límites establecidos en el contrato individual de trabajo o el reglamento interno, dentro del límite de un tope mensual de 4000 lei correspondiente al número de días del mes en que la persona física realiza la actividad de teletrabajo. La cantidad de 400 lei se concede sin que el empleado tenga que presentar documentos justificativos. Desde un punto de vista fiscal, para el empleado esta cantidad no está sujeta al impuesto sobre la renta y tampoco cuenta para las cotizaciones sociales. Para el empleador es un gasto deducible si se otorga a un empleado, la subvención se realiza en proporción al número de días trabajados en régimen de teletrabajo y se prevé en el contrato de trabajo o en la normativa interna.

Otro apoyo financiero otorgado a los empleadores fue regulado por el art. 6 de la Ordenanza de emergencia del gobierno n° 132/2020 relativa a las medidas de apoyo para empleados y empleadores en el contexto de la situación epidemiológica provocada por la propagación del virus SARS-CoV-2, así como

³⁹ El art. 7 establece que: "El empleador tiene las siguientes obligaciones específicas en materia de seguridad y salud en el trabajo del tele-empleado: a) Asegurar los medios relacionados con las tecnologías de la información y la comunicación y/o los equipos de trabajo seguros necesarios para realizar el trabajo, salvo que las partes acuerdan lo contrario b) instalar, inspeccionar y mantener el equipo de trabajo necesario, a menos que las partes acuerden lo contrario...".

⁴⁰ Publicada en el Boletín Oficial n° 1269/21.12.2020.

para estimular el crecimiento del empleo, con posteriores modificaciones y complementaciones⁴¹. De acuerdo con esta normativa, con aplicabilidad hasta el 31 de diciembre de 2020, los empleadores pudieron beneficiarse de un apoyo económico del presupuesto estatal, por un monto de 2.500 lei, importe que se otorga una sola vez por cada tele-empleado, en las condiciones que establece la ley. El propósito de brindar este apoyo financiero fue el desarrollo de la actividad de teletrabajo e implicó la compra de equipos necesarios para la actividad de teletrabajo⁴². La condición para otorgar este apoyo económico fue la provisión de la actividad laboral en régimen de teletrabajo por un período de al menos 15 días hábiles durante el estado de emergencia. Básicamente, el apoyo económico se otorga de forma retroactiva, es decir, para los tele-empleados que trabajaron en régimen de teletrabajo durante el estado de emergencia, respectivamente, del 15 de marzo de 2020 al 15 de mayo de 2020, y siempre que durante los más de 60 días de estado de emergencia hayan trabajado en régimen de teletrabajo por mínimo 15 días hábiles. Esta condición no tenía una lógica legal ya que el apoyo financiero se materializó en la adquisición de medios y tecnología para el teletrabajo relacionado con temas pasados⁴³.

⁴¹ Publicada en el Boletín Oficial de Rumanía nº 720/10.08.2020.

⁴² Esta cantidad podría ser utilizada para la compra de bienes (ordenador portátil, ordenador, otros equipos electrónicos) para el tele-empleado que trabaja en otro lugar de trabajo, diferente al organizado por su empleador, utilizando medios tecnológicos especiales de comunicación, o para la compra de sistemas que permitan a los empleados acceder al trabajo remoto dentro de un equipo (una plataforma electrónica, software...).

Según la Orden del Ministro de Trabajo nº 1376/2020 (publicada en el Boletín Oficial de Rumanía nº 832/10 de septiembre de 2020) las categorías de bienes que podía adquirir el empleador fueron:

- sistemas de cálculo tipo portátil/notebook
- tabletas
- teléfonos inteligentes
- equipos periféricos de entrada y salida relacionados con los bienes mencionados en los puntos

1-3.

