

Boletín Oficial

*Agrupación Técnica Profesional
-INGESA-*

*Interventores de Gestión Administrativa
-Administrative Services Manager-*

Agencia Tributaria

TESTAM

Dirección Gral.
de Tráfico

DGT
Dirección General
de Tráfico

DIRECCIÓN GENERAL
DE TRÁFICO

**Representación, Gestión y Tramitación
en Entidades Públicas, Tráfico, etc.**



Año 4 Número 20

Marzo/Abril 2020



Actualidad Corporativa pág. 3

Carta emitida por el **Sr. Presidente de INGESA D. Francisco Sanfrancisco Gil**, en nombre de la Junta Directiva con motivo de la excepcional situación actual de pandemia.

Información de rigor de actualidad.. págs. 4-21

Agrupación Técnica Profesional - ATP - INFORMA.-

«Desde los GABINETES PROFESIONALES»:

EFFECTOS LEGALES del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 (Coronavirus)..... págs. 4-14

Medidas, recogidas en el Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 págs. 15-17

Real Decreto-ley 14/2020, de 14 de abril, por el que se extiende el plazo para la presentación e ingreso de determinadas declaraciones y autoliquidaciones tributarias..... págs. 18-19

Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo..... págs. 20-21

Formación Continuada págs. 22-29

**Formación Ejecutiva continuada del - INGESA - INTERVENTORES DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA
- Administrative Services Manager-**

Claves de la gestión laboral en la actual situación de crisis por el COVID-19. págs. 22-28

Cuestionario Formativo.- Formulación de preguntas referentes al Área de Formación Continuada..... pag. 29

Consultorio Formativo págs. 30-31

Sección dedicada a responder desde un punto de vista formativo y práctico, cuestiones variadas de actualidad, surgidas dudas y consultas planteadas en el ejercicio de la actividad de nuestros profesionales.

Respuestas correctoras correspondientes al Área de Formación Continuada pág. 31

Con motivo de la excepcional situación vivida por el Covid-19, continuaremos con nuestra línea informativa de rigor de actualidad en la medida que éstas se vayan produciendo.

La Agrupación Técnica Profesional de Interventores de Gestión Administrativa ha adoptado las medidas y niveles de seguridad de protección del REGLAMENTO EUROPEO (UE) 2016/679. Los datos personales proporcionados por usted son objeto de tratamiento automatizado y se incorporan a un fichero titularidad de la Agrupación Técnica Profesional de Interventores de Gestión Administrativa, que es asimismo la entidad responsable del mismo, inscrito en el Registro General de la Agencia Española de Protección de Datos. Usted podrá ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y en su caso, oposición, enviando una solicitud por escrito, acompañada de la fotocopia de su D.N.I., dirigida a la Calle Atocha, nº20-4ª-Derecha, Código Postal 28012, de Madrid. Para el caso de que quiera realizarnos alguna consulta o sugerencia lo puede realizar en la siguiente dirección de correo electrónico: ingesa@atp-guiainmobiliaria.com

Ejemplar: Gratuito

Recepción: Periódico

Edición: INGESA

Imprime: Gráficas Alhorí

Ángeles Carrillo Baeza

D.L.: En trámite

E-mail: ingesa@atp-guiainmobiliaria.com



Boletín Oficial
DE LA
AGRUPACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL
DE
INTERVENTORES DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Redacción y Administración
C/ Covarrubias, nº 22-1º-Derecha
28010 MADRID
Telf. Corp.: 91 457 29 29



Web: www.atp-ingesa.com



**AGRUPACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL
DE
INTERVENTORES DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA**



**Miembro Colectivo de
AGRUPACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL**

C./ Covarrubias, nº 22-1º-Dcha.- 28010 - MADRID.- Telf. Corp.: 91 457 29 29
E-mail: ingesa@atp-guainmobiliaria.com - Web: www.atp-ingesa.com - Web Corporativa: www.atp-group.es



Madrid, 30 de Marzo de 2020

Estimado Consocio y Amigo/a:

En nombre de la Junta Directiva de nuestro Colectivo Profesional ***Agrupación Técnica Profesional de Interventores de Gestión Administrativa-INGESA***, y como Presidente, es mi voluntad hacerte llegar el máximo deseo de que ninguno de nuestros Miembros Numerarios se vean afectados por esta terrible pandemia que nos azota y estamos sufriendo de manera cruel.

