



aecta
www.aecta.org

Gdf

GÓMEZ DE LA FLOR
ABOGADOS & CONSULTORES

***“¿QUE HA CAMBIADO EN MI EMPRESA
Y EN MIS EMPLEADOS
DESDE EL PASADO 13-03-2020 ?”***

M^a Eugenia Gómez de la Flor García,
CEO de GÓMEZ DE LA FLOR ABOGADOS & CONSULTORES

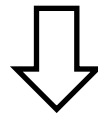
CONTEXTO EN EL QUE NOS ENCONTRAMOS

La irrupción del Covid-19 está provocando una de las mayores crisis en el empleo de las últimas décadas

19/04/20:

- 515.514 ERTES
- 4.060.326 Trabajadores afectados

Una situación sin precedentes de la guerra civil que ha empujado al gobierno a poner en marcha toda una batería de medidas en materia laboral que seguirán ampliándose en los próximos días.



A día de hoy, más de 25 normas en este ámbito

¿A QUE SITUACIÓN NOS ENFRENTAMOS?

- Una reducción del PIB del 9 al 12%
- Una tasa de desempleo del 10 al 22% a 31 de diciembre 2020.

¿CON QUE HERRAMIENTAS CONTAMOS?

1. CARÁCTER PREFERENTE DEL TRABAJO A DISTANCIA

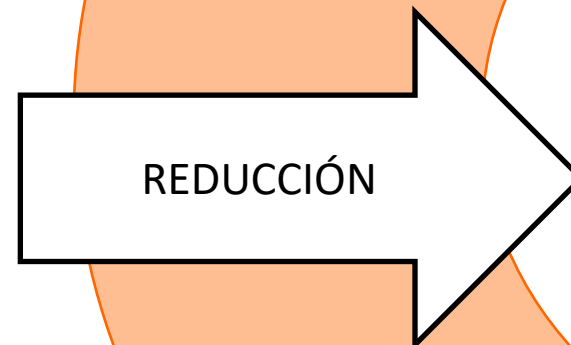
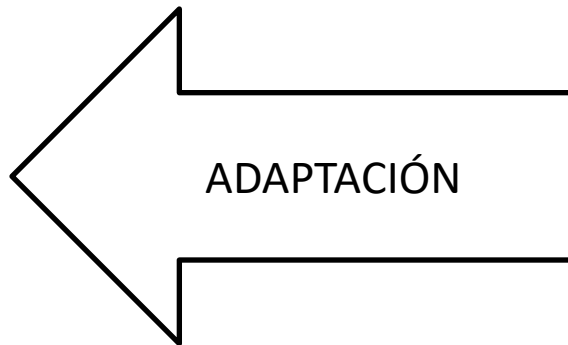
- Objetivo prioritario medidas excepcionales de naturaleza laboral: garantizar que la actividad empresarial y las relaciones de trabajo se reanuden con normalidad tras la situación de excepcionalidad sanitaria
- Sistemas de organización que permitan mantener la actividad por mecanismos alternativos: trabajo a distancia
Adoptar las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible, y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado

Medidas prioritarias frente a a cesación temporal o reducción de la actividad.

RD 15/20 DE 22 de abril prorroga la vigencia de lo establecido en el artículo 5 del RD8/20 durante los 2 meses posteriores al cumplimiento de la vigencia previsto en el RD 11/20

¿CON QUE HERRAMIENTAS CONTAMOS?

2. DERECHO DE ADAPTACIÓN DEL HORARIO Y REDUCCIÓN DE JORNADA



RD 15/20 DE 22 de abril prorroga la vigencia de lo establecido en el artículo 5 del RD8/20 durante los 2 meses posteriores al cumplimiento de la vigencia previsto en el RD 11/20

Este artículo se denomina PLAN MECUIDA

¿CON QUE HERRAMIENTAS CONTAMOS?

3. ERTE



3.1 Fuerza mayor

3.2 Causas económicas,
técnicas, organizativas,
productivas

3.1 ERTE FUERZA MAYOR

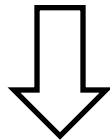
Art. 22 RD 8/2020: Las suspensiones de contrato y reducciones de jornada que tengan su causa directa en pérdidas de la actividad como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma, que impliquen suspensión cancelación de actividades, cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas y/o las mercancías, falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad, o bien en situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento, que queden debidamente acreditadas

- Arts. 51.1 i), 47 y 51 ET
- Arts. 31-33 RD 1483/2012, de 29 de octubre
- Art. 22 RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo

3.1 ERTE FUERZA MAYOR

RD 15/2020 .Disposición final octava.2.