- equipos necesarios para la conexión a Internet relacionados con los productos enumerados en los puntos 1-3

- licencias relacionadas con los sistemas operativos y las aplicaciones de software relacionadas con los bienes proporcionados en los puntos 1-3 necesarios para llevar a cabo la actividad en régimen de teletrabajo, de acuerdo con las disposiciones de la Ley nº 81/2018 relativa a la regulación de la actividad del teletrabajo.

⁴³ Ver M.Volonciu, *Algunas consideraciones sobre el apoyo financiero otorgado a los empleadores en virtud del art. 6 de OUG nº 132/2020 para la compra de equipos y tecnologías necesarios para el desempeño de la actividad laboral en régimen de teletrabajo*, en la Revista Universul Juridic, en línea, publicado el 21 de septiembre de 2020- <https://www.universuljuridic.ro/unele-considerente-referitoare-la-sprrijinul-financiar-acordat-angajatorilor-in-temeiul-art-6-din-oug-nr-132-2020-pentru-achizitionarea-de-echipa-mente-si-tehnologii-necesare-prestarii-muncii-in-regim/>.

2. Suspensión de los contratos de trabajo individuales, concesión de un subsidio

Al igual que en los países europeos, en Rumanía, durante la crisis del Covid-19, hubo un aumento de los casos de suspensión de los contratos laborales, lo que requirió la adopción de medidas de apoyo a los participantes en las relaciones laborales.

La suspensión de los contratos de trabajo cumplió con las normas establecidas en el Código del Trabajo⁴⁴. Durante la suspensión del contrato, sus principales efectos - la realización del trabajo y el pago del salario - no se producen, quedando suspendidos. Durante el estado de emergencia y el estado de alerta entraron en vigor normas específicas sobre la suspensión del contrato de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o similares del empleador, el denominado "paro técnico".

Según el art. 52 apartado (1) letra c) del Código del Trabajo, el contrato individual de trabajo podrá suspenderse a iniciativa del empleador en caso de interrupción temporal o reducción de la actividad, sin cese de la relación laboral, por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos⁴⁵. Durante este período, los empleados están a disposición del empleador⁴⁶ y se beneficia de un subsidio del 75% del salario base correspondiente al puesto de trabajo desempeñado.

Durante el estado de emergencia y el estado de alarma, una serie de empleadores, que desempeñaban su actividad en los sectores previstos por el acto normativo, tuvieron su actividad restringida o temporalmente cerrada (hoteles, restaurantes, transportistas, agencias de viajes, medicina dental...). Durante estos períodos, el empleador ya no podrá ofrecer empleo a una parte de los empleados o a todos los empleados, ordenando la suspensión de los contratos en consecuencia. En tiempos de crisis, el Estado puede tomar medidas para brindar apoyo financiero a los empleadores y empleados afectados, tales como exención del pago de las contribuciones sociales o aplazamiento del pago de las contribuciones sociales o de los impuestos, el Estado se hace cargo del presupuesto estatal de las compensaciones adeudadas por el empleador durante la disposición del paro técnico⁴⁷.

⁴⁴ Para más información, ver F. Roşioru, *Derecho individual laboral*, Editorial Universul Juridic, Bucarest, 2017, p. 507 y siguientes; T. Ştefănescu, *Tratado teórico y práctico de derecho laboral*, ed. Cuarto revisada y complementada, *loc. cit.*, p. 434-451.

⁴⁵ Respecto a la suspensión del contrato de trabajo individual con base en el art. 52 apartado (1) letra c) del Código Laboral, ver I.T. Ştefănescu, *Tratado teórico y práctico de derecho laboral*, ed. a IV-a, revisada y complementada, *loc. cit.*, p. 443-444.

⁴⁶ Durante este período, el empleado permanece en casa y el empleador tiene la posibilidad de llamarlo al trabajo, en cuyo caso finaliza la suspensión. Ver L. Dima, *Dreptul muncii*, Ed. CH Beck, Bucarest, 2017, p. 116.

⁴⁷ L. Dima, *Retos actuales de las relaciones laborales en situaciones de crisis*, en el volumen "Hic et Hunc: Alexandru Athanasii", Editorial C.H.Beck, Bucarest, 2020, p. 291.

