

## MEDIDAS LABORALES FRENTE AL CORONAVIRUS

Las adaptaciones excepcionales y temporales de naturaleza laboral que se establecen desde el Gobierno por el Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, declaran su objetivo prioritario de garantizar que las relaciones del trabajo se reanuden con normalidad tras la situación de emergencia en que vivimos.

Por ello, se propone el establecimiento temporal de sistemas de organización del trabajo alternativos que permitan a los y las trabajadoras mantener la prestación del empleo y la consiguiente retribución salarial, siempre que se haga de forma segura y sin riesgo de contraer ni propagar el virus, y aplicando los medios de protección y prevención necesarios en cada caso. Y se declara, asimismo, que dichas adaptaciones deberán ser prioritarias frente a la suspensión temporal o la reducción de la jornada por un ERTE.

La aplicación de cualquiera de estas medidas temporales deberá ser siempre negociada de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario, emitiendo confirmación escrita y firmada por ambas partes, informando y aplicando las competencias de información y consulta, y de asistencia a la negociación cuando fuera necesario, de la Representación Legal de los Trabajadores, y sin perjuicio de los derechos reconocidos a los trabajadores en la legislación vigente y los convenios de aplicación.

### Trabajo a distancia

El Real Decreto-Ley 8/2020 declara en su Artículo 5 que dentro de las adaptaciones excepcionales y temporales que debe hacer la empresa para enfrentar y contener la propagación del virus deberá tener carácter preferente la solución particular del trabajo a distancia, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas y proporcionando el material necesario para ello, dentro de lo “técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado”.

En este caso se mantendrá el 100% del salario y de la jornada ordinaria del trabajador, tal y como establezca su contrato, salvo que trabajador y empresa negocien lo contrario, y siempre sin perjuicio de los límites legales establecidos por el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio específico de aplicación.

A causa de las limitaciones establecidas desde las Administraciones Públicas de estado de alarma para la gestión de la crisis sanitaria, por ejemplo las limitaciones de movilidad, se establece temporal y excepcionalmente para este supuesto que, con el objetivo de facilitar la aplicación del trabajo a distancia en aquellos puestos de trabajo donde no estuviera prevista hasta el momento, se entenderá cumplida la evaluación de riesgos laborales a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por el propio trabajador. A este respecto, es recomendable consultar por el momento las recomendaciones recogidas en el documento elaborado por CCOO e ISTAS-CCOO “Teletrabajar por fuerza mayor, pero de la forma más saludable posible”. Sin embargo, en este sentido, debería ser exigible tanto a las empresas como a las Administraciones Públicas nacionales, autonómicas y locales que se ejecuten mecanismos de evaluación de riesgos propiamente dichos, conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, con la intervención de empresas certificadas y, según proceda, de los Delegados de Prevención o los Comités de Seguridad y Salud, y que sea la empresa la que proporcione a los trabajadores que desempeñen su trabajo en esta modalidad los medios y la formación necesarias para garantizar su salud laboral y personal.

Por otro lado, a la hora de negociar esta medida es necesario tener en cuenta que no es incompatible con el derecho a la adaptación o reducción de la jornada por deberes de cuidado que se explican a continuación.

## El deber de cuidado

El Real Decreto-Ley también establece el derecho de los y las trabajadoras que acrediten deberes de cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad y del cónyuge o pareja de hecho a acceder a la adaptación de su jornada o a la reducción especial de la misma cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19.

En este sentido, establece que concurren dichas circunstancias cuando sea necesaria la presencia del trabajador/a para la atención de estas personas que por razones de edad, enfermedad o discapacidad necesite de su cuidado personal y directo como consecuencia del virus. En este sentido, se reconocen como causas las decisiones adoptadas por las Administraciones Públicas de cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza que dieran cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos (como centros de día), o cuando la persona que hasta el momento se hubiera ocupado del cuidado o asistencia directos del familiar o cónyuge no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con el COVID-19.

Este derecho, además, se reconoce individualmente a cada uno de los progenitores o cuidadores, pero pone las limitaciones de que debe tener como presupuesto el reparto corresponsable de las obligaciones de cuidado y la evitación de perpetuación de roles, y de que debe ser “justificado, razonable y proporcionado en relación con la situación de la empresa”, particularmente cuando sean varios los y las trabajadoras que quieran acceder al mismo en la misma empresa.

