

WEBINAR REFORMA LABORAL 2021



ANA ERCORECA

12 ENERO 17.00 HORAS



CONTRATOS FORMATIVOS

- **TIPOS**

1. La formación en alternancia con el trabajo retribuido

- ❖ **OBJETO:** Compatibilizar la actividad laboral retribuida con proceso formativo

2. Desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional

(antes de prácticas)

1. CONTRATO FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

- Personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida (titulación o certificado).

¿Cuándo?

- Procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, estudios universitarios, siempre que no haya tenido otro contrato formativo (mismo nivel y sector productivo)
- Marco de certificados de profesional de nivel 1 y 2 y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación y que formen parte del catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo



- ❖ Sólo con personas **de hasta 30 años**.
- ❖ **Salvo discapacitados y exclusión social** (no aplica ni la edad ni la duración máxima)

1. CONTRATO FORMACIÓN EN ALTERNANCIA: REQUISITOS

- Actividad **directamente relacionada con las necesidades formativas**, coordinándose con un programa de formación común.
- Formación **teórica y práctica**
- **2 Tutores:**
 - 1 designado por el centro o entidad de formación y otro por la empresa
 - Formación o experiencia adecuada para dicha tarea.
 - Dar seguimiento al plan formativo individual de la empresa
 - Centro educativo debe coordinar la actividad con el trabajo del tutor

1. CONTRATO FORMACIÓN EN ALTERNANCIA: REQUISITOS

- Contrato por **escrito**: incluyendo el plan formativo individual y actividades de tutoría.
- NO hay periodo de prueba

- **Duración:**

- Min 3 meses y máximo 2 años, salvo discapacitados, (donde no hay limite ni de edad ni duración)
- Prórroga: si es inferior a la duración máxima y no ha obtenido el titulo, hasta 2 años.
- Situaciones de ITE, nacimiento, adopción, riesgo... interrumpen la duración

- **Tiempo de trabajo efectivo:**

- Compatible con el tiempo dedicado a actividades formativas
- No podrá ser superior al 65% (1 año) o al 85% durante el 2 año.
- Jornada prevista en el convenio colectivo o la jornada máxima legal

1. CONTRATO FORMATIVO

- **Limites o prohibiciones.**
 - NO: con trabajadores que hayan realizado la misma actividad por más de 6 meses
 - NO podrán realizar horas extraordinarias ni complementarias, salvo previsto 35.3
 - NO podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.
 - NO Periodo de prueba
- **Retribución** será la establecida en el convenio colectivo
 - NO puede ser inferior al 60% (1 año) y al 75% (2 año) de lo indicado Conv Colect (grupo prof y nivel retrib)
 - NO puede ser inferior al SMI en % al tiempo trabajado.
- **Bonificación Seguridad Social trabajadores discapacitados:** 50% de la cuota empresarial de la Seguridad Social por contingencias comunes

2. CONTRATO FORMATIVO PARA LA OBTENCIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL (antes de prácticas)

¿Cuándo?

- Título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, master profesional o certificado del sistema de formación profesional
- Deberá concertarse dentro de los 3 años o de los 5, si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los estudios.
- NO: Con personas que hayan realizado la misma actividad formativa por un periodo superior a 3 meses
- ¿Teletrabajo? Sólo al 50%

2. CONTRATO FORMATIVO PARA LA OBTENCIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL (antes de prácticas)

- Contrato por **escrito**: incluyendo el plan formativo individual y actividades de tutoría.
- Si hay periodo de prueba: duración máxima 1 mes
- **Duración:**
 - Min 6 meses y máximo 1 año, salvo discapacitados, (donde no hay limite ni de edad ni duración). Con posibilidad de modular por Conv Colect duración, dentro lim máximo.
 - Prórroga: si es inferior a la duración máxima y no ha obtenido el titulo, hasta 2 años.
 - Situaciones de ITE, nacimiento, adopción, riesgo... interrumpen la duración
- **Tiempo de trabajo efectivo:**
 - Compatible con el tiempo dedicado a actividades formativas
 - No podrán realizarse Horas Extras

2. CONTRATO FORMATIVO PARA LA OBTENCIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL (antes de prácticas)

- **Certificado** al terminar las practicas

- **Fraude de ley:** contrato indefinido

- **Retribución:**

- Fijada por Conv Colectivo (grupo profesional o nivel retributivo).
- Nunca inferior al SMI en % al tiempo trabajado

- **Cotización y Acción Protectora:**

- Todas las contingencias protegibles y prestaciones incluida desempleo y FOGASA
- Bonificación con personas con discapacidad

2. CONTRATO FORMATIVO PARA LA OBTENCIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL (antes de prácticas)

Bonificaciones con trabajadores con discapacidad

- Bonificación del 50% de la cuota empresarial por contingencias comunes
- Centros especiales de empleo: se siguen aplicando las peculiaridades del art 7 RD 1368/1985.
- Bonificaciones aplicadas por la TGSS
- Control por la ITSS

2. CONTRATO FORMATIVO PARA LA OBTENCIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL (antes de prácticas)

- **Entrada en vigor:** 30 de marzo, a los 3 meses de su publicación en el BOE
- **Retribución:** Fijada en el Conv Colectivo, pero no puede ser inferior al contrato de formación o al SMI

NORMAS COMUNES: contrato formativo y de prácticas

- ACCIÓN PROTECTORA: Todas las contingencias y prestaciones, incluido desempleo y Fondo de Garantía Salarial.
- ITE, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción: interrumpe el cómputo de la duración del contrato.
- Formalizarse por ESCRITO.
- Los límites de edad y duración máxima: No será de aplicación cuando se celebre con discapacidad.
- Por Convenio Colectivo podrán establecerse los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales
- Si continua en la empresa: no se podrá celebrar otro periodo de prueba
- Fraude de ley: contrato indefinido

NORMAS COMUNES: contrato formativo y de prácticas

- **Negociación Colectiva:** Presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa
- Podrán solicitar al SEPE: Si las personas han estado previamente contratados con dicha modalidad y duración.
- **Entrada en vigor:** a los 3 meses de su publicación en el BOE, **(30 de marzo de 2022)**
- **Régimen transitorio:** Los contratos realizados antes de la entrada en vigor, se registrarán por su norma anterior hasta su duración máxima

CONTRATOS TEMPORALES

- PRESUNCIÓN de carácter INDEFINIDO.
- Eliminación del contrato por obra o servicio.
- Sólo dos tipos de contratos temporales:
 - Contrato por circunstancias de la producción (previsible o imprevisible).
 - Sustitución de la persona trabajadora.
- **REQ:**
 - Causa
 - Circunstancia concreta
 - Duración

CONTRATO TEMPORAL: EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

Contrato imprevisible

- **DEFINICIÓN:** Incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere.