Según el art. XI de la Ordenanza de Emergencia n° 30/18.03.2020 para modificar y complementar algunas normativas, así como para establecer medidas en el ámbito de la protección social en el contexto de la situación epidemiológica provocada por la propagación del coronavirus SARS-CoV-2, con posteriores modificaciones y complementaciones, durante el estado de emergencia, en el caso de suspensión de los contratos de trabajo por iniciativa del empleador, según el art. 52 apartado (1) letra c) del Código del Trabajo, los beneficios que disfrutaban los empleados se fijan en el 75% del salario base correspondiente al puesto de trabajo y están respaldados por el presupuesto del seguro de desempleo, pero no más del 75% del salario bruto promedio previsto por la Ley n° 6/2020 del presupuesto estatal de la seguridad social para 2020 (respectivamente, 4072 lei). La aplicación de estas disposiciones se ha prorrogado hasta el 30 de junio de 2021⁴⁸. El empleador tiene la posibilidad de complementar esta indemnización con importes que representen la diferencia de hasta el 75% del salario base correspondiente al puesto de trabajo desempeñado, si el presupuesto destinado al pago de los gastos de personal lo permite.

El acceso a la medida de apoyo económico mencionada no estuvo condicionado por el tamaño del empleador, el número de empleados afectados, el tipo de contrato ⁴⁹ o la antigüedad del empleado. Para obtener las cantidades necesarias para el pago de las indemnizaciones, el empleador presenta ante la Agencia Territorial de Empleo una solicitud acompañada de una declaración bajo propia responsabilidad, y dentro de los 3 días hábiles siguientes al pago de dichas cantidades está obligado a abonar las respectivas indemnizaciones a los empleados. Desde el punto de vista fiscal, la indemnización con cargo al presupuesto del seguro de desempleo está sujeta al pago de impuestos y al pago de cotizaciones sociales obligatorias, según el Código Fiscal⁵⁰, quedando exento el empleador de la cotización al seguro laboral.

En la práctica de las relaciones laborales, la aplicación de esta medida ocasionó muchos problemas en cuanto al otorgamiento y el estatus legal de este subsidio⁵¹.

⁴⁸ OUG n° 120 del 22 de julio de 2020 sobre el establecimiento de medidas de apoyo a empleados y empleadores en el contexto de la situación epidemiológica provocada por la propagación del coronavirus SARS-CoV-2, publicada en el Boletín Oficial de Rumanía N° 658 de 24 de julio de 2020.

⁴⁹ En el caso de los contratos de trabajo individuales celebrados por un período determinado, la suspensión opera hasta la fecha de rescisión legal (al cumplirse el plazo por el cual se celebró) ya que, de conformidad con el art. 49 apartado (5) del Código Laboral, prevalece la causa de terminación del contrato en relación a las situaciones de suspensión.

⁵⁰ El cálculo, la retención y el pago del impuesto sobre la renta, respectivamente, de la contribución estatal a la seguridad social y de la contribución al seguro social de salud lo realiza el empleador a partir de las prestaciones recibidas del presupuesto del seguro de desempleo.

⁵¹ Ver R. Dimitriu, *Una panacea: la suspensión de los contratos de trabajo*, en O. Dimitriu (coord.), "Problemas y soluciones legales de la crisis del COVID 19", Ed. CH Beck, Bucarest, 2020, p. 261-264.

Esta medida de apoyo económico otorgado a los empleadores tenía como objetivo mantener los contratos de trabajo de los empleados cuyo empleador ya no podía ofrecerles trabajo por razones determinadas por el establecimiento del estado de emergencia o alerta y evitar la supresión de los puestos de trabajo ocupados por estos empleados y el despido de estos. En este contexto, cabe destacar que, a diferencia de otros países europeos en los que se regularon tales medidas de apoyo y en los que se prohibió el despido de empleados durante un determinado período de tiempo (en la mayoría de los casos, 6 meses), en Rumanía, al final del período de suspensión, el despido de empleados no está prohibido. Sin embargo, se han adoptado normas⁵² para fomentar conservar a los empleados y continuar el empleo, fomentar a los empleadores a mantener las relaciones laborales con los empleados que regresan del paro técnico y brindar apoyo financiero en caso de reemplazo de los empleados despedidos.