Sobre esto, es importante prestar especial atención al hecho de que sobre el texto legal se priorice la necesidad y el criterio de la empresa a la hora de determinar en qué medida se entiende que la concreción de la aplicación de este derecho es “justificada, razonable y proporcionada”, y que ésta se realiza en una negociación individual entre el o la trabajadora y la empresa, además de los riesgos discriminatorios y/o de agravio comparativo que se pudiera generar en la plantilla al relativizar la posibilidad de acceder a este derecho cuando sean varios los trabajadores que requieran acceder a éste dentro de la misma empresa, y presuponiendo que siempre se darán situaciones de acuerdo de buena voluntad. Ya que sobre los conflictos que pudieran generarse sobre esta negociación tan solo se indica que sean resueltos por la jurisdicción social a través del procedimiento urgente establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, que da al trabajador afectado un plazo de veinte días desde la comunicación de la negativa o disconformidad del empresario para presentar demanda ante el Juzgado de lo Social, lo cual, en el contexto actual de las limitaciones establecidas por el estado de alarma para la gestión de la crisis sanitaria, es imposible al no admitir nuevos trámites.

Por ello, y dada la ausencia de una mayor protección legal de estas trabajadoras y trabajadores, resulta imprescindible si se dieran situaciones de tensión la presencia y asistencia de la representación y organización sindical y la asesoría del Sindicato, para asegurar que el acceso y concreción de este derecho se realice de forma “justificada, razonable y proporcionada” al trabajador y a la persona necesitada de cuidados o asistencia.

## Adaptación de la jornada de trabajo por deberes de cuidado

El Real Decreto-Ley establece, en el artículo 6.2, el derecho a la adaptación de la jornada, con carácter temporal y excepcional, y limitada al periodo de duración de la crisis sanitaria, por deberes de cuidado adquiridos por circunstancias excepcionales relacionadas con el COVID-19 como una prerrogativa cuya concreción inicial corresponde a la persona trabajadora, tanto en su alcance como en su contenido, pero precisa, a colación de lo que advertíamos en el apartado anterior, que esto será siempre y cuando esté justificada, sea razonable y proporcionada, y tenga en cuenta las necesidades concretas de cuidado que deba dispensar la persona trabajadora, “debidamente acreditadas”, y las necesidades de organización de la empresa. Sobre lo cual, trabajador y empresa deberán llegar a un acuerdo.

La solución de adaptación de jornada a negociar puede referirse tanto al cambio en la distribución del tiempo de trabajo, como a cualquier otro aspecto de las condiciones, cuya alteración o ajuste permita a los y las trabajadoras dispensar la atención y cuidado necesarios a las personas antes referidas.

En este caso, también se mantiene el 100% del salario ordinario. Las soluciones propuestas pueden consistir en:

- Cambio de turno
- Alteración del horario
- Horario flexible
- Cambio en jornada partida o continuada
- Cambio de centro de trabajo
- Cambio de funciones
- Cambio en la forma de prestación del trabajo, incluyendo el trabajo a distancia
- Cualquier otro cambio de condiciones que estuviera disponible en la empresa o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado

En todos estos supuestos, es importante recordar que las adaptaciones habrán de hacerse sin perjuicio de los límites que establece el Estatuto de los Trabajadores en materia de jornada, movilidad funcional y geográfica, y modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, así como por el convenio específico de aplicación, a fin de evitar abusos en la prestación del trabajo, y que la solución acordada habrá de ser confirmada por escrito por el empresario tanto al trabajador como a la RLT.

## **Reducción especial de la jornada de trabajo por deberes de cuidado**

El artículo 6.3 del Real Decreto-Ley reconoce el derecho de los y las trabajadoras a negociar una reducción especial de la jornada de trabajo, excepcional y temporal, mientras dure la crisis sanitaria por deber de cuidado en los siguientes supuestos de cuidado directo:

- Reducción desde un octavo hasta la mitad de la duración de la jornada
- Menor de doce años por razones de guarda legal.
- Persona con discapacidad, desempeño o no una actividad retribuida.
- Familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, desempeño o no una actividad retribuida.
- Reducción desde la mitad hasta la totalidad de la duración de la jornada
- Menor a su cargo (como progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente) afectado por cáncer o cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera de la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud.
- Resto de supuestos y condiciones reconocidos y regulados por el Convenio específico de aplicación

En cualquiera de los casos, la reducción de la jornada llevará aparejada la reducción proporcional del salario ordinario, y además no se podrán trabajar horas extras.

