

CONSULTAS LABORALES QUE PUEDEN PLANTEAR LOS CLIENTES ANTE EL CORONAVIRUS Y RECOMENDACIONES

¿Qué empresas tienen que cerrar?

Se establece la suspensión de la apertura al público de los locales y establecimientos que se incorporan en el Anexo I del presente Real Decreto, así como cualquier otra actividad o establecimiento que a juicio de la autoridad competente pueda suponer un riesgo de contagio

Espectáculos públicos. Esparcimiento y diversión

- Café-espectáculo.
- Circos.
- Locales de exhibiciones.
- Salas de fiestas.
- Restaurante-espectáculo.
- Otros locales o instalaciones asimilables a los mencionados.

Culturales y artísticos.

- Auditorios.
- Cines.
- Plazas, recintos e instalaciones taurinas.

Otros recintos e instalaciones.

- Pabellones de Congresos. — Salas de conciertos.
- Salas de conferencias.
- Salas de exposiciones.
- Salas multiuso. — Teatros.

Deportivos.

- Locales o recintos cerrados:
 - _ Campos de fútbol, rugby, béisbol y asimilables.
 - _ Campos de baloncesto, balonmano, balonvolea y asimilables.
 - _ Campos de tiro al plato, de pichón y asimilables.
 - _ Galerías de tiro.
 - _ Pistas de tenis y asimilables.

S a n i u a n

- _ Pistas de patinaje, hockey sobre hielo, sobre patines y asimilables. _ Piscinas.
- _ Locales de boxeo, lucha, judo y asimilables.
- _ Circuitos permanentes de motocicletas, automóviles y asimilables. _ Velódromos.
- _ Hipódromos, canódromos y asimilables.
- _ Frontones, trinquetes, pistas de squash y asimilables.
- _ Polideportivos.
- _ Boleras y asimilables.
- _ Salones de billar y asimilables.
- _ Gimnasios.
- _ Pistas de atletismo.
- _ Estadios.
- Espacios abiertos y vías públicas:
 - _ Recorridos de carreras pedestres.
 - _ Recorridos de pruebas ciclistas, motociclistas, automovilísticas y asimilables. _ Recorridos de motocross, trial y asimilables.
 - _ Pruebas y exhibiciones náuticas.
 - _ Pruebas y exhibiciones aeronáuticas.

Actividades recreativas:

De baile:

- Discotecas y salas de baile. — Salas de juventud.

Deportivo-recreativas:

- Locales o recintos, sin espectadores, destinados a la práctica deportivo- recreativa de uso público, en cualquiera de sus modalidades.

Juegos y apuestas:

- Casinos.
- Establecimientos de juegos colectivos de dinero y de azar.
- Salones de juego.
- Salones recreativos.
- Rifas y tómbolas.
- Otros locales e instalaciones asimilables a los de actividad recreativa de Juegos y apuestas conforme a lo que establezca la normativa sectorial en materia de juego.
- Locales específicos de apuestas.

Culturales y de ocio:

- Parques de atracciones, ferias y asimilables. — Parques acuáticos.
- Casetas de feria.
- Parques zoológicos:
- Parques recreativos infantiles.

Recintos abiertos y vías públicas:

- Verbenas, desfiles y fiestas populares o manifestaciones folclóricas.

De ocio y diversión:

- Bares especiales:
 - _ Bares de copas sin actuaciones musicales en directo.
 - _ Bares de copas con actuaciones musicales en directo.

De hostelería y restauración:

- Tabernas y bodegas.
- Cafeterías, bares, café-bares y asimilables.
- Chocolaterías, heladerías, salones de té, croissanteries y asimilables. — Restaurantes, autoservicios de restauración y asimilables.
- Bares-restaurante.
- Bares y restaurantes de hoteles.
- Salones de banquetes.
- Terrazas.

¿Qué opciones tienen las empresas?

Vacaciones o permisos retribuidos convertibles

Consideramos, que es aconsejable, en los trabajos donde no es posible desarrollar actividad alguna, intentar consensuar un periodo de vacaciones para tus trabajadores. como bien sabes, las vacaciones son un derecho que debe ejercitarse de MUTUO ACUERDO, pero dada la extrema gravedad de la situación, no debería haber problema para consensuar unos días de vacaciones hasta saber en qué escenario nos tenemos que mover, al menos hasta el miércoles (recomendación inicial)

Permiso retribuido

En caso de que haya un problema con el punto anterior, recomendamos la adopción de esta medida, con un documento firmado que os pondremos a vuestra disposición si lo deseáis, con el fin de evitar impugnaciones futuras si algún trabajador pone trabas al asunto de la vacación.