En particular, para situaciones de reducción temporal de la actividad, por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o similares, el empleador podrá optar por reducir el horario de trabajo de 5 días a 4 días, con la correspondiente reducción del salario, si la actividad se reduce por períodos superiores a 30 días laborables. Esta medida podrá ordenarse hasta que se remedie la situación que provocó la reducción del programa, previa consulta con el sindicato representativo a nivel de unidad o, en su defecto, con los representantes de los trabajadores⁵³.

3. Reducción del tiempo de trabajo

El sistema de reducción del tiempo de trabajo aplicado en la mayoría de los países europeos durante la crisis de Covid-19⁵⁴, también fue aplicado en Rumanía. Así, por la Ordenanza de Emergencia 132/2020 relativa a las medidas de apoyo a empleados y empleadores en el contexto de la situación epidemiológica provocada por la propagación del coronavirus SARS-CoV-2, así como para estimular el crecimiento del empleo⁵⁵, se aprobó la aplicación del modelo *Kurzarbeit* en Rumanía⁵⁶, lo que implica que el Estado subvencione la reducción del tiempo de

⁵² Proporcionados por la OUG n° 92 de 28 de mayo de 2020 para el establecimiento de medidas de apoyo activo a empleados y empleadores en el contexto de la situación epidemiológica provocada por la propagación del coronavirus SARS-CoV-2, así como para la modificación de algunas normativas aprobadas por la Ley n° 211/2020.

⁵³ Respecto a la corroboración del art. 52 apartado (1) letra c) con el art. 52 apartado (3) del Código Laboral, ver I.T. Ștefănescu, Tratado teórico y práctico de derecho laboral, ed. IV revisada y complementada, *loc.cit.*, p. 445-447.

⁵⁴ Eurofound, *COVID-19: Policy responses across Europe*, COVID-19: Policy responses across Europe (europa.eu)

⁵⁵ Publicada en el Boletín Oficial de Rumanía n° 720 del 10 de agosto 2020.

⁵⁶ A. Țiclea, *Consecuencias de la fuerza mayor sobre las relaciones laborales, en la revista "Derecho" n° 10/2020*, p. 111.

trabajo. La citada normativa sufrió varias modificaciones durante 2020⁵⁷, incluso en 2021, habiéndose prorrogado la medida y pudiendo ser aplicada por un período de hasta 3 meses a partir de la fecha de cese del último período en el que se estableció el estado de emergencia, alarma o sitio⁵⁸.

De acuerdo con la normativa vigente, en caso de reducción temporal del tiempo de trabajo, determinada por el establecimiento del estado de emergencia, alarma o sitio, de acuerdo con la ley, durante el estado de emergencia, alarma o sitio, así como para un período de hasta 3 meses a partir de la fecha de terminación del último período en el que se estableció el estado de alarma o sitio, los empleadores tienen la posibilidad de reducir el tiempo de trabajo de los empleados hasta en un 80% de la jornada diaria, semanal o mensual duración prevista en el contrato de trabajo individual.

La reducción del tiempo de trabajo la establece el empleador, mediante decisión unilateral, por un plazo mínimo de 5 días hábiles, incluidos en el plazo de 30 días naturales, a partir del primer día de aplicación efectiva de la medida. Los 5 días hábiles pueden ser consecutivos o no⁵⁹. Durante la reducción del tiempo de trabajo, los empleados afectados por la medida reciben una indemnización del 75% de la diferencia entre el salario básico mensual bruto previsto en el contrato individual de trabajo y el salario básico mensual bruto de las horas efectivamente trabajadas como consecuencia del tiempo de trabajo reducido, además de los derechos salariales debidos, calculados en función del tiempo real trabajado. La indemnización la paga el empleador y posteriormente se reembolsará con cargo al presupuesto del seguro por desempleo.

