**ASPECTOS LABORALES Y DE PROTECCIÓN SOCIAL DERIVADOS DEL COVID-19**

***María Dumont da la bienvenida a los asistentes. Presenta a D. Álvaro Lavandeira Hermoso, doctor en Derecho, abogado, y experto en normativa laboral y de protección social.***

***El Sr. Lavandeira agradece la invitación a la ponencia, comentando que para él esta situación es nueva y curiosa, por los acontecimientos más recientes. Ha preparado una presentación con aquellas cuestiones que cree que pueden ser interesantes para aclarar cosas que estamos escuchando en los medios. Al final, responderá a las preguntas que María tiene preparadas.***

***Antes de comenzar pregunta sobre la dinámica de preguntas de los asistentes, y María Dumont explica que el procedimiento es que se deja exponer a Álvaro y una vez haya finalizado, se da la posibilidad a la gente para participar o solicitar que se le respondan nuevas preguntas a través del chat.***

***Se procurará que la exposición sea muy práctica para que sea asequible a todos.***

Debido a la crisis sanitaria del Covid-19, se han publicado tres Reales Decretos que han venido a cambiar y a modificar, aunque sea de forma temporal, la regulación laboral previa. Con esta nueva normativa, se han intentado apuntalar un poco los derechos de los trabajadores y la economía del país. Es una regulación cambiante, que irá evolucionando conforme el Gobierno tome nuevas decisiones, así que hoy vamos a hablar de lo que sabemos, teniendo en cuenta los futuros y probables cambios.

**DESPIDOS:**

Ahora mismo, no es legal la extinción de los contratos de trabajo por causas objetivas, pero sí lo son otros tipos de despido.

**Tipos de despido:**

* **Despido por causa objetiva**: Este despido permite al empresario poner fin al contrato sin que exista un incumplimiento grave por parte del trabajador. Las causas suelen ser:
	+ Económicas, técnicas u organizativas de la producción
	+ Falta de adaptación del trabajador, por una relevante modificación técnica en el puesto de trabajo.
	+ Falta de asistencia al trabajo, continuada o intermitente, por ejemplo, por cuestiones de salud.

En condiciones normales, este despido es posible y al trabajador despedido le corresponde una indemnización de 20 días de salario por año de servicio trabajado sin que pueda exceder 12 mensualidades. Sin embargo, en la actualidad, y de forma temporal, no está permitido.

* **Despido disciplinario**: es aquel cuya causa se basa en una conducta imputable al trabajador constitutiva de una falta sancionable. Generalmente carece de indemnización, y las conductas sancionables son:
	+ Repetidas e injustificadas faltas de asistencia o puntualidad.
	+ Indisciplina o desobediencia.
	+ Ofensas verbales o físicas al empresario o a otras personas.
	+ Transgredir la buena fe contractual, o el abuso de confianza al desempeñar el trabajo.
	+ Disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo.
	+ La toxicomanía o embriaguez que afecten negativamente al trabajo.
	+ El acoso por motivos raciales, étnicos, religiosos, discapacidad, edad u orientación sexual, o por razón de sexo tanto al empresario como a otras personas en la empresa.

Este despido sigue vigente durante la crisis sanitaria del Covid-19.

* **Despido improcedente**: Es el despido libre y sin justificación. En este caso, la improcedencia debe dictarse por un juez mediante sentencia, y el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la misma, deberá optar entre:
	+ Readmitir al trabajador en su mismo puesto de trabajo, debiendo pagarle los salarios de tramitación.
	+ Pagarle al trabajador una indemnización de 45 días de salario por año de servicio (hasta el 11/02/2012) y de 33 días de salario por año de servicio (desde el 12/02/2012 en adelante), sin que pueda exceder de 24 mensualidades (salvo los que hubieran iniciado su relación laboral antes de la reforma laboral, siendo su tope máximo de 42 mensualidades).

Este despido sigue vigente durante el estado de alarma, y es el que mayor indemnización conlleva.