Al mismo tiempo quiero hacer extensivo el mismo deseo a todos tus familiares y personas cercanas así como de tu entorno.

Mucho ánimo y mucha fuerza valientes, es momento de librar juntos las batallas del día a día, y unidos ganar esta guerra en una aplastante victoria.

Cada uno de vosotros tenéis a este Presidente, al igual que a la totalidad de los componentes de la Junta Directiva, para todo cuanto nos preciséis.

Un fuerte abrazo.

Francisco Sanfrancisco Gil
- Presidente INGESA -

INFORMACIÓN

de Rigor de Actualidad



ATP AGRUPACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL INFORMA

«Desde los **GABINETES PROFESIONALES**»

APARTADO 1

EFFECTOS LEGALES del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 (Coronavirus).

APARTADO 2

Modelos de **PRESTACIÓN TELETRABAJO, JUSTIFICACIÓN ASISTENCIA A CENTRO y MODIFICACIÓN DE VACACIONES.**

APARTADO 3

PREGUNTAS FRECUENTES EN RELACIÓN AL CORONAVIRUS Y SUS CONSECUENCIAS LEGALES.

Para cualquier consulta o aclaración al respecto,
puede ponerse en contacto con nosotros
a través de los medios habituales

APARTADO 1**EFFECTOS LEGALES****del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 (Coronavirus)**

La Organización Mundial de la Salud elevó el pasado 11 de marzo de 2020 la situación de emergencia de salud pública ocasionada por el COVID-19 a **pandemia internacional**. La rapidez en la evolución de los hechos, a escala nacional e internacional, requiere la adopción de medidas inmediatas y eficaces para hacer frente a esta coyuntura. Las circunstancias extraordinarias que concurren constituyen, sin duda, una crisis sanitaria sin precedentes y de enorme magnitud tanto por el muy elevado número de ciudadanos afectados como por el extraordinario riesgo para sus derechos.

En este marco, el Gobierno de España, a fin de proteger la salud y seguridad de los ciudadanos, contener la progresión de la enfermedad y reforzar el sistema de salud pública, en el ejercicio de las facultades que le atribuye el artículo 116.2 de la Constitución, declara a través del **Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19**.

Las medidas temporales de carácter extraordinario que se contienen en el presente Real Decreto son las imprescindibles para hacer frente a la situación, resultan proporcionadas a la extrema gravedad de la misma y no suponen la suspensión de ningún efecto fundamental.

Debemos informarles, para su tranquilidad en lo que concierne a actuaciones y plazos procesales, plazos administrativos y plazos de prescripción y caducidad, el RD acuerda:

Disposición adicional segunda. Suspensión de plazos procesales.

- 1** Se suspenden términos y se suspenden e interrumpen los plazos previstos en las leyes procesales para todos los órdenes jurisdiccionales. El cómputo de los plazos se reanudará en el momento en que pierda vigencia el presente real decreto o, en su caso, las prórrogas del mismo.
- 2** En el orden jurisdiccional penal la suspensión e interrupción no se aplicará a los procedimientos de habeas corpus, a las actuaciones encomendadas a los servicios de guardia, a las actuaciones con detenido, a las órdenes de protección, a las actuaciones urgentes en materia de vigilancia penitenciaria y a cualquier medida cautelar en materia de violencia sobre la mujer o menores. Asimismo, en fase de instrucción, el juez o tribunal competente podrá acordar la práctica de aquellas actuaciones que, por su carácter urgente, sean inaplazables.

3 En relación con el resto de órdenes jurisdiccionales la interrupción a la que se refiere el apartado primero no será de aplicación a los siguientes supuestos:

- a) *El procedimiento para la protección de los derechos fundamentales de la persona previsto en los artículos 114 y siguientes de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa, ni a la tramitación de las autorizaciones o ratificaciones judiciales previstas en el artículo 8.6 de la citada ley.*
- b) *Los procedimientos de conflicto colectivo y para la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas regulados en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.*
- c) *La autorización judicial para el internamiento no voluntario por razón de trastorno psíquico prevista en el artículo 763 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil.*
- d) *La adopción de medidas o disposiciones de protección del menor previstas en el artículo 158 del Código Civil.*

4 No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, el juez o tribunal podrá acordar la práctica de cualesquiera actuaciones judiciales que sean necesarias para evitar perjuicios irreparables en los derechos e intereses legítimos de las partes en el proceso.