La medida no puede ser aplicada por las siguientes categorías de empleadores: instituciones públicas, que se encuentran en quiebra, disolución,

⁵⁷ Por la ley de aprobación - Ley n° 282/2020 para la aprobación de la Ordenanza de Emergencia del Gobierno n° 132/2020 sobre medidas de apoyo a empleados y empleadores en el contexto de la situación epidemiológica provocada por la propagación del coronavirus SARS-CoV-2, así como para estimular el crecimiento del empleo, publicada en el Boletín Oficial n° 1201 del 9 de diciembre de 2020; por la Ordenanza de Emergencia n° 220/2020 sobre la aplicación de medidas de protección social después del 1 de enero de 2021 en el contexto de la propagación del coronavirus SARS-CoV-2, así como para la modificación de algunos actos normativos, publicados en el Boletín Oficial n° 1326 de 31 de diciembre de 2020.

⁵⁸ Ley n° 58/2021 para la aprobación de la Ordenanza de Emergencia del Gobierno n° 211/2020 sobre la extensión de la aplicación de algunas medidas de protección social adoptadas en el contexto de la propagación del coronavirus SARS-CoV-2, así como para la enmienda de la Ordenanza de Emergencia del Gobierno n° 132/2020 sobre las medidas de apoyo a empleados y empleadores en el contexto de la situación epidemiológica provocada por la propagación del coronavirus SARS-CoV-2, así como para estimular el crecimiento del empleo, publicado en el Boletín Oficial n° 345 de 5 de abril de 2021.

⁵⁹ Cabe destacar que durante el año 2020 hasta diciembre de 2020, la condición era de que los 5 días fueran consecutivos.

liquidación o que tienen sus actividades suspendidas, de acuerdo con la ley y que están registradas en jurisdicciones no cooperantes a efectos fiscales⁶⁰.

De la interpretación del art. 1 apartado (1) de OUG n° 132/2020 que regula la medida como derogación a lo dispuesto en el art. 112, apartado (1), del Código Laboral, texto que se refiere a la duración total del tiempo de trabajo, resulta que la medida no puede aplicarse en el caso de los empleados a tiempo parcial. Asimismo, la medida no aplica a administradores, directores, personas en prácticas, jornaleros que tienen un contrato de administración, mandatos, prácticas u otros tipos de contratos distintos al contrato de trabajo individual.

En consecuencia, la medida puede aplicarse a los empleados a tiempo completo que tengan un horario de trabajo igual, desigual u organizado en turnos, tele-empleados o empleados que trabajen desde casa, aprendices (siempre que el empleador proporcione al aprendiz acceso a formación teórica y práctica, según la Ley n° 279/2005, con posteriores modificaciones y complementaciones⁶¹).

Cabe destacar que el empleador no puede ordenar varias medidas respecto a un mismo trabajador, es decir que junto con la medida de reducción de la jornada laboral no puede aplicar también la medida de reducción de la jornada laboral o la suspensión del contrato (paro técnico).

Para disponer de la medida *Kurzarbeit* y beneficiarse de la compensación liquidada con cargo al presupuesto del seguro por desempleo, el empleador debe cumplir las siguientes condiciones:

- que haya una reducción temporal de su actividad debido al establecimiento del estado de emergencia, alarma o sitio;
- que la medida afecte al menos al 10% del número de empleados de la unidad;
- que la reducción de la actividad se justifique por una disminución del volumen de negocios en el mes anterior a la aplicación de la medida o, como máximo, en el mes anterior al mes anterior, en al menos un 10% durante el mismo mes o sobre el volumen de negocios medio mensual para el año anterior a la declaración del estado de emergencia, alarma o sitio, respectivamente 2019⁶²;
- informar a los empleados sobre la intención de aplicar la medida, haya o no un sindicato representativo o representantes de los trabajadores;

⁶⁰ Las jurisdicciones que no cooperaron a efectos fiscales en la lista de la UE son: Samoa Americana, Belice, Fiji, Guam, Islas Marshall, Omán, Samoa, Trinidad y Tobago, Emiratos Árabes Unidos, Islas Vírgenes de EEUU Y Vanuatu.