ERTE (reducción temporal)

A fecha de hoy (15 de marzo a las 23:00) el proceso ERTE es inviable en sus plazos y gestiones (comité, periodo de consultas 15 días, presentaciones) con lo cual, es un tema que consideramos será modificado por la nueva normativa por vía de urgencia.

¿Qué es un ERTE?

Es un instrumento pensado para superar crisis temporales de los autónomos y empresas, por el que se puede:

Suspender de manera temporal los contratos de los trabajadores ò Reducir la jornada laboral de los trabajadores

El Expediente Temporal de Regulación de Empleo (ERTE) es una autorización temporal para suspender los contratos de trabajo durante un tiempo determinado. Es decir, para las empresas y autónomos puedan prescindir durante un periodo de tiempo de sus empleados quedando exentos de pagarles la nómina. Así, las personas afectadas por un ERTE continúan vinculadas a la empresa pero no cobran, no generan derecho a pagas extras, ni vacaciones, durante el tiempo que permanecen fuera de su puesto de trabajo.

El ERTE se puede presentar por causas económicas, técnicas, organizativas, productivas o de fuerza mayor. Esta situación que estamos sufriendo por el COVID 19, se ha de considerar por la gravedad y dimensión de imprevisible e inevitable, y por tanto de fuerza mayor. Tal y como establece el art. 4.4 de la LPRL como riesgo "grave e inminente ". Esta situación acaba de ser considerado al establecer el estado de alarma el Gobierno del Estado.

¿QUÉ SE ENTIENDE EN ESTA SITUACIÓN POR FUERZA MAYOR? (ACUERDO AGENTES SOCIALES SIN APROBAR)

FUERZA MAYOR Cuando se decreten por motivos de salud pública, por parte de las autoridades competentes, estatales, autonómicas o municipales, medidas extraordinarias que afecten a la actividad de las empresas tales como: el cierre o cancelación de actividades, restricciones a la

movilidad de las personas o mercancías, aislamiento para evitar el contagio, carencia de suministros, entre otras, en aras a la seguridad jurídica en los distintos ámbitos afectados, debe garantizarse la publicidad suficiente y su publicación en un medio oficial.

¿CÓMO SE ACREDITA?

CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS Y ACREDITATIVAS

Cierre forzoso, caída precipitada y repentina de la facturación o de la demanda de actividad o la ruptura de la cadena de suministros, entre otras.

¿Qué tramites se deben de realizar en el ERTE? ¿Cuánto tarda en hacerse efectivo?

El procedimiento de suspensión de contrato se iniciará mediante solicitud de la empresa ante la Dirección General de Trabajo de cada Comunidad Autónoma, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios y simultánea comunicación a los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la totalidad de la tramitación del procedimiento.

Por tanto, se inicia con la comunicación a los trabajadores y a la Dirección General, quien además consulta a la inspección de trabajo. Posteriormente, el ERTE será autorizado por la Autoridad Laboral en el plazo de 5 días.

¿CÓMO AFECTA A MIS TRABAJADORES Y DESDE CUANDO?

La suspensión de los contratos o reducción de jornada surtirá efectos DESDE LA FECHA DEL HECHO CAUSANTE DE LA FUERZA MAYOR.

Si se reduce la jornada de trabajo:

- Reducción de jornada entre un 10 y un 70% de la jornada de trabajo
- Reducción de salario proporcional

Si se suspenden temporalmente los contratos:

PRESTACIÓN POR DESEMPLEO O PARO.

Los trabajadores pueden solicitar la prestación por desempleo si:

- Tienen cotizado al menos 360 días en los últimos 6 años
- Si no -> subsidio desempleo si no tienen rentas superiores al 75% del SMI (831,25€ mes/ 9.974,97€ año) excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias (1.108,33€ mes/ 13.299,96€ año)

- GASTO DE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

- El gasto de la prestación por desempleo solicitada se realizará por horas y no por días.

- Lo gastado durante el ERTE no se puede recuperar, salvo que se encuentre otro trabajo y se comience a generar otra prestación.

ANTIGÜEDAD

No se pierde antigüedad.

El tiempo durante el ERTE debe computar a efectos de antigüedad y de despido.

¿Pierden algún derecho los trabajadores?

El trabajador se encontrará en una situación legal de desempleo. Y cuando las causas que lo originen sean de carácter catastrófico o de fuerza mayor, la autoridad laboral puede autorizar que el tiempo en que se perciban las prestaciones por desempleo no se compute a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos. Igualmente, en esos supuestos, se puede autorizar que reciban prestaciones por desempleo aquellos trabajadores que carezcan de los períodos de cotización necesarios para tener derecho a ellas.