Modificación/Ampliación del artículo 22 del RD 8/2020



Tendrán la consideración de provenientes de una situación de fuerza mayor, respecto de las suspensiones de contratos y reducciones de jornada aplicables a a parte de la actividad no afectada por la actividad esencial.

3.2 ERTE CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS, PRODUCTIVAS

Económicas: Cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas.

Técnicas: cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción

Organizativas: Cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.

Productivas: Cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado

- Arts. 45.1 j), 47 y 51 ET
- Arts. 16-24 RD/1483/2012, de 29 de Octubre
- Arts. RD 8/2020, de 17 de Marzo

3.3 COMPARATIVA:

FUERZA MAYOR

- > Sin período de consultas
- > Plazo máximo de tramitación: 5 días
- > Informe de la ITSS no preceptivo
- > Exención al 75% o 100% de la cotización
- > Reposición desempleo a todos los afectados
- > Efectos desde la fecha del hecho causante (retroactivo)

CAUSAS ETOP

- > Con período de consultas reducido
- > Plazo de tramitación: de 6 a 13 días
- > Informe de la ITSS no preceptivo
- > No exención de la cotización a la Seguridad Social
- > Reposición desempleo a todos los afectados
- > Efectos desde la de la decisión empresarial tras el período de consultas

3.4 SITUACIONES PARTICULARES DE LOS TRABAJADORES

Trabajador de incapacidad temporal: debe incluirse aunque no le afecta el ERTE hasta el momento en que se emita el alta médica

Excedencia: La inclusión de trabajadores en el ERTE es una facultad potestativa del empresario, en función de las necesidades productivas de la empresa. Es conveniente incluir a los trabajadores en situación de excedencia cuando sea con reserva de puesto de trabajo y la duración prevista de la misma quede dentro del margen temporal que se presume a la duración del ERTE.

Trabajadores con reducción de jornada: Tendrán derecho a que la presentación por desempleo se calcule como si hubiese estado trabajando al 100% de jornada, en los casos e los que la causa de la reducción de jornada quede dentro de las situaciones recogidas en los arts. 270.6 LGSS y 37.5,6 y 8 ET. En el resto de casos, tendrán derecho a cobrar la prestación por desempleo en función de la actual jornada reducida

Es posible el abono de complementos económicos.

3.4 SITUACIONES PARTICULARES DE LOS TRABAJADORES

Vacaciones: durante el tiempo en que el trabajador este en desempleo no se devengan vacaciones

Trabajador que durante el ERTE inicia una IT: Si durante la vigencia del ERTE, y por tanto, mientras percibe la prestación por desempleo, se iniciará una situación de incapacidad temporal por contingencias comunes: el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), por delegación del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), le abonará la prestación por incapacidad temporal, cuya cuantía será igual a la prestación por desempleo

Trabajador que durante el ERTE inicia la prestación por maternidad o paternidad: Si durante la vigencia del ERTE, y por tanto, mientras percibe la prestación por desempleo, se iniciara una situación de maternidad o paternidad, se le suspenderá el pago de la prestación por desempleo y empezará a cobrar la prestación por maternidad o paternidad, gestionada directamente por el INSS. Una vez que termine la prestación se reanudará la prestación por desempleo durante el tiempo que le quedara por percibir y la cuantía que le correspondiera en el momento de la suspensión

3.4 SITUACIONES PARTICULARES DE LOS TRABAJADORES

CONTRATOS TEMPORALES



Contratos temporales no afectados por e ERTE: finalizan a su vencimiento
Contratos temporales afectados por el ERTE: Artículo 5 RD 9/2020

La suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, por las causas previstas en los artículos 22 y 23 del RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo, supondrá la interrupción del computo, tanto de la duración de estos contratos, como de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido, en cada una de estas modalidades contractuales, respecto de las personas trabajadoras afectadas por estas.

3.5 COMPROMISOS DE LAS EMPRESAS

CLAUSULA DE MANTENIMIENTO

- Disposición adicional sexta RD 9/2020
- Consecuencias: se vincula al beneficio o la ventaja extraordinaria que las empresas obtienen durante este periodo excepcional y como consecuencia de la aplicación de medidas laborales excepcionales. Esta ventaja extraordinaria es la prevista en el artículo 24 del RD-Ley 8/2020 que recoge la exoneración de cotización para ERTES FM.
- El compromiso no se entenderá incumplido cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, jubilación o incapacidad permanente total, el compromiso tampoco se entenderá incumplido cuando el contrato se extinga por expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio que constituye su objeto o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación.