Se incluyen oscilaciones por las vacaciones, pero no otros descansos.

- **DURACIÓN:** No superior a 6 meses, ampliables hasta 1 año por convenio colectivo ámbito sectorial.
- **PRÓRROGA:** Sólo una vez y hasta la duración máxima del contrato.

CONTRATO TEMPORAL: EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

Contrato previsible

- **DEFINICIÓN:** Incremento ocasional, previsible y con una duración reducida y delimitada
- **DURACIÓN:** **Máximo 90 días en el año natural**, sin ser utilizadas de manera continua y con indep número trabajadores.
- **NO:** Cuando forme parte de la actividad habitual u ordinaria de la empresa.
- ¿Sustitución de un trabajador mediante contrato temporal? SI, cuando tenga derecho a reserva del puesto de trabajo.

CONTRATO TEMPORAL: EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN Y CONTRATAS

Contrato previsible

- **NO CAUSA:** La realización de trabajos en el marco de contratatas, subcontratatas o concesiones administrativas cuando sean la actividad normal y habitual de la empresa.
- **SI CAUSA:** Por razones imprevisibles por un incremento ocasional o desajuste temporal entre el empleo disponible y el requerido



Duración máxima de 6 meses, ampliables a 12 por Conv Colectivo Sectorial.

Finalización del contrato

CONTRATO TEMPORAL: EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

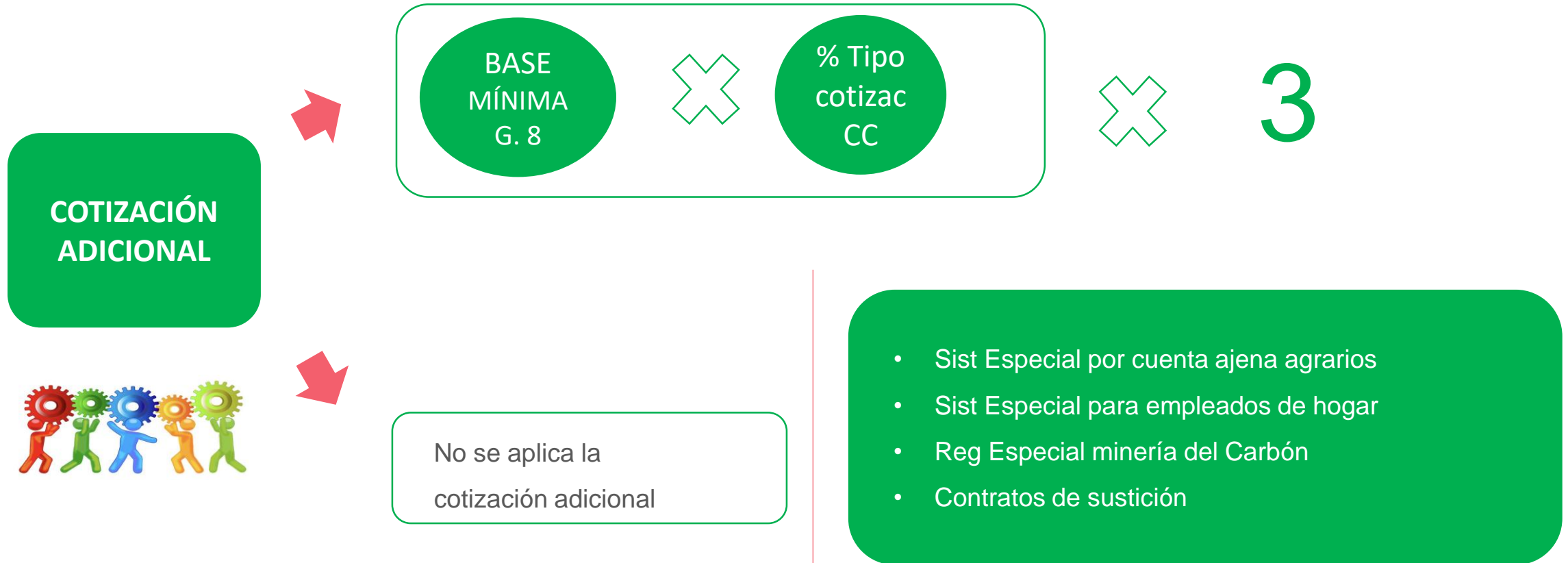
- **INDEMNIZACIÓN:** 12 días de salario por año de servicio
- **CONTRATO DE SUSTITUCIÓN:** No tiene derecho a indemnización,

SALVO



Cubrir una vacante: supere la duración máxima de 3 meses

COTIZACIÓN CONTRATOS TEMPORALES DURACIÓN INFERIOR A 30 DÍAS



CONTRATO SUSTITUCIÓN

- **¿Cuándo?**
 - Persona **con derecho a reserva de puesto de trabajo**
 - **Durante el proceso de selección o promoción para su cobertura fija** (duración máx de 3 meses o plazo inferior en Conv Colect)
 - Puede iniciarse 15 días antes de la sustitución para garantizar el desempeño de las funciones
- **FRAUDE: INDEFINIDO:**
 - No dadas de alta en Seguridad Social o incumpliendo las reglas
 - Encadenamiento contratos: Contrato duración o superior a 18 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o distinto trabajo, mediante 2 o más contratos
 - ETT: Contratos de más de 18 meses (periodo de 24) con o sin continuidad

CONTRATO SUSTITUCIÓN

- = **Derechos:** ej antigüedad
- Informar de las vacantes:
- **Conv Colect:** Planes de reducción de temporalidad (% de temporalidad)
- Informar por escrito del cambio de contrato temporal a indefinido: plazo de 10 días
- Comunicación del SEPE a la Inspección de Trabajo de las irregularidades (duración contrato)
- Stcia STS 1 de diciembre de 2021: Puede ser para distinto puesto de trabajo o funciones del trabajador sustituido

CONTRATO TEMPORALES A INDEFINIDOS

FRAUDE: INDEFINIDO

- **No dadas de alta** en Seguridad Social o incumpliendo las reglas
- **Encadenamiento contratos Empresa, Grupo o ETT:** Contrato duración o superior a 18 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o distinto trabajo, mediante 2 o más contratos