* **Despido nulo:** Es el que tiene por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien que se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Los despidos que están en vigor deben ser impugnados ante la justicia laboral. El procedimiento consta de dos partes:

* El primer paso se realiza ante el Servicio de mediación, arbitraje y conciliación (SMAC).
* El segundo paso es la demanda ante el Juzgado de lo Social competente.

En todo caso, es siempre aconsejable ponerse en manos de abogados. El plazo para impugnar un despido es de 20 días laborales, y se trata de un plazo de caducidad. Esto quiere decir que para impugnar ante un juzgado o juez un despido mediante una demanda judicial, previamente hay que ir al servicio de arbitraje; pero el plazo de 20 días corre para ambos procedimientos indistintamente. Si tardamos 20 días en el procedimiento del SMAC, y en la conciliación no se llega a un acuerdo, el mismo día tenemos que interponer la demanda para que no esté fuera de plazo.

**CONTRATOS TEMPORALES DURANTE EL ESTADO DE ALARMA:**

Los contratos temporales durante la alarma sanitaria siguen en vigor. Esto significa que se interrumpe el cómputo de la duración máxima de los mismos. Por ejemplo, si tenemos un contrato temporal que vencía el 20 de abril, desde 14 de marzo quedó en suspenso, se considera un período no trabajado, y volverá a correr el plazo desde que se empiece de nuevo a trabajar. Por lo tanto, este tipo de contratos no se pueden extinguir durante el confinamiento.

**EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO (ERTE):**

Esta es una figura jurídica muy novedosa porque, aunque existía, apenas se utilizaba (solo en algunos casos de baches de producción en las empresas de automoción).

Lo que diferencia un ERTE de un ERE (Expediente de Regulación de Empleo) es que en este último hay una desvinculación definitiva de la empresa. Sin embargo, en el ERTE no se cobra finiquito porque no hay extinción del contrato, solo se suspenden las condiciones del mismo.

Las normas especiales dictadas para hacer frente al COVID-19, son los Reales Decretos-ley 8, 9, 10 y11/2020. Algunas novedades son:

* El plazo para resolver los ERTE por parte de la Administración se reduce a 5 días, siendo el sentido del silencio administrativo positivo.
* La duración del ERTE no podrá extenderse más allá del periodo en que se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19. Su duración máxima será la del estado de alarma.

**Tipos de ERTE:**

* **De reducción de la actividad laboral**: Se reduce la jornada laboral, o bien a unas horas determinadas, o bien a unos días determinados, entre un 10% y un 70%. del cómputo total.
* **De suspensión:** Es la modalidad más agresiva, se suspende de forma temporal el contrato laboral.

El empleado afectado por un ERTE pasa a estar en situación de desempleo, aunque no está desempleado. Estar en situación de desempleo significa que se cobra una prestación por desempleo pero en estos casos se sigue vinculado a la empresa ya que el contrato de trabajo está suspendido.

La prestación que corresponde a los trabajadores afectados por una ERTE es el 70% de la base reguladora, que será la resultante de computar el promedio de las bases de los últimos 180 días cotizados o, en su defecto, del período de tiempo inferior, inmediatamente anterior a la situación legal de desempleo, trabajados al amparo de la relación laboral afectada por las circunstancias extraordinarias que han originado la suspensión del contrato o la reducción de la jornada de trabajo. A partir del séptimo mes la prestación baja al 50%. Se espera que esta situación no dure tanto tiempo, por lo que todos cobrarán el 70% hasta el final de la alarma.

El abono de estas prestaciones y las cotizaciones a la Seguridad Social corresponde al Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), con el objeto de aligerar las cargas fiscales y sociales de la empresa.

En el caso de que tengamos una reducción de la actividad, por ejemplo del 50%, la empresa paga en nómina el 50% del salario y el resto se cobra como prestación por desempleo.