El trabajador percibe el 70% de la base reguladora durante los 6 primeros meses del SEPE y en función de sus circunstancias personales. Salvo que por convenio colectivo o voluntariamente la empresa decida complementar el salario.

¿Hasta qué fecha les tengo que pagar salario?

Hasta que autorice la autoridad laboral. Lo normal es que coincida con la fecha de solicitud presentada

por la empresa y aceptada por los trabajadores.

¿Qué sucede si tengo que suspender total o parcialmente la actividad por el ERTE ? ¿Tengo algún coste salarial mientras está vigente el ERTE?

Si la empresa se viese en la necesidad de suspender de actividad como ha obligado el Gobierno de la Nación, por la declaración de estado de alarma, podrá hacerlo conforme a los mecanismos previstos en la normativa vigente, por las causas contempladas en el art. 47 del ET y RD 1483/2012 de 29 de octubre por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada. El empresario está obligado a mantener a los trabajadores dados de alta y seguir pagando el 100 por cien de su aportación a la Seguridad Social, pero no así de sus nóminas, salvo que el convenio establezca que deba de complementar las mismas o lo haga voluntariamente.

Sin perjuicio de lo previsto en la ley 17/2015 de 9 de julio del Sistema Nacional de Protección Civil, art. 24,2b) sobre la declaración de una zona afectada gravemente por una emergencia de protección civil.



En este caso, las extinciones o suspensiones de los contratos de trabajo o reducciones temporales de jornada de trabajo que tengan su causa directa en la emergencia, así como las pérdidas de actividad directamente derivadas de la misma que queden debidamente acreditadas, tendrán la consideración de provenientes de una situación de fuerza mayor, con las consecuencias que se derivan de los artículos 47 y 51 del ET. En primer lugar, la TGSS podrá exonerar al empresario el abono de las cuotas de la Seguridad Social manteniéndose la condición de dicho periodo como efectivamente cotizado por el trabajador. En caso de extinciones de contrato correrán a cargo del Fondo de Garantía Salarial, con los límites establecidos legalmente.

Por todo ello, las empresas deben seguir el procedimiento establecido que incluye el periodo de consultas con los trabajadores, salvo que sea reconocida por la autoridad laboral la interrupción por fuerza mayor. (Según la guía laboral del Ministerio de Trabajo de 4 de marzo de 2020).

Si la situación se alarga más del periodo inicial concedido por el ERTE ¿se puede prorrogar el ERTE?

Sí, se pueden encadenar varios ERTES en función de la necesidad de cada empresa. Si se prolonga en el tiempo se puede pedir un despido colectivo.

CONCEPTOS EXTRA

ERTE (fuerza mayor)

Un proceso más ágil que el anterior, que se presenta de forma telemática, pero que sigue teniendo trabas para el periodo de urgencia en el que tenemos que trabajar. En 5 días, debe estar la contestación de la Autoridad Laboral, pero no conta que va a ser imposible, por lo que el silencio administrativo en ese caso puede ser peligroso. Además, puede darse el caso que la actividad en la que tú estás pueda no considerarse como “fuerza Mayor” para la Administración o la Autoridad Laboral.

JORNADA IRREGULAR

Una figura legal nacida en la Reforma Laboral de 2012. Permite modificar la jornada horaria de los trabajadores en un 10% del total anual, pero tiene una serie de excepciones y vinculaciones legales. Hay un periodo de consultas, y debemos concretar muy bien las fechas elegidas, con lo que, debido a la incertidumbre del asunto, es bastante complicado a fecha de hoy.

PERMISO NO RETRIBUIDO/EXCEDENCIAS

Son otras posibilidades que contempla la Ley, pero que no consideramos sean de aplicación en este momento.

MEDIDAS FISCALES.

Hay un pago aplazamiento Especial (de pago, no de presentación) de impuestos, que conlleva restricciones y obligaciones, por lo que nuestros responsables de Área se pondrán en contacto con vosotros, antes de tomar ninguna decisión.

ATENCIÓN EMPRESA EN SISTEMA INMEDIATO DE INFORMACIÓN (SII)

No se suspende la aplicación del SII

No se aplica salvo nueva información la moratoria ni aplazamiento sin aval en impuestos de más de 30.000 euros.

No se suspende la presentación de AUTOLIQUIDACIONES (mensuales febrero 2020 a presentar 20 de marzo 2020)