- **Art 7.2, 7.14 LISOS: 1 Infracción por cada trabajador**
- **Sanción:** - mínimo de 1.000 a 2.000 euros
 - medio de 2.001 a 5.000 euros
 - máximo de 5.001 a 10.000 euros

RÉGIMEN TRANSITORIO

**Contrato obra y servicio y fijos de obra vigentes
y antes del 31 de diciembre de 2021**



- Por la normativa anterior hasta su duración máxima

**Contrato eventual circunst producción e interinidad
realizados antes del 31 de diciembre 2021**



**Contrato eventual circunst producción e interinidad
realizados del 31 de diciembre 2021 a 30 marzo 2022**

- Por la normativa anterior
- Duración no podrá ser superior a 6 meses

ENTRADA EN VIGOR

El 31 de diciembre de 2021



SALVO



A los 3 meses de su publicación

30 de marzo 2022



- Contrato formativo
- Contrato de sustitución
- Contrato fijo discontinuo
- Medidas de protección de los trabajadores afectados por Mecanismo RED (inclusión dispos adicional LGSS)
- Cotización a la Seguridad Social de contratos formativos en alternancia. (inclusión dispos adicional LGSS)

CONTRATO INDEFINIDO DE OBRA. LEY 32/2006, de 18 de octubre

- **Objeto**

- Tareas o servicios, cuya finalidad y resultado estén vinculados a obras de construcción

- **FORMACIÓN:**

- Al FIN del contrato, deberá efectuar propuesta de recolocación y formación si es preciso.
- Preferentemente: Fundación Laboral de la Construcción
- Negociación colectiva: determinará los requisitos de acceso, duración y modalidades de formación adecuadas a las cualificaciones necesarias

CONTRATO INDEFINIDO DE OBRA. LEY 32/2006, de 18 de octubre

FIN DE OBRA

- La terminación real, verificable y efectiva de los trabajos
- Disminución real del volumen de la obra
- Paralización, definitiva o temporal de una obra por causa imprevisible para la empresa y ajena a su voluntad
- Comunicarlo a la RLT con un plazo de 5 días antes, dando lugar a la recolocación

•

CONTRATO INDEFINIDO DE OBRA. LEY 32/20006, de 18 de octubre

- **PROPUESTA**

- **DE RECOLOCACIÓN:**

- Realizada por escrito, mediante una clausula en el anexo del contrato.
- Trabajador: debe notificar la aceptación o no en un plazo de 7 días y sino lo hace, se entiende que lo rechaza.

- **EXTINCIÓN CONTRATO**

- El trabajador rechaza la recolocación
- La cualificación profesional no resulta adecuada a las nuevas obras a realizar
- La inexistencia en la provincia de obras acordes a su cualificación profesional.
- Plazo: comunicación al trabajador en un plazo de 15 días y en conocimiento de la RLT 7 días antes de su efectividad
- Indemnización: 7% sobre conceptos salariales en las tablas del Conv y durante toda el contrato

CONTRATO INDEFINIDO DE OBRA. LEY 32/2006, de 18 de octubre

- **Finalización de la obra:** Determina la obligación de la empresa, de efectuarle una propuesta de recolocación, previo desarrollo de un proceso de formación

A través de una entidad especializada, **siendo preferente: Fundación Laboral de la Construcción**

- Informar por escrito del cambio de contrato temporal a indefinido: plazo de 10 días
- Comunicación del SEPE a la Inspección de Trabajo de las irregularidades (duración contrato)

CONTRATO FIJO DISCONTINUO

- **¿Cuándo?**

- Trabajos de naturaleza estacional o actividades de temporada (fijos discontinuos)
- Para los trabajos de prestación intermitente con periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados (fijos periódicos)
- Trabajos previsibles, que formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.
- Entre una ETT y un trabajador para ser cedido a otra empresa (Ley 14/1994)
- Contratas y subcontratas: sólo dentro de los plazos de espera o inactividad y con una duración máxima de 3 meses

- **REQ: Por escrito e incluir:**

- Duración y elementos esenciales de la actividad laboral
- Jornada (T completo, salvo justificación por neg colect) y su distribución horaria

CONTRATO FIJO DISCONTINUO

- **Conv Colect Sectorial**
 - Criterios objetivos y formales para el llamamiento.
 - Bolsa sectorial para integrara las personas fijas durante los periodos de inactividad
 - Período mínimo de llamamiento, cuantía por fin de llamamiento y llamamiento por escrito
- **ANTIGUEDAD:** Toda la duración de la relación laboral y no del tiempo efectivamente prestado
- **CALENDARIO a RLT:** Al inicio de cada año natural: un calendario con las previsiones de llamamiento anual o semestral
- **INFORMACIÓN:** De todas las vacantes y colectivo prioritario para la formación profesional

CONTRATO FIJO DISCONTINUO vinculada a CONTRATAS / CONCESIÓN

Periodos de inactividad

- Sólo pueden producirse como plazo de espera de recolocación entre subcontrataciones
- Conv Colectivo: Puede establecer un periodo de inactividad entre subcontratas que en defecto de pacto, será de 3 meses



Una vez finalizado, la empresa deberá tomar medidas coyunturales o definitivas

CONTRATO FIJO DISCONTINUO

Finalización del contrato y no llamamiento inmediato

Negociación Colectiva Sectorial



CUANTÍA POR FIN de llamamiento

Quando coincida con la terminación de la actividad y no se produzca un nuevo llamamiento

Entrada en vigor Fijos discontinuos: 30 de marzo de 2022

SUBCONTRATAS, modificación art 42 ET

- **Certif Negativa por descubiertos**

- Objeto: comprobar si están al corriente en cotizaciones a la Seguridad Social
- Solicitarlo por escrito a la **TGSS**



- Elaborar dicha certificación en el **plazo improrrogable de 30 días**.

- **RESPONSABILIDAD SOLIDARIA**

- **Cotizaciones de Seguridad Social:** 3 años siguientes al fin del trabajo (contratistas y subcontratistas)
- **Salarial:** Durante el 1 año siguiente a la finalización del encargo

CONV COLECTIVO SECTORIAL aplicable, será el de la actividad desarrollada

SUBCONTRATAS, modificación art 42 ET

- **NO RESPONSABILIDAD**

- Objeto: Exclusivamente la construcción o reparación de SU vivienda
- Cuando no contrate su obra por razón de una actividad empresarial.