⁶¹ Republicada en el Boletín Oficial de Rumanía n° 498 de 7 agosto 2013.

⁶² Para los empleadores en la categoría de los regulados por la OUG n° 44/2008 y los autónomos, las empresas individuales y las empresas familiares, respectivamente, la disminución está relacionada con los ingresos realizados. En el caso de los empresarios de nueva creación, entre el 1 de enero de 2020 y el 15 de marzo de 2020, que tengan al menos un empleado, la disminución estará relacionada con el volumen de negocios alcanzado en el mes anterior a la aplicación de la medida.

- obtener el acuerdo escrito del sindicato con derecho a negociar el convenio colectivo a nivel de unidad o, en su defecto, el acuerdo de los representantes de los trabajadores⁶³.

Al introducir la última medida, nos encontramos con que la decisión unilateral del empresario de ordenar la medida de reducción del tiempo de trabajo está condicionada, de forma anticipada, a la obtención del acuerdo del sindicato representativo⁶⁴ o, en su ausencia, de los representantes de los trabajadores.

La decisión de reducir el tiempo de trabajo debe incluir el horario de trabajo, la forma de distribuirlo por días, el período de tiempo por el que se aplica la medida y los derechos salariales del trabajador durante el tiempo de trabajo reducido. Si bien la medida es de carácter colectivo, el empleador debe emitir una decisión por escrito para cada empleado cuyo horario de trabajo se reduzca y comunicarlo al menos 5 días antes de la aplicación efectiva de la medida. Como excepción, la comunicación al empleado deberá realizarse al menos 24 horas antes de la aplicación efectiva de la medida, en el caso de un cambio en el horario de trabajo debido a un aumento en la actividad del empleador que requiera personal adicional o en caso de reemplazo de un empleado que no puede trabajar de acuerdo con su horario de trabajo. La decisión se inscribe en el registro general de empleados.

Durante la reducción del tiempo de trabajo, los empleados afectados por esta medida reciben una indemnización del 75% del salario básico mensual bruto relacionado con las horas de reducción de la jornada laboral. El subsidio del 75% es la diferencia entre el salario base inicial y el salario básico mensual bruto por las horas efectivamente trabajadas. Si el presupuesto del empleador para el pago de los gastos de personal lo permite, el empleador podrá complementar la indemnización con importes que representen la diferencia hasta el nivel del salario base correspondiente al puesto de trabajo desempeñado.

La indemnización del 75% representa un ingreso salarial, estando sujeta a tributación y pago de contribuciones sociales relacionadas con los ingresos salariales, en las condiciones del Código Fiscal. El subsidio corre inicialmente a cargo del empleador y se paga en la fecha de pago de los sueldos de ese mes, y se liquidará dentro de los 5 días siguientes a la fecha de emisión de la resolución. Para liquidar la indemnización, el empleador presenta la solicitud acompañada de los documentos justificativos a la agencia territorial de empleo del condado o del municipio de Bucarest.

El empleador que ordena la medida *Kurzarbeit* tiene una serie de obligaciones o restricciones. Así, durante el período de aplicabilidad de la medida, quedan prohibido:

⁶³ Esta condición ha sido introducida por la Ley n° 58/2021.