3.5 COMPROMISOS DE LAS EMPRESAS

PROHIBICIÓN DE DESPIDOS

- Art.2 RD 9/2020. La fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada previstas en los artículos 22 y 23 del RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo, no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido
- Las causas descritas en los artículos 22 – la fuerza mayor temporal por causa del COVID-19 y 23- en ningún caso pueden justificar una extinción o un despido durante dicho periodo respecto de los contratos suspendidos y en base a las mismas causas.
- Queda así protegido el empleo de manera excepcional en base a la misma circunstancia que determina la adopción de medidas excepcionales, de manera que nada impide que desplieguen sus efectos aquellas otras causas de extinción validas que ninguna relación guarden con el coronavirus y el estado de alarma

3.6 CALCULO PRESTACIÓN DESEMPLEO DE LOS TRABAJADORES

- Los 180 primeros días de prestación se cobrará el 70% de la base reguladora
- En ningún caso la cuantía de la prestación podrá ser inferior al 80% del IPREM incrementado en 1/6, cuando la persona trabajadora no tenga hijos o hijas a cargo, (501,98 euros) y al 107% cuando tenga, al menos, uno o una (671,40 euros)
- La cuantía de la prestación tiene como límite el 175%, el 200% o el 225% del IPREM, incrementado en 1/6, según se carezca de hijos o hijas o se tenga 1, 2 o más respectivamente. Es decir, 1.098 euros sin hijos o hijas, 1.254,86 con un hijo o hija y 1.411,83 con dos o mas hijos.
- La prestación estará sujeta, en su caso, a descuentos de seguridad social y del IRPF

3.7 PRESTACIONES DESEMPLEO. FIJOS DISCONTINUOS O PERIODICOS.

- Que hayan visto suspendidos sus contratos de trabajo como consecuencia del impacto del COVID-19 durante periodos, que en caso de no haber concurrido dicha circunstancia extraordinaria, hubieran sido de actividad.
- Podrán volver a percibirse, con un límite máximo de 90 días, cuando vuelvan a encontrarse en situación legal de desempleo

3.8 CONTROL INSPECCIÓN DE TRABAJO

RÉGIMEN SANCIONADOR Y REINTEGRO DE PRESTACIONES INDEBIDAS

Disposición adicional segunda RD 9/2020, modificada por el **RD 15/2020, que modifica la LISOS.**

Resumen:

- Efectuar declaraciones o facilitar, comunicar o consignar datos falsos o inexactos que den lugar a que las personas trabajadoras obtengan o disfruten indebidamente prestaciones
- La empresa responderá directamente de la devolución de las cantidades indebidamente percibidas por la persona trabajadora, siempre que no concurra dolo o culpa de esta.
- Devolución de las prestaciones indebidamente generadas.
- La personas trabajadora conservará el derecho al salario correspondiente al periodo de regulación de empleo inicialmente autorizado, descontadas las cantidades que hubiera percibido en concepto de prestación de desempleo.

3.8 SILENCIO POSITIVO

- Plazo: 5 días hábiles
- Ampliación en alguna comunidad autónoma a 10 días
- Necesario solicitar resolución silencio administrativo.

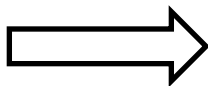
PERMISO RETRIBUIDO RECUPERABLE

- RDL 10/2020
- PERIODO 30/3 A 9/4/20
- SALVO ACTIVIDADES ESENCIALES
- NEGOCIAR SU RECUPERACION HASTA 31/12/20

AUTONOMOS

- Cese de actividad
- 70% de la base reguladora promedio 12 meses anteriores
- Cuando actividades suspendidas o reducción facturación 75% relación semestre anterior

VENTAJAS



- Exoneración cuotas autónomo
- Tiempo cotizado

MORATORIA COTIZACIONES SEGURIDAD SOCIAL

EMPRESAS: periodo de devengo empresas de abril a junio

AUTONOMO: De abril a junio. Sin intereses.