- **INFORMACIÓN**

trabajadores

RLT

- Empresa a la que prestarán sus servicios.
- **Por Escrito y antes del inicio de la actividad**
- **Contenido:** Razón Social, domicilio y número de identificación fiscal

SUBCONTRATAS, modificación art 42 ET

- **INFORMACIÓN RLT**
art 64 ET y Ref Lab

1. Nombre o razón social y número de identificación fiscal empresa contratista o subcontratista.
2. Objeto y duración de la contrata
3. Lugar de ejecución de la obra
4. Número de personas trabajadoras
5. Medidas previstas para la coordinación de actividades en PRL
6. = Centro de trabajo: Libro Registro donde se incluyan todas las empresas citadas
7. Reuniones de los RLT (empresa ppal y contratista) cuando = centro de trabajo
8. Capacidad de representación y ámbito aplicación: Norma General y Conv Colect

ERTES: Suspensión o reducción de jornada, modificación del art 47 ET



- DEF ETOP
- PROC: Cualquiera que sea el número de personas afectadas:
 - ❖ Comunicación AL
 - ❖ Periodo de consultas duración no superior a 15 días.
- COMISIÓN NEGOCIADORA: única e integrada por 13 personas (Empresa y RLT)
- Comunicación periodo de consultas a los RLT y a la Autoridad Laboral
- Informe preceptivo de la ITSS a realizar en el plazo improrrogable de 15 días
 - ❖ Extremos de la comunicación (número de personas afectadas)
 - ❖ Desarrollo del periodo de consultas (dolo, coacción, buena fe en el acuerdo...)

ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS Y DE PRODUCCIÓN

Antes del Covid

- Período de consultas máximo 15 días
- Número mínimo de reuniones: 2
- Informe de la ITSS obligatorio
- Obligación de cotizar
- Situación legal de desempleo con carencia
- Efectos: comunicación AL o después

Covid19

- Período de consultas: 7 días
- Número mínimo de reuniones: 2
- Informe de la ITSS facultativo
- Obligación de cotizar
- Situación legal de desempleo aun sin carencia
- Efectos: comunicación AL o después

NOVEDADES ETOP

Tramitación:

- Antes:

- Periodo Consultas: 15 días
- Plazo Constitución Comisión Representativa: 7 días o 15 si no hay RLT.

- Con la Reforma Laboral:

- ❖ Modif art 47 ET

- Periodo Consultas empresas de – 50 trabajadores: 7 días
- Plazo Constitución Comisión Representativa: 5 días o 10 si no hay RLT.
- Prórroga medida:
 - ❖ Periodo de Consultas duración máxima 5 días
 - ❖ Comunicación decisión a AL (7 días)
 - ❖ Efectos desde el día siguiente a la finalización del periodo reducción/suspensión

Sentencias

- **Sentencia Juzgado de lo Social número 7 de Valencia, de 8 de junio de 2020**

La garantía de prioridad de permanencia SÍ se aplica a los representantes legales de los trabajadores, pero termina al año del cese de sus funciones **STS 16 de Septiembre 2013**

- **Sentencia Juzgado de lo Social de Vitoria, 27 de mayo de 2020:**

Es injustificado el ERTE por Covid19 de una empresa municipal, por no depender todos sus ingresos del mercado.

Con la solicitud del ERTE, la empresa está actuando fraudulentamente, repercutiendo el coste de la suspensión de actividad en otra Admón Pública y en los trabajadores

Sentencias TS, por falta de comunicación de la decisión final en el periodo de consultas ERTE/ERE ETOP

- **Sentencia Tribunal Supremo 7 de mayo de 2020: Sin acuerdo**

Es NULO el DESPIDO INDIVIDUAL, derivado de un despido colectivo, en el que, tras el período de consultas sin acuerdo, la empresa **no comunica su decisión final** a la representación legal de los Trabajadores

- **Sentencia Tribunal Supremo 19 de noviembre de 2019 . ERE ETOP Sin acuerdo: DESPIDO NULO**

Es necesario que se comuniquen la decisión final a la Representación Legal de los Trabajadores

- **Sentencia Tribunal Supremo 13 de mayo de 2019: Con acuerdo**

Si es **CON ACUERDO**, no es necesario que la decisión extintiva sea comunicada a la RLT

DEFINICIÓN FUERZA MAYOR

FORCE MAJOR



Landslide



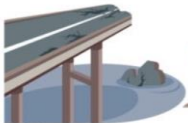
Flood



Forest fire



Fire



Earthquake



War



Avalanche



Tornado

CAUSA FUERZA MAYOR



- art 1105 CC
- art 47.3 ET
- art 33 RD 1483/2012 de 29 de octubre

- Acontecimiento imprevisible
- Irresistible o inevitable
- Externo a la voluntad de la empresa
- Impedir temporalmente el cumplimiento (en todo o en parte)
- Relación causa a efecto entre el acontecimiento y el cumplimiento

FUERZA MAYOR: **Impugnación**

- **Sentencia Juzgado de lo Social número 4 de Oviedo, de 30 de abril de 2020**
 - ERTE FM, denegado por la Autoridad Laboral por tratarse de actividad de comercio por internet, permitida según artículo 10 RD 463/2020.
 - El Juzgado de lo Social, lo acepta en base al artículo 22.1 RD Ley 8/2020, por la falta de suministros que impiden su actividad
- **Efectos:** desde el 23 de marzo, al iniciar la empresa (por carta a los trabajadores) que la suspensión se produce a partir de esa fecha

FUERZA MAYOR: ¿ La Administración Pública puede solicitar un ERTE?

• Sentencia del Juzgado de lo Social número 2 de Vitoria, 63/2020, de 27 de mayo

- ❖ ERTE FM, autorizado por la Autoridad Laboral a la empresa municipal de transportes
- ❖ El Juzgado de lo Social, lo acepta en base a las restricciones del Gob Vasco, de transporte público (40-60%)

No puede solicitar un ERTE al tratarse de una Administración Pública:



- ❖ Disposición Adicional 17 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 2 de la Ley del Régimen Jurídico del Sector público, aprobada por Ley 40/2015, de 1 de octubre.
- ❖ Consulta publicada el día 16 de abril de 2020 de la Dirección General de Trabajo sobre los ERTES
- ❖ Dictamen de la Abogacía del Estado del Ministerio de Justicia de fecha 19 de marzo de 2020

1. FUERZA MAYOR: Causas Generales

PROCEDIMIENTO



- Procedimiento: **solicitud** de la empresa a la AL (reducción de jornada o suspensión) y **comunicación** a la RLT

- **Autoridad Laboral**



INFORME a ITSS

- ❖ **Contenido:** Constata la causa de FM (con independencia del número de trabajadores).