Las cuantías en términos absolutos oscilan, al mes y por 12 pagas al año, entre:

* Mínimo:
	+ Sin hijos: 80% del IPREM + 1/6 (501,98 €).
	+ Con uno o más hijos: 107% IPREM + 1/6 (671,40 €).
* Máximo:
	+ Sin hijos: 175% IPREM (1.098,09 €).
	+ Con un hijo: 200% IPREM (1.254,86 €).
	+ Con dos o más hijos: 1.411,83 €.

Puede acordarse un complemento salarial, en las grandes empresas se está haciendo. Los acuerdos suelen ser de un 10-20% del salario para no perder tanto poder adquisitivo.

Las dos novedades en la regulación del estado de alarma son que, en caso de ERTE, no se computará el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo, a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos; y se reconoce el derecho a la prestación por desempleo, a las personas trabajadoras afectadas, aunque carezcan del período de ocupación cotizada mínimo necesario para ello. También se ha establecido una salvaguarda del empleo, de forma que ningún trabajador puede ser despedido por las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se ha amparado el ERTE, hasta 6 meses después de la extinción del mismo.

Por otro lado, si en el momento de la presentación del ERTE, un trabajador se encuentra en situación de incapacidad temporal, no se ve afectado por el mismo y seguirá en esa situación. La prestación por incapacidad temporal es el 75% o el 100% de la base reguladora, según se tenga establecido en el convenio colectivo o en la empresa.

**PERMISO RETRIBUIDO PARA ACTIVIDADES NO ESENCIALES:**

Desde el 30 de marzo al 9 de abril de 2020, las personas que no trabajan en actividades esenciales, han tenido un permiso retribuido. Han tenido prohibido ir a trabajar pero con una reserva de sus derechos salariales. Todas las horas que no se han trabajado serán recuperables hasta el 31 de diciembre de 2020.

No caben en este caso aquellos que estaban trabajando en la modalidad de teletrabajo, actividad que ha priorizado el Gobierno siempre que ha sido posible.

**CONCILIACIÓN FAMILIAR:**

Respecto la conciliación entre la vida laboral y familiar, el Real Decreto Ley de medidas extraordinarias con relación al COVID 19 en el ámbito laboral, establece medidas para favorecer la conciliación laboral, mediante la ampliación de los derechos de adaptación de las condiciones de trabajo o la reducción de su jornada por parte de los trabajadores por cuenta ajena, que acrediten deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho, así como familiares hasta el segundo grado de consanguinidad, por las circunstancias excepcionales relacionadas con la extensión del COVID-19.

Las **circunstancias excepcionales** concurren:

* Cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para la atención de las personas indicadas que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesiten de cuidado personal y directo.
* Cuando existan decisiones adoptadas por las autoridades gubernativas relacionadas con el COVID-19 que impliquen cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza que dispensaran cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos.
* Cuando la persona que hasta el momento se hubiera encargado del cuidado o asistencia directa del familiar de la persona trabajadora no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con el COVID-19.

Este derecho es individual de cada uno de los progenitores o cuidadores, que debe tener como presupuesto el reparto corresponsable de las obligaciones de cuidado y la evitación de la perpetuación de roles, debiendo ser justificado, razonable y proporcionado en relación con la situación de la empresa.

La adaptación de las condiciones de trabajo puede ser: cambio de turnos, alteración o flexibilización de horarios, jornadas partidas o continuadas, cambio de centro de trabajo, de funciones o de forma de prestación del trabajo, o cualquier otro cambio razonable y proporcionado dentro la empresa.

En cuanto a la reducción de jornada, es un derecho pero conlleva también una reducción de salario.

Hay que avisar de estos cambios con un mínimo de 24 horas de antelación, en vez de los 15 días que establecía la norma anterior.