IMPORTANTE:

- Solicitud por cada ccc
- No aplicación en los ccc que hayan obtenido exoneración cuotas ERTE fuerza mayor
- Revisión por falsedad

APLAZAMIENTO DE CUOTAS

EMPRESAS Y AUTONOMOS

- Sin otro aplazamiento en vigor
- Abril a junio interés 0,5%

**EL APLAZAMIENTO SERA INCOMPATIBLE CON LA MORATORIA
(RD15/20209)**

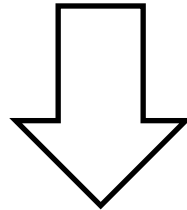
MEDIDAS FLEXIBILIZACIÓN EMPLEO AGRARIO

- Favorecer la contratación personal de las personas trabajadoras en el sector agrario mediante el establecimiento de medidas extraordinarias de flexibilización del empleo, de carácter social y laboral, necesarias para asegurar el mantenimiento de a actividad agraria, durante la vigencia del estado de alarma.

SUBSIDIO EMPLEADOS DE HOGAR

PRESTACIONES CONTRATOS FINALIZADOS
EN PERIODO DE PRUEBA Y RESCISION
VOLUNTARIA

RD 15/2020



Tendrán derecho a la prestación por desempleo

AYUDAS TRABAJADORES AUTONOMOS HASTA EL 4/5/20

COMIUNIDAD VALENCIANA, AUTONOMOS AFECTADOS POR COVID-19

- 1500€ SUSPENDIDA ACTIVIDAD
- 750€ REDUCIDA FACTURACION 75%

AYUDAS A TRABAJADORES

TRABAJADORES AFECTADOS POR UN ERTE, COMUNIDAD VALENCIANA

- Cuantía 150€ por beneficiario, el calculo de acuerdo con su base de cotización, teniendo preferencia las bases inferiores
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, personas que hayan ejercido el derecho de reducción total o 50%, su cuantía ascenderá a 600€ jornada entre 81 y 100% , y de 450€ 61 y 80%, y 300€ 50 y 60%

RESOLUCION 15/4/20 DE FECHA 21/4/20

FORMACION PROFESIONAL PARA EL

EMPLEO EN EL AMBITO LABORAL

- 1.- FORMACION PROFESIONAL EN EL EMPLEO CARÁCTER GENERAL
- 2.- FORMACION PROGRAMA DE LAS EMPRESAS
- 3.- OFERTA FORMATIVA PERSONAS TRABAJADORAS OCUPADAS

RETOS DE LAS EMPRESAS

- LIDERAZGO Y GESTION DE PERSONAS, HUMANIZACION
- CAMBIOS EN LA CULTURA DE LA EMPRESA
- DIGITALIZACION
- TELETRABAJO.- SE QUEDA CON NOSOTROS

Y A PARTIR DE AHORA ¿COMO AFRONTAMOS EL FUTURO MAS INMEDIATO EN EL AMBITO DE LOS RRHH?

- LO MAS IMPORTANTE LA SALUD, MEDIDAS DE PROTECCION QUE GARANTICEN EL PODER DESARROLLAR NUESTRO TRABAJO CON SEGURIDAD
- MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD
- SUSPENSION DE CONTRATO O REDUCCION POR CAUSAS ETOP COVID? O RD 1483/12?
- PREJUBILACIONES/RECOLOCACION
- MODIFICACION SUSTACIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO
- FORMACION
- DESCUELQUES DE CONVENIO COLECTIVO

REFLEXION EMPRESARIAL

- NUESTRA LEGISLACION LABORAL ESTA OBSOLETA, QUE NECESITAMOS CAMBIAR
- MAYOR FLEXIBILIDAD, VENIMOS DE UN CONTROL HORARIO, DE UNA RIGIDEZ EN LA CONTRATACION, LA FIGURA DEL AUTONOMO, TRABAJADOR POR CUENTA AJENA?
- SUBCONTRATACION
- PLATAFORMAS
- EL DIALOGO SOCIAL NO TIENE PORQUE COINCIDIR NI CONDICIONAR CON EL MOMENTO POLITICO

REFLEXION PERSONAL
HOY DIA DEL LIBRO
“ EL PRINCIPITO ”

**LO ESENCIAL ES INVISIBLE A LOS OJOS, SOLO
SE PUEDE VER BIEN CON EL CORAZON**

MUCHAS GRACIAS POR VUESTRA
ATENCIÓN

CUIDAROS MUCHO Y ACTITUD POSITIVA