- ❖ **Resolución:** La Autoridad Laboral resuelve estimando o no la solicitud empresarial, en función de si existe o no causa

- **Preceptivo**
- **Contenido:** Si hay causa o no
- **Plazo** para realizarlo: **7 días** desde la fecha de entrada de la solicitud

- **Resolución AL:** Plazo de 5 días y en silencio: resolución +

- **Prórroga:** deberá solicitarse un nuevo ERTE



2. FUERZA MAYOR por decisiones de la Autoridad Pública, incluidas las de Salud Pública.

Novedades

- Informe de la ITSS: no es preceptivo
- La empresa debe justificar en la documentación la existencia de las limitaciones o impedimentos por decisión gubernativa
- La Autoridad Laboral autorizará el expediente si concurren causas de limitación o impedimento

ERTES por FM en despachos de abogados

- **Sentencia del Juzgado de lo Social de Zamora N° 161/2020, Sección 1, de 27 de marzo de 2020.**

El despacho solicita un ERTE por FM, al considerar que su actividad no es esencial.

- ❖ Autoridad Laboral: lo rechaza por ser una actividad esencial, artículo 10 RD 463/2020, de 14 de marzo
- ❖ Juzgado de lo Social: Confirma resolución de la Autoridad Laboral, señalando que **NO hay Fuerza Mayor**.



- **Sentencia del Juzgado de lo Social de Burgos número 103, rec 233/2020, de 8 de mayo de 2020:**

El despacho solicita un ERTE por FM, al considerar que su actividad ha disminuido mucho, teniendo sólo una trabajadora

- ❖ Autoridad Laboral: lo rechaza por ser una actividad esencial, artículo 10 RD 463/2020, de 14 de marzo
- ❖ Juzgado de lo Social: **Confirma la FM**, por haber quedado casi toda su actividad suspendida y limitada sólo a cosas urgentes.



REGLAS COMUNES ETOP Y FM

1. Reducción de Jornada: entre un 10% y un 70% sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual.

Se intentará priorizar: reducción de jornada vs suspensión de contrato

2. Comunicación o solicitud a la AL, a través del procedimiento automatizado:

- ❖ Periodo dentro del cual se va a realizar la suspensión o reducción de jornada
- ❖ Identificación de los trabajadores incluidos dentro del ERTE
- ❖ Tipo de medida a aplicar de cada persona y el % máximo de reducción de jornada o días suspendidos

REGLAS COMUNES ETOP Y FM

3. Durante el periodo de aplicación: **se podrá afectar y desafectar trabajadores**, según circunstancias:

- ❖ Previa información a la RLT
- ❖ Previa comunicación a la Entidad Gestora de prestaciones sociales y conforme plazos reglamentarios a la TGSS

4. **No se podrán realizar horas extraordinarias** durante la tramitación de un ERTE

5. **Beneficios en materia de cotización** vinculados a los ERTE, serán voluntarios y deberán mantener el compromiso de mantenimiento del empleo.

6. Prestación por **desempleo**: reglas generales del art 267 LGSS

EXENCIONES COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

ETOP



Exoneración del **20** %

FUERZA
MAYOR



Exoneración del **90** %

A fecha 29 de febrero de 2020



Afectados los trabajadores incluidos dentro del ERTE con **Suspensión o Reducción de jornada**

Compromiso mantenimiento de empleo ERTE FUERZA MAYOR y ETOP con exoneraciones

- **Duración:** 6 meses desde el reinicio total o parcial de la actividad
- **Incumplido:** Despido Objetivo: causas técnicas, organizativas, económicas o de producción.

- **Cumplido:**

- Despidos disciplinarios
- Fin de contratos temporales
- Jubilaciones
- Incapacidad permanente total
- Riesgo concursal
- Dimisión

- **Consecuencia:** Obligación de devolver incumplimiento



CUOTAS + RECARGOS + INTERES DE DEMORA

REGLAS GENERALES PARA SOLICITAR LAS EXENCIONES

- A **instancia** de la **empresa**
 - Identificación trabajadores
 - Período de suspensión o reducción
 - Declaración responsable
 - Referencia de haber obtenido la resolución laboral (expresa o por silencio administrativo)
- Se aplicarán por la **Tesorería General de la Seguridad Social**
- **Declaración Responsable**, se debe **presentar antes de solicitarse el cálculo de la liquidación de cuotas** correspondiente al periodo de devengo de cuotas sobre el que tengan efectos dichas declaraciones

<http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/FAQ/897e30db-3172-4528-987f-ab1ffde1b8e7/f61fa2d3-53df-4fcb-8e6b-9f671fd998a9/e007ee8a-99f3-4ff0-af83-63823ec05f4a>

SOLICITUD EXENCIÓN CUOTAS: DECLARACIÓN RESPONSABLE

- Solicitud a **TGSS**:



- Identificación de trabajadores
- Medida: Suspensión o reducción
- Periodo solicitado
- Declaración responsable

Sistema RED, Orden ESS / 484/2013, de 26 de marzo

<http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/InformacionUtil/5300/1490>



REGLAS GENERALES PARA SOLICITAR LAS EXENCIONES: RENUNCIA

La **renuncia** expresa debe realizarse ante



La **Autoridad Laboral** y conlleva la finalización de estas exenciones desde la fecha de efectos de dicha renuncia



Comunicar a la **TGSS**, la renuncia expresa

Sistema RED, Orden ESS / 484/2013, de 26 de marzo

<http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/InformacionUtil/5300/1490>



RECLAMACIÓN IMPAGOS PRESTACIÓN ERTE Y OTRAS INCIDENCIAS

- Comunicación a

SEPE:



<https://www.sepe.es/HomeSepe/COVID-19/medidas-COVID-19.html>

COMUNICACIÓN DE INCIDENCIAS EN EL PERCIBO DE LA PRESTACIÓN POR ERTE

DNI/NIE:

NOMBRE Y APELLIDOS:

DOMICILIO:

CODIGO POSTAL:

TELÉFONO:

CUENTA BANCARIA CON IBAN (Debe adjuntar a esta reclamación un justificante de que es titular de dicha cuenta):

Para abordar de forma más rápida el problema que le afecta, por favor marque la casilla que más se ajuste a la situación en que se encuentra:

Estoy afectado por ERTE y NO he cobrado. (Aportar justificante de titularidad de cuenta bancaria)

OTRAS INCIDENCIAS RELACIONADAS CON EL ERTE:

La base reguladora no es correcta y cobro una cantidad inferior a la esperada.