**SUBSIDIO POR CUIDADO DE MENORES AFECTADOS POR ENFERMEDAD GRAVE:**

La última disposición adicional del Real Decreto-ley 11/2020, establece que, durante la permanencia del estado de alarma, el subsidio por cuidado de menores afectados por enfermedad grave, que vinieran percibiendo los trabajadores por cuenta ajena a 14 de marzo de 2020, no se verá afectado por la suspensión del trabajo ni por la reducción de jornada que tengan su causa en un ERTE de los que venimos hablando. Esto mismo se aplica a los trabajadores autónomos.

**OTROS BENEFICIOS POR SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD:**

**Protección del suministro energético:**

Mientras esté en vigor el estado de alarma, no podrá suspenderse el suministro de energía eléctrica, productos derivados del petróleo, incluidos los gases manufacturados y los gases licuados del petróleo, gas natural y agua en ningún domicilio que tenga la consideración de primera vivienda. No se podrán realizar cortes incluso aunque conste dicha posibilidad en los contratos de suministro o acceso suscritos por los consumidores. También se incluye la garantía de los servicios de telecomunicaciones.

**Moratoria hipotecaria:**

Se establece una moratoria hipotecaria de 3 meses por la adquisición de la vivienda habitual, de inmuebles afectos a la actividad económica que desarrollen empresarios y profesionales, y de viviendas distintas a la habitual en situación de alquiler.

Los supuestos de vulnerabilidad económica en los que se puede solicitar son:

* Que se esté en situación de desempleo o, en caso de ser empresario o profesional, sufra una pérdida sustancial de sus ingresos o una caída sustancial de sus ventas.
* Que el conjunto de los ingresos de la unidad familiar no supere, en el mes anterior a la solicitud de la moratoria, unos mínimos que se calculan según el IPREM y las condiciones de dependencia de alguno de los miembros.
* Que la cuota hipotecaria, más los gastos y suministros básicos, resulte superior o igual al 35% de los ingresos netos de la unidad familiar.
* Que, a consecuencia de la emergencia sanitaria, la unidad familiar haya sufrido una alteración significativa de sus circunstancias económicas en términos de esfuerzo de acceso a la vivienda.

**Moratoria arrendaticia:**

También se establece una moratoria en el pago de alquileres, en los mismos supuestos que la moratoria hipotecaria. Las personas en situación de vulnerabilidad económica no podrán ser desahuciadas, tendrán una prórroga de sus contratos de arrendamiento y accederán a microcréditos avalados por el Estado para pagar las rentas pendientes. Además, en caso de que el propietario sea titular de más de 10 viviendas, el inquilino podrá pedir una moratoria o condonación de la renta.

Concluido el estado de alarma y una vez superada la situación de vulnerabilidad del arrendatario, o en todo caso 4 meses después de la finalización del estado de alarma, la deuda que quedó aplazada se fraccionará y se abonará junto con la renta de, al menos, las siguientes 36 mensualidades (3 años).

***D. Álvaro Lavandeira termina la charla, agradeciendo a todos los asistentes su presencia. María Dumont da las gracias al ponente por su exposición, y dice que va a comprobar si todas las preguntas previas están contestadas, para que se terminen de puntualizar las dudas.***

**TURNO DE PREGUNTAS**

* **Si no me paga mi empresa ¿qué puedo hacer?**

Existe un procedimiento de reclamación de cantidad, que puede tener dos formas. Una es un procedimiento similar al de despido; se interpone reclamación ante el SMAC y, si no se llega a un acuerdo, se demanda ante la Justicia. La otra opción es, si la empresa deja de pagar durante 3 meses, se puede solicitar la extinción del contrato de trabajo y cobrar una indemnización por despido improcedente; mientras no se dicte sentencia, el trabajador deberá mantener activa la relación laboral.

* **Soy la mamá y cuidadora principal de mi hijo con AME, y estoy de baja por cáncer de colon desde julio 2019. Mi empresa primero puso un ERTE y luego cerró la empresa, ¿cómo me afecta esta situación?**

Entiendo que cuando dices que la empresa ha cerrado, es que ha cerrado y luego volverá abrir. Primero, tú estás en incapacidad temporal y el ERTE no te afecta, sigues manteniendo tu situación. En principio, puedes estar de baja durante 1 año y luego pasarías a un tribunal médico, que puede resolver de tres maneras diferentes: declarar tu incapacidad permanente, obligarte a trabajar de nuevo, o prorrogar tu incapacidad temporal durante 6 meses más.