Este derecho, regulado por el Estatuto de los Trabajadores y el resto de normas que atribuyan garantías, beneficios o especificaciones de cualquier naturaleza para este tipo de supuestos, se reconoce individualmente a la persona trabajadora, hombres y mujeres. Y su concreción horaria corresponde inicialmente a ésta, dentro de su jornada ordinaria, y aplicando los criterios establecidos por su Convenio de aplicación para estos supuestos, prestando especial atención a los parámetros que tenga re-

conocidos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Sin embargo, también en este derecho el empresario tiene reconocida legalmente, al respecto de lo que mencionábamos de las limitaciones impuestas al deber de cuidados, la capacidad de limitar el ejercicio simultáneo si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho sobre la misma persona necesitada de cuidados “por razones justificadas de funcionamiento de la empresa” (por ejemplo, el caso de una pareja con un familiar a su cargo que trabaje en la misma empresa). Con lo que una vez más, insistimos en la recomendación de aplicar el ejercicio de las competencias de información, consulta y asistencia de la Representación Legal de los Trabajadores y del Sindicato para evitar abusos en las limitaciones a la concreción de la reducción de la jornada. En este sentido, cabe recordar, además que las horas objeto de la reducción negociada, puesto que ni son prestadas ni remuneradas, no se adeudan al empresario, y por tanto éste no podrá exigir su devolución posterior.

La reducción especial de la jornada por deber de cuidados por circunstancias excepcionales relacionadas por el COVID-19 deberá ser comunicada al empresario con 24 horas de antelación, y podrá llegar excepcionalmente al 100% de la jornada si resultase necesario, sin que ello suponga la pérdida de derechos y garantías a efectos de aplicación establecidas en el ordenamiento vigente. El empresario habrá de comunicar la confirmación de la reducción temporal negociada por medio escrito y firmado, tanto al trabajador como a la RLT.

## **Afectación de los deberes de cuidado legalmente reconocidos**

Los y las trabajadoras que ya se encontraran disfrutando de una adaptación de jornada por conciliación, o de una reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares, o de alguno de los derechos de conciliación previstos en el ordenamiento laboral, incluidos todos los supuestos de cuidado directo expuestos en los anteriores apartados, que vieran de algún modo afectado el ejercicio de este derecho por el impacto del COVID-19, tienen reconocida la posibilidad por el Real-Decreto Ley de renunciar temporalmente a él o de que se modifiquen los términos en que se viniera disfrutando, siempre y cuando concurren las circunstancias excepcionales que señalábamos en el apartado de deberes de cuidado.

En este caso, la solicitud queda limitada al periodo excepcional de la crisis sanitaria y deberá acomodarse a las necesidades concretas de cuidado que deba dispensar el trabajador.

## **Otras alternativas ya contempladas en la legislación actual**

- **Permiso retribuido**

Ciertamente es la medida más difícil de lograr en una negociación, puesto que supone no ir a trabajar durante todo el periodo de limitaciones impuestas para gestionar la crisis sanitaria y seguir cobrando el 100% del salario ordinario, pero sí tiene una defensa legal.

El amparo legal que se puede dar a esta medida viene recogido en el Estatuto de los trabajadores, en el artículo 37.3: “Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal (...). Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica”, entendiéndose en caso la norma legal en la que consta dicho deber el Real Decreto-Ley Real Decreto 463/2020 y el 465/2020 por los que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, que decretan el cierre de determinados locales al público, involucrando a los trabajadores afectados en el deber público, personal e inexcusable de evitar y contener la propagación del virus mediante la no prestación de su actividad laboral.

Teniendo en cuenta que buena parte de los y las trabajadoras afectadas por el cierre de estos locales y espacios son los empleados y empleadas de atención y servicios a un público masivo, que suelen desempeñar su trabajo en los grupos salariales más bajos y las condiciones laborales más duras y precarias, con un alto índice de enfermedades profesionales de tipo psicosocial, y que pertenecen a los sectores que se verán más golpeados y con mayor dificultad de recuperación en la crisis económica que devendrá a la crisis sanitaria, como son la hostelería y el entretenimiento, y, por tanto, quienes más verán peligrar su estabilidad laboral, más quedarán expuestos a un retroceso aún mayor de sus

derechos laborales, y mayores dificultades encontrarán para encontrar empleo si lo pierden, es justo considerar que quienes más habrán de sufrir la carga del sostenimiento del capitalismo sean quienes mayor protección reciban en sus salarios, ya insufriblemente bajos, manteniendo el 100% mientras dure la suspensión de sus lugares de trabajo, y exigiendo también con posterioridad a la crisis que se cree el blindaje legal y las ayudas necesarias para que ni puedan ser despedidas ni se puedan recortar más aún sus derechos.