Estoy en dos o más ERTES pero mi base reguladora es muy baja.

El porcentaje de reducción de jornada/ MEDIA PONDERADA es erróneo.

Tengo una reducción de Jornada por guarda legal.

No han incluido a mis hijos (debe adjuntar a esta reclamación copia del libro de familia). *Sólo si su base reguladora es superior a 52.30 euros, afectará el tener hijos al importe a cobrar.

He salido del ERTE y sigo cobrando la prestación. Quiero pararla.

He cobrado indebidamente el ERTE. Quiero devolver (Asegúrese de consignar correctamente la dirección postal solicitada en el encabezamiento)

OTRAS INCIDENCIAS (bajas médicas, bajas maternas, etc.)


En _____, a _____ de _____ de 2020.

Fdo.

Contratación de trabajadores durante el ERTE, ¿fraude?

- ¿Fraude?: depende:
- **Incumplido:** Si esas funciones podían realizarse con personal propio de la empresa .

- **Cumplido:**
 - Necesidades del mercado /actividad
 - NO pudieran atenderse con los trabajadores de la plantilla
 - NO tener la categoría necesaria

- **Consecuencia:** INFRACCIÓN GRAVE,
Art 7.14 LISOS 
incumplimiento
Contrato celebrado en FRAUDE DE LEY

7.14: La formalización de nuevas contrataciones laborales incumpliendo el artículo 47.7 d) ET

Se considera una infracción por cada trabajador

- **Comunicación ITSS – SEPE y AL:** Incumpl del Fin del ERTE

Externalización de actividad incumpliendo art 47.7 d) ET

- **Consecuencia:**
incumplimiento

INFRACCIÓN MUY GRAVE,
Art 8.20 LISOS



8.20: *Establecer nuevas externalizaciones de actividad, incumpliendo art 47.7 d) ET*

Se considera una infracción por cada trabajador

MECANISMO RED DE FLEXIBILIDAD Y ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO



- Se crea el Mecanismo Red de Flexibilidad y Estabilización. Modalidades:
 - **Cíclica:** Cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica que aconseje la adopción de instrumentos adicionales, con una duración máxima de 1 año.
 - **Sectorial:** Se aprecien cambios permanentes que generen de recualificación y procesos de transición profesional con una duración máxima de 1 año y posibilidad de 2 prórroga de 6 meses cada una.
- **Activación del Mecanismo RED:** Se realizará a propuesta conjunta del Ministerio de Asuntos Económicos, Ministerio de Trabajo y Economía Social y Ministerio de Seguridad Social, previo informe de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos.

PROCEDIMIENTO ERTE MECANISMO RED

PROCEDIMIENTO



- Procedimiento: **solicitud** de la empresa a la AL (reducción de jornada o suspensión) y **comunicación** a la RLT

- **Periodo de consultas**

- ❖ **Con acuerdo:** La Autoridad Laboral autoriza la aplicación del ERTE

- ❖ **Sin acuerdo:** La Autoridad Laboral resuelve estimando o no la solicitud empresarial, en función de que concurra la situación cíclica o sectorial temporal.

**INFORME de la AL
a la ITSS**

- **Preceptivo**
- **Contenido:** Si hay causa o no
- **Plazo** para realizarlo: **7 días** desde la fecha de entrada de la solicitud

- **Resolución AL:** Plazo de 7 días y en silencio: resolución +



REGLAS COMUNES MECANISMO RED

1. Reducción de Jornada: entre un 10% y un 70% sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual.

Se intentará priorizar: reducción de jornada vs suspensión de contrato

2. Comunicación o solicitud a la AL, a través del procedimiento automatizado:

- ❖ Periodo dentro del cual se va a realizar la suspensión o reducción de jornada
- ❖ Identificación de los trabajadores incluidos dentro del ERTE
- ❖ Tipo de medida a aplicar de cada persona y el % máximo de reducción de jornada o días suspendidos

3. No se requiere acreditar periodo mínimo de cotización previa para acceder a la prestación

REGLAS COMUNES MECANISMO RED

3. Durante el periodo de aplicación: **se podrá afectar y desafectar trabajadores**, según circunstancias:

- ❖ Previa información a la RLT
- ❖ Previa comunicación a la Entidad Gestora de prestaciones sociales y conforme plazos reglamentarios a la TGSS

4. **No se podrán realizar horas extraordinarias** durante la tramitación de un ERTE

5. **Beneficios en materia de cotización** vinculados a los ERTE, serán voluntarios y deberán mantener el compromiso de mantenimiento del empleo.

6. Prestación por **desempleo**: reglas generales del art 267 LGSS

REGLAS COMUNES MECANISMO RED

1. Trabajadores: Medidas en materia de protección social y consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación

2. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social y el SEPE

- ❖ Colaboran ara el control de la aplicación del mecanismo RED
- ❖ La ITSS tendrá acceso a los datos incorporados mediante procedimientos automatizados (cotizaciones y prestaciones)

EXENCIONES EN LA COTIZACIÓN. MECANISMO RED de flexibilidad y estabilización del empleo.

Cíclica



- 1-4 mes: 60 %
- 4-8 mes: 30 %
- 8-12 mes: 20 %

Afectados los trabajadores incluidos dentro del ERTE con **suspensión o reducción jornada**

Sectorial



40 %

Siempre con acciones formativas

REQUISITOS EXENCIONES

REQ



- Siempre con acciones formativas
- Se mantiene la consideración de periodo del ERTE como cotizado
- Obligación: Compromiso mantenimiento del empleo: 6 meses después a la finalización del ERTE.



- **Solicitud:** Declaración Responsable de realizar acciones formativas

a la TGSS, a través
Del Sistema RED

- Antes de solicitar el cálculo de la liquidación de cuotas
- **Si es después, se pierden esos días anteriores**



PROCEDIMIENTO ERTE MECANISMO RED EXENCIONES



- **Solicitud** en el modelo establecido ante el SEPE



- Datos de los trabajadores
- Medida aprobada por la A L
- % reducción de jornada o suspensión

- **Plazo:** 1 mes desde la notificación de la resolución de la AL y si es fuera de plazo, se inicia el día de la solicitud.
- **Acceso a la prestación** requiere: la inscripción del trabajador en el SEPE.