Por otro lado, si te dieran el alta durante el estado de alarma, pasarías a estar afectada por el ERTE y no te pueden despedir.

Y por último, durante una incapacidad temporal un trabajador puede ser despedido; en este caso, pasarías a estar en situación de desempleo y a cobrar la prestación cuando te den el alta.

* **Si nuestra hija con AME tiene que quedarse confinada más tiempo y nosotros tenemos que volver a trabajar, ¿habría posibilidad de que alguno tenga permiso para quedarse en casa?**

Sí, esto lo he comentado. Cuando se levante el estado de alarma, si no hay colegio, tenéis derecho a la reducción de jornada o a flexibilizar las condiciones de trabajo. En estos casos se reduce el salario de forma proporcional.

* **Antes del estado de alarma estaba rellenando los papeles para el subsidio por cuidado de menores afectados por enfermedad grave. Soy autónomo y desde el ingreso de mi hijo no he trabajado al 100% y desde el 13 de marzo no he facturado nada; sé que podría solicitar la ayuda por el cese de actividad a la mutua, pero esto me podría afectar en el subsidio. ¿Lo solicito y me olvido de la ayuda de autónomo?**

Si tú cesas en la actividad, no tienes derecho al subsidio por cuidado de menores afectados por enfermedad grave; en este caso te interesa solicitar el subsidio de autónomos.

* **¿Es posible que padres de hijos con AME puedan pedir algún permiso especial o la baja para evitar el contagio de COVID19? ¿Está previsto que una vez finalizado el estado de alarma, los trabajadores con familiares de riesgo hagan alguna reincorporación más gradual o se les permita alargar el confinamiento dada la situación familiar?**

El retorno gradual todavía no se ha regulado y tampoco existe en el ordenamiento jurídico español la figura de la baja laboral preventiva, si bien es cierto que a veces, hablando con los médicos, se consigue una baja “ficticia”. Sí puedes acogerte a la reducción de la jornada laboral por el cuidado del hijo con enfermedad grave.

* **¿Existe un recurso formal para solicitar una mayor protección a los familiares de personas con enfermedad grave?**

Como ya se ha comentado, no existe.

* **¿Qué tipo de ayudas para personas con discapacidad existen? ¿Qué tipo de ayudas hay para la independencia de personas con discapacidad? ¿Qué sucede con las ayudas como prestación por hijo a cargo, dependencia, etc. cuando empezamos a trabajar?**

Este es un tema muy amplio, dependiendo de la discapacidad existen unas ayudas u otras. Depende del grado, existen tres tipos de protección: menos del 33%, entre el 33% y el 65%, o más del 65%.

En cuanto al empleo, están los centros especiales de empleo, la reserva de un 2% de puestos de trabajo en las empresas privadas, y de un 5% en la administración pública.

También se tiene derecho a la adaptación del puesto de trabajo, a la reserva de plaza de aparcamiento si tienes movilidad reducida, etc.

Las entidades locales suelen subvencionar a piscinas y polideportivos.

Respecto a qué pasa si el salario de la persona con discapacidad supera el SMI, depende de la ayuda que se percibe y la comunidad autónoma de residencia. Si la persona con discapacidad no trabaja, percibirá una pensión no contributiva que oscila entre 316 € y 593 € al mes.

* **¿Qué sucede con la prestación que recibe el cuidador (familiar), cuando la persona dependiente empieza a trabajar con un sueldo superior al SMI?**

Es lo mismo, si el cuidador está recibiendo una cantidad de dinero por cuidar a la persona con discapacidad, hay una serie de requisitos para cobrarla, entre ellos la parte económica; por lo que si empiezas a trabajar, lo normal es que quiten o que prorrateen la ayuda. Depende del tipo y de la comunidad autónoma.