⁶⁴ Según la Ley del diálogo n° 62/2011, la organización sindical habilitada para negociar el convenio colectivo de trabajo a nivel de unidad es la organización que tiene carácter representativo.

a. Contratación de personal para la realización de actividades idénticas o similares a las realizadas por los empleados cuyas horas de trabajo se han reducido, así como la subcontratación de actividades que podrían realizar los empleados con horarios de trabajo reducidos. Esta prohibición se aplica incluso a nivel de subsidiarias, sucursales u otras oficinas secundarias, según lo define la Ley de Sociedades Anónimas núm. 31/1990⁶⁵. Excepcionalmente, se permite el empleo en los lugares de trabajo de los empleados cuyos contratos laborales hayan sido rescindidos por ley, por despido por causas relacionadas con su persona o por renuncia. Por tanto, se prohíbe el empleo en el lugar de trabajo de los empleados despedidos por causas ajenas a su voluntad o por acuerdo de las partes.

b. Realización de horas extraordinarias por parte de los empleados. El empleo o realización de cualquier otro tipo de trabajo, incluido el teletrabajo o el trabajo a domicilio en interés del empleador de uno o más empleados, fuera del horario laboral establecido por la decisión, constituye una infracción y el empleador es sancionado con multa de 20.000 lei por cada persona así identificada, sin exceder el valor acumulado de 200.000 lei.

c. Concesión de primas u otros ingresos al salario base para las personas que administran y/o dirigen las empresas.

d. Incoación de despidos colectivos. Durante el período de aplicación de la medida, los despidos individuales son posibles por motivos relacionados con la persona del empleado. Transcurrido el plazo, la prohibición de los despidos colectivos deja de surtir efectos.

El modelo *Kurzarbeit* ha sido y es aplicable en muchas zonas afectadas por la pandemia, ofreciendo la posibilidad de reducir el tiempo de trabajo para que el empresario no recurra a despidos y no se vea afectado demasiado los ingresos salariales.

En conclusión, podemos ver que con la declaración de la pandemia y durante la crisis del Covid-19, todos los estados europeos analizados adoptaron medidas para limitar la propagación del virus, y desde la perspectiva de las relaciones laborales se adoptaron medidas para estimular la actividad empresarial, financiera, así como medidas de apoyo financiero para estos, para fomentar la conservación de los puestos de trabajo tanto como sea posible, sin un impacto importante en los ingresos de los empleados.

Las medidas adoptadas por el legislador rumano entran en el ámbito de las adoptadas por otros estados de la Unión Europea. Se adoptaron normas legales mediante las cuales se completaron o modificaron medidas que estaban reconocidas en la legislación laboral, como es el caso del teletrabajo, que podía ser ordenado unilateralmente por el empleador, y del paro técnico, por el cual se regulaba la posibilidad de pago de la indemnización del fondo de los seguros

⁶⁵ Reeditada en el Boletín Oficial de Rumanía nº 1066 de 17 de noviembre de 2004, enmendada y complementada posteriormente.

sociales por desempleo. Se han adoptado medidas de apoyo financiero o estimulación para los empleadores. Por último, pero no menos importante, se han adoptado nuevas normas, medidas que antes no existían en la legislación laboral, como el modelo *Kurzarbeit*. El propósito para el cual se tomaron todas estas medidas fue brindar apoyo a ambos lados de la relación laboral durante la crisis de salud, y este debe ser el prisma a través del cual se puedan aplicar.

Podemos decir que desde la declaración de la pandemia y hasta ahora, en la legislación laboral rumana se ha producido una avalancha de normativas que a menudo han sido de difícil aplicación y que han planteado muchos problemas de interpretación, sintiendo los empresarios la falta de previsibilidad (sobre todo para las situaciones en las que los importes liquidados con cargo al presupuesto estatal se concedieron como medidas de apoyo financiero).

Una vez finalice el estado de alarma, algunas de estas normas dejarán de ser aplicables, otras seguirán aplicándose por breves períodos hasta la vuelta a la "nueva" normalidad de las relaciones laborales, quedando en vigor otras medidas que han demostrado su utilidad.