## Interrupción de las actividades laborales no esenciales por decreto del Gobierno

Según decisión del Consejo de Ministros del 28 de Marzo, todas las actividades laborales consideradas no esenciales deberán ser suspendidas desde el lunes 30 de marzo, hasta el jueves 9 de abril, ambos inclusive. En consecuencia, los trabajadores y trabajadoras no tendrán que desplazarse a sus centros de trabajo, en cumplimiento de las medidas de confinamiento.

Se consideran como servicios esenciales, y por tanto exentas de esta interrupción de la actividad los centros, servicios y establecimientos sanitarios, que determine el Ministerio de Sanidad, así como los centros sociales de mayores, personas dependientes o personas con discapacidad, en los términos especificados por el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030.

La medida fijada por el gobierno a efectos de jornada laboral es el establecimiento de un permiso retribuido recuperable, y como tal se sigue recibiendo el 100% del salario con normalidad.

La parte de “recuperable”, implica que cuando termine la situación excepcional de emergencia sanitaria por el COVID-19 los y las trabajadoras afectadas por esta medida deberán recuperar las horas de trabajo no prestada, de forma paulatina y espaciada en el tiempo, y de acuerdo con la persona trabajadora.

A este respecto, las personas trabajadoras podrán escoger las modalidades de adaptación de la jornada de trabajo que referíamos en el apartado correspondiente de esta guía, así como las demás modalidades que vengan reconocidas en su convenio específico de aplicación, tales como bolsa de horas, distribución irregular de la jornada, etc. Y hay que tener en cuenta que en ningún caso esta devolución de horas podrá perjudicar lo dispuesto por el convenio y el Estatuto de los Trabajadores en materia de jornada máxima ordinaria, descanso entre jornadas y días de libranza, así como las modalidades de compensación a la persona trabajadora que tengan reguladas. Y del mismo modo, deberá hacerse siempre en cumplimiento de los derechos de información y consulta y competencias de la Representación Legal de los Trabajadores, a la que deberá remitirse copia de dichos acuerdos. Y en aquellas empresas donde existiera, sigue siendo recomendable acudir a la asesoría del sindicato de referencia.

## Advertencias legales

### ● Víctimas de violencia machista

Es necesario recordar que las circunstancias excepcionales en que vivimos de aislamiento por el COVID-19 no interrumpen en modo alguno las garantías, derechos y protección de las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, caso para el cual recomendamos encarecidamente consultar las recomendaciones recogidas en el capítulo específico de esta guía y de los servicios públicos destinados al efecto. A efectos únicamente de legislación laboral, recordamos que, según el Estatuto de los Trabajadores, las trabajadoras que sufran esta circunstancia tienen reconocido su derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo.

Del mismo modo, las trabajadoras que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en el centro o la localidad donde venían prestando su trabajo, tendrán también derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o de una categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. Para este procedimiento, la empresa estará obligada por ley a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se



podrían producir en el futuro. El traslado o el cambio del centro de trabajo, que generará además el acceso a los derechos previstos en materia de movilidad geográfica en la legislación laboral (artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores) y en el convenio de aplicación, tendrá una duración inicial de 6 meses, con reserva del puesto que viniera ocupando anteriormente. Pasado este plazo, la trabajadora podrá optar por regresar a su puesto de trabajo anterior o continuar en el nuevo, en cuyo caso desaparecerá la reserva del anterior.

Serán de aplicación también los términos específicos establecidos para este supuesto en los convenios colectivos, en los planes de igualdad de la empresa, y en las negociaciones entre la empresa y las trabajadoras afectadas.

## ● **Movilidad funcional**

Al respecto de la adaptación de la jornada de trabajo por deberes de cuidado, en el supuesto de los y las trabajadoras que negocien de forma temporal y excepcional un cambio de funciones, ha de tenerse en cuenta que, como establece la legislación laboral, habrá de realizarse siempre de acuerdo a las competencias y la formación precisas con las que cuenta el trabajador para el ejercicio de esta prestación laboral y con respeto a su dignidad.

Del mismo modo, la realización de funciones fuera del grupo profesional en que estuviera encuadrado su puesto, tanto inferiores como superiores, solo será posible si existen razones técnicas u organizativas que la justifiquen como consecuencia del COVID-19, y por el tiempo imprescindible para su atención, debiendo comunicar el empresario su decisión y las razones fundamentadas de ésta a los representantes legales de los trabajadores.