* **Una persona que tiene reducción de jornada del 99% y percibe el subsidio por cuidado de menores afectados por enfermedad grave, y su pareja se queda en el paro, ¿le quitarían el subsidio?**

Sí, porque tienen que estar los dos en situación alta; si uno no está trabajando, se entiende que puede cuidar al hijo.

* **Si hacen un ERTE en la empresa de la pareja y hace la mitad de la jornada, ¿le quitarían el subsidio por cuidado de menores afectados por enfermedad grave, se lo reducirían a la mitad?**

En un ERE hay despido, no existe vinculación laboral, por lo que desaparece el subsidio por cuidado de menores. En un ERTE no hay despido, se mantiene la vinculación laboral, por lo que no desaparece el subsidio.

* **Una adulta con AME trabaja en jornada completa, mientras siga el estado de alarma la empresa ha suspendido la actividad, y por lo tanto no trabaja. Cuando acabe dicha suspensión y tenga que volver a trabajar, ¿qué hace? Se dice que las personas en riesgo van a ser los últimos en volver al trabajo y posiblemente la empresa lo pedirá antes.**

A día de hoy, por ser persona de riesgo, como no existe la incapacidad temporal preventiva, lo mejor es hablar con el médico y pedirle una incapacidad temporal; pero no se sabe todavía lo que va a pasar cuando se vaya recuperando la normalidad.

* **Una persona tiene una reducción de jornada del 50% y quiere aumentarla al 60 o 66%, ¿le pueden poner problemas ahora con el estado de alarma? O cuando se incorpore, ¿le puede poner problemas la mutua? ¿Hay que llevar algún papel?**

Una vez aprobado el subsidio, se tiene que revisar cada 2 meses; así que pasado este tiempo, si han cambiado las circunstancias, la mutua puede decidir que se vuelva a trabajar. Estamos en una situación nueva donde el sistema se vuelve más insostenible. Tienes que justificar tu situación porque el derecho laboral es muy complicado y depende de cada caso. Estas situaciones hay que mirarlas bien porque ahora no te pueden despedir, pero dentro de 6 meses sí, y es mejor tener todo claro.

* **¿Qué habría que hacer si la empresa cierra y deja de pagar el último mes y la indemnización por despedirnos? ¿Serían los mismos pasos?**

Sí, no puedes solicitar el despido improcedente porque la empresa ya no existe. En caso de cierre, de los salarios se hace cargo el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA). En este caso, cuando se haga la demanda, hay que incluir a FOGASA en la misma. Si crees que la empresa va a cerrar, yo pondría la demanda ya. FOGASA paga, como máximo, el 200% del SMI, con un tope de 120 días. Si tu deuda es inferior, no hay problema. Pero si es mayor, empieza a pedir ya lo que se te debe.

* **Si con el ERTE me bajan el sueldo, cuando termine el ERTE, ¿Me van a mantener esta bajada?**

Sigues cobrando lo que cobrabas, porque en el ERTE se suspende en el tiempo el contrato de trabajo y cobras el paro, que tiene unos límites. Pero cuando vuelvas a trabajar te tienen que pagar lo mismo, se deben mantener las mismas condiciones de trabajo; si te pagan menos es una modificación sustancial de las condiciones de trabajo y hay que negociarlo.

* **En el caso de que el progenitor que no cobra el subsidio por cuidado de menores afectados por enfermedad grave, entra en ERTE, ¿se extingue el subsidio para el progenitor que sí lo cobraba?**

Entiendo que, igual que al progenitor que tiene el derecho no se le extinguiría, tampoco se extinguiría si es el otro progenitor el que entra en el ERTE, pero esto es discutible. La normativa habla del progenitor que tiene el derecho, no del que entra al ERTE. Es defendible que la persona sigue en una situación asimilada al alta, pero las mutas quizá entiendan lo contrario.