CUANTÍA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO: Reducción de Jornada o Suspensión

**CUANTÍA
PRESTACIÓN
DESEMPLEO
ERTE**



Cuantías máximas y mínimas
Salvo art 270.3 LGSS

Máxima • 225 % IPREM
(incrementado en una sexta parte)

El tiempo de percepción no tiene consideración de periodo cotizado





FONDO RED DE SOSTENIBILIDAD DEL EMPLEO

1. **Finalidad:** Necesidades futuras de financiación derivadas de la modalidad cíclica y sectorial del Mecanismo RED (en materia de prestaciones y exenciones a las empresas del pago de cotizaciones a la Seguridad Social)

2. Recursos

- ❖ Excedentes de ingresos que financian las prestaciones por desempleo en nivel contributivo y asistencial
- ❖ Las aportaciones procedentes de los instrumentos de financiación de la UE.

FRAUDES ERTES: Trabajo de personas afectadas por una Suspensión o Reducción

- **Supuesto:** Trabajo de personas afectadas por una suspensión o reducción
 - Teletrabajo
 - Presencial
- Sin que la empresa lo haya comunicado la variación al SEPE o renuncia a la Autoridad Laboral, art 298 h) LGSS
- Actuación de la ITSS: comprobación
 - Suspendido: si trabaja
 - Reducción de Jornada: si trabaja fuera del horario
- Consecuencia: **Infracción muy grave**

Trabajador

Art 26.3 y 47.1 c) LISOS
Devolución, extinción y puede pérdida 1 año:

- Cualquier prestación
- Ayuda Fomento Empleo

Empresa

Art 23.1.j) 6.251 a 187.515 euros

FRAUDES ERTES: Trabajo de personas afectadas por una Suspensión o Reducción

- Si no hay dolo o culpa
- El trabajador no tiene por qué saber las comunicaciones realizadas



Trabajador

NO hay responsabilidad de pérdida de prestación durante un tiempo de unos meses

- SI devolución prestación
- Responsabilidad Subsidiaria Empresa, art 55.2 LGSS

FRAUDES ERTES: Trabajo de personas afectadas por una Suspensión o Reducción

Trabajo de personas afectadas por una suspensión o reducción, sin comunicación previa al SEPE

Responsabilidad de la EMPRESA



Infracc muy grave

Art 23.1.j) LISOS

Una infracción por cada trabajador

*j) **Dar ocupación** a los trabajadores afectados por la suspensión de contratos o reducción de jornada, en el período de aplicación de las medidas de suspensión de contratos o en el horario de reducción de jornada comunicado a la autoridad laboral o a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, en su caso.*

FRAUDES ERTES: DECLARACIONES O DATOS FALSOS

Tramitación del ERTE mediante declaraciones de datos falsos o inexactos presentados a la AL, para generar prestaciones indebidas



Infracc muy grave

Art 23.1.c) LISOS

Una infracción por cada trabajador

c) Efectuar declaraciones, o facilitar, comunicar o consignar datos falsos o inexactos que den lugar a que las personas trabajadoras obtengan o disfruten indebidamente prestaciones, así como la connivencia con sus trabajadores/as o con las demás personas beneficiarias para la obtención de prestaciones indebidas o superiores a las que procedan en cada caso, o para eludir el cumplimiento de las obligaciones que a cualquiera de ellos corresponda en materia de prestaciones

FRAUDES ERTES: DECLARACIONES FALSAS, art 23.1 c) LISOS

Sin dolo o culpa: Art 43.3 LISOS

Trabajador

3. En el caso de la infracción prevista en el artículo **23.1.c)**, 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.

Consecuencia



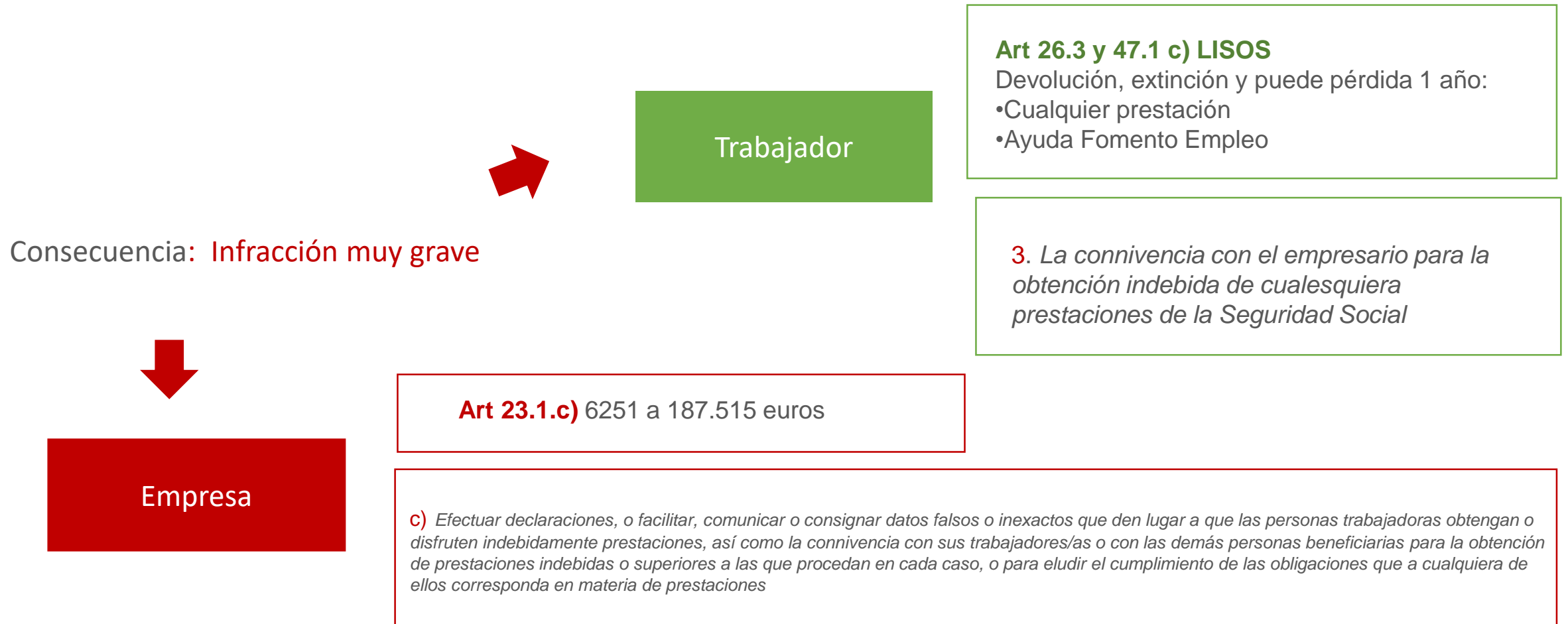
Empresa

Art 23.1.c) 6251 a 187.515 euros

Infracción muy grave

c) Efectuar declaraciones, o facilitar, comunicar o consignar datos falsos o inexactos que den lugar a que las personas trabajadoras obtengan o disfruten indebidamente prestaciones, así como la connivencia con sus trabajadores/as o con las demás personas beneficiarias para la obtención de prestaciones indebidas o superiores a las que procedan en cada caso, o para eludir el cumplimiento de las obligaciones que a cualquiera de ellos corresponda en materia de prestaciones