Disposición adicional tercera. Suspensión de plazos administrativos.

1 Se suspenden términos y se interrumpen los plazos para la tramitación de los procedimientos de las entidades del sector público. El cómputo de los plazos se reanudará en el momento en que pierda vigencia el presente real decreto o, en su caso, las prórrogas del mismo.

2 La suspensión de términos y la interrupción de plazos se aplicará a todo el sector público definido en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

3 No obstante lo anterior, el órgano competente podrá acordar, mediante resolución motivada, las medidas de ordenación e instrucción estrictamente necesarias para evitar perjuicios graves en los derechos e intereses del interesado en el procedimiento y siempre que éste manifieste su conformidad, o cuando el interesado manifieste su conformidad con que no se suspenda el plazo.

4 La presente disposición no afectará a los procedimientos y resoluciones a los que hace referencia el apartado primero, cuando estos vengán referidos a situaciones estrechamente vinculadas a los hechos justificativos del estado de alarma.

Disposición adicional cuarta. Suspensión de plazos de prescripción y caducidad.

Los plazos de prescripción y caducidad de cualesquiera acciones y derechos quedarán suspendidos durante el plazo de vigencia del estado de alarma y, en su caso, de las prórrogas que se adoptaren.

A continuación le facilitamos, para su consulta, enlace directo al texto íntegro del mencionado Real Decreto:

ENLACE DIRECTO AL TEXTO ÍNTEGRO:



Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19

<https://www.boe.es/boe/dias/2020/03/14/pdfs/BOE-A-2020-3692.pdf>

APARTADO 2

- ▶ **Modelo de PRESTACIÓN TELETRABAJO**
- ▶ **Modelo de JUSTIFICACIÓN ASISTENCIA A CENTRO**
- ▶ **Modelo de MODIFICACIÓN DE VACACIONES**

De una Parte.....

De otra parte.....

MANIFIESTAN

Que, siguiendo las recomendaciones del artículo 21 de la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), y en lo que atañe al riesgo de contagio por coronavirus con ocasión de la crisis desencadenada por el COVID-19, con carácter extraordinario y temporal, el trabajo puede realizarse bajo la **MODALIDAD DEL TELETRABAJO** y, por lo tanto, acuerdan suscribir libre y voluntariamente el mencionado acuerdo conforme a las siguientes

CLÁUSULAS

Primera.- La persona trabajadora desempeñará las funciones inherentes a su puesto de trabajo bajo la modalidad de teletrabajo en el mismo tiempo y duración que el realizado en el centro de trabajo y en su domicilio habitual. De verse modificado, deberá comunicárselo a su responsable.

Segunda.- LA EMPRESA, instalará y mantendrá las conexiones necesarias para el correcto desempeño y facilitará un apoyo técnico y un servicio adecuado de los mismos.

Tercera.- La persona trabajadora se compromete a hacer un uso adecuado del equipo así Como de las herramientas que la empresa ponga a su disposición y a utilizarlas exclusivamente con fines laborales. Finalizada la prestación en la modalidad de teletrabajo la persona trabajadora deberá reintegrar el material asignado. El trabajador se compromete a respetar la legislación en materia de protección de datos, políticas de privacidad y seguridad de la información, así como a utilizar los datos personales a los que tenga acceso exclusivamente para cumplir con sus obligaciones con la empresa.

Cuarta.- El control de la actividad de la persona trabajadora por parte de la empresa se hará mediante medios telemáticos, informáticos o electrónicos. La persona trabajadora deberá estar disponible para las reuniones a las que le convoque su responsable, dentro del horario de referencia acordado. Dichas reuniones preferiblemente se realizarán por medios telemáticos. Si por motivos de trabajo fuese necesaria la presencia física de representantes de la compañía en el lugar de trabajo de la persona trabajadora y este fuera su propio domicilio, se hará siempre previa notificación y consentimiento de este.

Quinta.- La persona trabajadora, que está obligada a registrar su jornada, tendrá derecho a la misma jornada, horario, descansos y vacaciones que cuando realizaba la prestación en el centro de trabajo. Asimismo, la persona trabajadora mantendrá sus obligaciones laborales.