- En caso de realizar funciones correspondientes a un grupo salarial superior, se remunerarán de acuerdo a la retribución correspondiente a dicho grupo durante el periodo en que preste dichas funciones, de acuerdo a las tablas salariales marcadas por su convenio de aplicación, salvo que se negocie una remuneración superior con la empresa. Además, si se siguieran prestando estas funciones fuera del periodo del COVID-19, por un periodo superior a 6 meses durante un año, u 8 meses durante dos años, computadas además de forma acumulable, y si no hay impedimento impuesto por el convenio colectivo, podrá reclamarse el ascenso o la cobertura de la vacante correspondiente.
- En caso de realizar funciones correspondientes a un grupo salarial inferior, se mantendrá la retribución de origen que viniera percibiendo el trabajador.

En ambos casos, además, no cabrá por parte del empresario invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación a la realización de funciones habituales.

## ● **Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo**

Al respecto de los ajustes y modificaciones en la forma de prestación del trabajo de cualquier índole, como las señaladas en los apartados anteriores, pactadas entre los y las trabajadoras, directamente o a través de su RLT, y la empresa, es importante tener en consideración que, sin perder jamás de vista que siempre deberán tener un carácter excepcional y temporal, se trata de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, y como tales, deberán de atenerse a los límites y procedimientos señalados por la legislación laboral en interés de proteger los derechos y las condiciones de los y las trabajadoras y su capacidad de negociación, aún cuando se procedan de forma urgente.

Por ello, a fin de vigilar y evitar que se vulneren derechos que afecten a las condiciones de prestación del trabajo o a la percepción salarial, trabajadores y sus representantes sindicales habrán de prestar especial vigilancia a los siguientes criterios:

- Que existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción suficientemente probadas por la empresa como consecuencia del impacto del COVID-19 como para que ésta proponga a la plantilla y la RLT la aplicación de dichas modificaciones, aún cuando sea de forma excepcional y temporal.

- Que dichas modificaciones nunca podrán ser impuestas por el empresario, salvo que la autoridad laboral le reconozca la capacidad de aplicar una reducción de jornada por causa de fuerza mayor como consecuencia directa del COVID-19, y por tanto deberán siempre estar negociadas con el/los trabajador/es afectado/s y sus representantes sindicales, respetando los derechos de información y consulta y competencias de éstos que establece la legislación, desde la notificación de la propuesta hasta el cierre de la negociación y la puesta en práctica de los acuerdos que correspondan.
- Que habrá de tenerse en cuenta el número de trabajadores afectados por las modificaciones planteadas, a fin de determinar si se tratan de modificaciones sustanciales individuales o colectivas, y en caso de tratarse de estas últimas, se aplique el procedimiento de negociación colectiva con la representación sindical que garantice la continuidad de los derechos de los trabajadores, aún en el actual contexto de crisis sanitaria, en aplicación de lo dispuesto por los Convenios colectivos y el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. Los umbrales marcados por este último determinan que se considerará de carácter colectivo, y por tanto aplicables por negociación colectiva, cuando en un periodo de noventa días afecte al menos a:
  - ~ 10 trabajadores en las empresas de menos de 100 de trabajadores.
  - ~ El 10% de los trabajadores en empresas de 100 a 300 trabajadores.
  - ~ 30 trabajadores en las empresas de más de 300 trabajadores
- Que todos los acuerdos alcanzados deberán ser confirmados por notificación escrita, firmada por empresario y trabajador, y su RLT cuando corresponda, y aportando copias a estos dos últimos, donde consten los periodos afectados por la modificación, con fechas concretas de inicio y finalización, y los horarios de trabajo concretos de todo el periodo afectado, salvo que se pacte la aplicación de jornada flexible a instancia del trabajador.
- Que deberá seguir aplicándose la obligatoriedad del sistema de registro de jornada a fin de evitar fraudes en el cómputo y remuneración de las horas trabajadas, tal y como establece el Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo, de Medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, por el sistema que viniera aplicándose habitualmente o en la empresa, o, en caso de imposibilidad material, el que se negociase entre el empresario y la RLT, respetando siempre las garantías y derechos reconocidos a los trabajadores en dicha norma y en la legislación vigente en materia de protección de datos y de derechos digitales. Además, en el caso de los sistemas de registro que impliquen un contacto manual directo y comunitario de los trabajadores, habrán de aplicarse las medidas de prevención de contagios del COVID-19 declaradas por las Autoridades Sanitarias.
- Que ante cualquier duda sobre estos supuestos se consulte siempre a la Representación Legal de los Trabajadores y al servicio de asesoría del Sindicato de referencia, aportando la notificación del empresario si la hubiere, antes de iniciar cualquier negociación o firmar cualquier documento, y solicitar siempre que se crea necesario la presencia de un Delegado de personal o miembro del Comité de empresa en el caso de proceso de negociación individual.