FRAUDES ERTES: CONNIVENCIA entre Empresa y Trabajador



FRAUDES ERTES: ALTAS FICTICIAS

Tramitación del ERTE mediante declaraciones de datos falsos o inexactos presentados a la AL, para generar prestaciones indebidas



Infracc muy grave

Art 23.1.c) LISOS

Una infracción por cada trabajador

c) Efectuar declaraciones, o facilitar, comunicar o consignar datos falsos o inexactos que den lugar a que las personas trabajadoras obtengan o disfruten indebidamente prestaciones, así como la connivencia con sus trabajadores/as o con las demás personas beneficiarias para la obtención de prestaciones indebidas o superiores a las que procedan en cada caso, o para eludir el cumplimiento de las obligaciones que a cualquiera de ellos corresponda en materia de prestaciones

OTROS FRAUDES ERTES:

- Finalizar **contratos temporales** durante el ERTE, infracción muy grave, art 23.1 c) LISOS
- No incluir **Fijos discontinuos** en el ERTE, infracción muy grave, art 23.1 c) LISOS
- Trabajador en ERTE en una empresa y durante la prestación se encuentre **trabajando en otra empresa**, art 23.1 j)



- Consecuencia: **Infracción muy grave**



Trabajador

Art 26.2 LISOS, devolución y pérdida 6 meses



Empresa

Art 23.1.j) 6251 a 187515 euros

OTROS FRAUDES ERTES: Trabajador en un ERTE y trabajo en otra empresa

- Consecuencia: **Infracción muy grave**



Empresa



Trabajador

Art 23.1.j) 6251 a 187515 euros

*j) **Dar ocupación a los trabajadores** afectados por la suspensión de contratos o reducción de jornada, en el período de aplicación de las medidas de suspensión de contratos o en el horario de reducción de jornada comunicado a la autoridad laboral o a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, en su caso.*

Art 26.3 y 47.1 c) LISOS

Devolución, extinción y puede pérdida 1 año:

- Cualquier prestación
- Ayuda Fomento Empleo

2. Compatibilizar la solicitud o el percibo de prestaciones o subsidio por desempleo, así como la prestación por cese de actividad de los trabajadores autónomos con el trabajo por cuenta propia o ajena, salvo en el caso del trabajo a tiempo parcial en los términos previstos en la normativa correspondiente

CONCURRENCIA CONVENIOS COLECTIVOS

1. **Sectorial o Estatal:** Cuantía del Salario base y complementos salariales

2. **Empresa:**

- ❖ Abono o compensación de horas extras y la retribución específica del trabajo a turnos.
- ❖ Horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajos a turnos y planificación anual de vacaciones
- ❖ Adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional
- ❖ Adaptación de los aspectos de modalidades de contratación
- ❖ Medidas para favorecer la corresponsabilidad y conciliación entre la vida laboral, familiar y personal
- ❖ Grupo de empresas por razones organizativas o productivas

VIGENCIA DE CONVENIOS COLECTIVOS: NOVEDADES

- 1. Transcurrido 1 año:** desde la denuncia del Convenio, deberán someterse a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico para resolver sus discrepancias
- 2. En defecto de pacto,** cuando hubiera transcurrido el proceso de negociación sin llegar a un acuerdo, se mantendrá la vigencia del Convenio Colectivo. (antes el Convenio Colectivo aplicable era el del ámbito superior)
 - ❖ Abono o compensación de horas extras y la retribución específica del trabajo a turnos.
 - ❖ Horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajos a turnos y planificación anual de vacaciones
 - ❖ Adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional
 - ❖ Adaptación de los aspectos de modalidades de contratación
 - ❖ Medidas para favorecer la corresponsabilidad y conciliación entre la vida laboral, familiar y personal
 - ❖ Grupo de empresas por razones organizativas o productivas

NUESTRAS REDES SOCIALES



← Universo Laboral

INICIO VÍDEOS LISTAS DE REPRODUCCIÓN

Universo Laboral
SUSCRITO 607

REGISTRO DE LA JORNADA NOVEDADES
3:02

UNIVERSO LABORAL: A vueltas con el Registro de la Jornada
Universo Laboral · 263 visualizaciones
Hace 3 semanas

UNIVERSO LABORAL

YouTube

Universo laboral



inspectores_de_trabajo 1

SITSS
www.inspectoresdetrabajo.org/
108 seguidores 148 seguidos

Editar perfil Abrir archivo

Historias destacadas
Guarda tus historias favoritas en el perfil

Nuevo

6 Marzo

AL RADETE

Ocho mujeres que protagonizaron la conquista del espacio



Instagram

inspectores_de_trabajo



Sindicato de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social

Editar

Sindicato de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social

Sindicato de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social
@inspectoresdetrabajoyseguridadsocial

Enviar mensaje
Normalmente responde en unas pocas horas

Recibir más mensajes

Publicar Foto Promocionar Ver como

facebook

@inspectoresdetrabajoyseguridadsocial



Sindicato de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social

Editar perfil

inspectoresdetrabajo
@instrabajoyss

Sindicato de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, de España
Madrid España inspectoresdetrabajo.org
Se unió en febrero de 2017
2.059 Siguiendo 8.581 Seguidores

Tweets Tweets y respuestas Multimedia

inspectoresdetrabajo @instraba... · 1h
Patronales y sindicatos reforzarán sus equipos contra la siniestralidad. Trabajo eleva de 122.000 a 200.000 euros la dotación para cada organización. #itss @empleogob

Patronales y sindicatos reforzarán sus



@instrabajoyss

¡Muchas gracias por vuestra atención!