Sexta.- La persona trabajadora tendrá derecho a participar en las acciones formativas que la empresa considere oportunas de cara a mejorar sus competencias y adquirir nuevas habilidades. Además, si fuera necesario, recibirá una formación adecuada y específica sobre las herramientas de trabajo.

Séptima.- La persona trabajadora tendrá derecho a una política de prevención de riesgos laborales adecuada que vele por su seguridad y salud laboral en su puesto de trabajo, y la obligación de hacer un uso correcto de los medios facilitados por la compañía. A tal fin, la persona trabajadora confirma que dispone de un puesto en su lugar de trabajo de condiciones similares a las del centro de trabajo, comprometiéndose a llevar a cabo una autocomprobación de las medidas preventivas.

Octava.- La prestación en el domicilio se extenderá del al de de 2020, sin perjuicio de que pueda prorrogarse de común acuerdo en función de la evolución de la crisis sanitaria del COVID-19. A la finalización de este periodo la prestación de servicios pasará a realizarse en el centro de trabajo en el horario y condiciones habituales.

Novena.- Si la persona trabajadora tuviera intención de cambiar el lugar habitual donde desempeñar su trabajo, deberá comunicarlo a la empresa.

Y para que conste, firman el presente documento en el lugar y fecha en el encabezamiento indicados.

Firma:
POR LA EMPRESA

Firma:
LA PERSONA TRABAJADOR/A

_____, con DNI _____, teléfono _____ y correo electrónico _____, en calidad de administrador de la mercantil _____. con CIF: _____, con domicilio del centro de trabajo en C/ _____ de _____ - 46____ - (Valencia) mediante el presente documento,

CERTIFICO QUE:

- D. _____, con DNI: _____

Es trabajador de la mencionada empresa y por dicho motivo debe desplazarse al centro de trabajo donde efectúa su prestación laboral durante el horario de trabajo _____.

Este certificado se emite exclusivamente a los efectos de lo establecido en el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

El mal uso del presente certificado conllevará la asunción de las responsabilidades establecidas en la legislación vigente.

Y para que así conste, firmo la presente en _____, a ___ de marzo de 2020.

La empresa.

_____, con DNI _____, teléfono _____ y correo electrónico _____, en calidad de administrador de la mercantil _____. con CIF: _____, con domicilio del centro de trabajo en C/ _____ de _____ - 46____ - (Valencia) mediante el presente documento,

CERTIFICO QUE:

- D. _____, con DNI: _____

Es trabajador de la mencionada empresa y por dicho motivo debe desplazarse al centro de trabajo donde efectúa su prestación laboral durante el horario de trabajo _____.

Este certificado se emite exclusivamente a los efectos de lo establecido en el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

El mal uso del presente certificado conllevará la asunción de las responsabilidades establecidas en la legislación vigente.

Y para que así conste, firmo la presente en _____, a ___ de marzo de 2020.

La empresa.

APARTADO 3



PREGUNTAS FRECUENTES EN RELACIÓN AL CORONAVIRUS Y SUS CONSECUENCIAS LEGALES

► **¿Podría un trabajador dejar de acudir al centro de trabajo por miedo al contagio de COVID-19?**

En principio, y salvo que un servicio médico haya decretado aislamiento preventivo, el simple miedo al contagio **NO** autoriza a no ir a trabajar. Es la empresa la responsable de establecer las medidas preventivas adecuadas a cada caso, y a cada tipo de producción. Mientras esto no ocurra, las ausencias serían injustificadas.

Si el COVID-19 empieza a extenderse de forma descontrolada y la empresa opta por no adoptarse a las medidas legislativas inmediatas, el trabajador podrá acogerse al riesgo para su salud y el artículo 21.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para justificar su ausencia o el teletrabajo.

► **¿Puede decidir el empleado unilateralmente el teletrabajo?**

NO, en la actualidad salvo que existieran acuerdos previos en la materia al respecto, el teletrabajo requerirá el consentimiento y acuerdo con el empresario previo a su inicio, acuerdo mutuo.

► **¿Debe dotar la empresa del material necesario al trabajador para el teletrabajo?**

En principio, **SI**. En virtud del acuerdo que se alcance entre el trabajador y la empresa, es posible que los trabajadores puedan poner a disposición del empleador algún tipo de material o equipo personal durante esta etapa, o en el caso de disponer de portátil personal ofrecerlo para usarlo para trabajar y facilitar el pacto y trabajo.

► **¿Se puede imponer el disfrute de vacaciones?**

El artículo 38.2 del Estatuto de los Trabajadores establece que *“el período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones”*.

Es decir, se tiene que pactar entre las partes, no imponer.

► **Y si se produce un contagio en el ámbito laboral. ¿Cómo afecta al trabajador?**

Los periodos de aislamiento y de contagio de la enfermedad como consecuencia del virus COVID-19, a efectos de la prestación económica de la incapacidad temporal, se consideran situaciones asimiladas a accidente de trabajo.

La baja, partes de confirmación y de alta corresponden al **Servicio Público de Salud**. **NO** los tramitará la mutua de accidentes de trabajo.

Tiene derecho a esta prestación la persona trabajadora por cuenta propia o ajena que se encuentre de alta, **en la fecha del hecho causante**.

La fecha del hecho causante será **la fecha en la que se acuerde el aislamiento o enfermedad** (aunque el parte de baja se expida con posterioridad). La duración de la prestación se determinará por el parte de baja y su correspondiente alta gestionado por el Servicio Público de Salud.

► **¿Un empresario puede exigir a un trabajador que preste servicios en cuarentena y asintomático y la empresa... ¿puede cerrar actividad?**

En principio el empresario no puede exigir la prestación de servicios porque el Gobierno ha asimilado la cuarentena a la baja por IT. Pero la empresa si puede cesar actividad cuando acredite la concurrencia de causas objetivas para esta decisión.

► **Derecho de los trabajadores para el cuidado de hijos mejores debido al cierre de colegios por el coronavirus.**

En estos momentos y mientras no se publique en el BOE, no existe derecho y/o permiso retribuido que conlleve el poder quedarse al cuidado de un menor, a pesar de que haya existido un cierre del centro escolar decretado por la autoridad local, autonómica o estatal.

► **Alternativas y opciones del trabajador.**

El Estatuto de los Trabajadores establece varias posibilidades:

1. **Flexibilizar o adaptar el horario de trabajo, para que ambos progenitores puedan cuidar al menor. (Se sobreentiende uno en horario de tarde y otro en horario de mañana).**
2. **Solicitar cambio periodo de vacaciones.**
3. **Solicitar un permiso sin sueldo o una excedencia.**
4. **Solicitar una reducción de su jornada por guarda legal. (Menor de 12 años), o adaptación de la misma (plazo 30 días).**
5. **Creación de una bolsa de horas que obligaría al trabajador a recuperarlas, distribución irregular de la jornada (evidentemente esta opción sería interesante si el cierre del colegio fuera para un par de semanas, pero si se prolonga en el tiempo no sería aconsejable).**

En los casos indicados en los puntos 1, 2 y 5 el trabajador percibiría su retribución íntegra. En los casos indicados en los apartados 3 no percibiría salario, (se le practicarían descuentos en las partes proporcionales de pagas extras y vacaciones).

En el apartado 4 tendría un salario reducido en la misma proporción que se reduzca la jornada.

Efectividad de las Sentencias y contratos. Aunque el Real Decreto aprobado por el Gobierno sobre el Estado de Alarma suspende los plazos tanto administrativos, como judiciales, así como interrumpe la prescripción y caducidad, los pactos, acuerdos, contratos y resoluciones judiciales están en vigor y deben cumplirse en sus estrictos términos. Otra cosa es que por fuerza mayor no puedan cumplirse, entoces deberemos analizar cada caso.

EXPEDIENTE DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO POR FUERZA MAYOR

Ante dificultades empresariales que dificulten continuar con la actividad económica, el empresario puede suspender el contrato de sus trabajadores de manera temporal siempre que acredite que existe una causa de fuerza mayor.

El inicio de un **Expediente de Regulación Temporal de Empleo por fuerza mayor**, es aquel que se produce ante la imposibilidad de llevar a cabo la prestación del servicio debido a la concurrencia de fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo, previa constatación de su existencia por la autoridad laboral competente.

La fuerza mayor en nuestro caso es debida una decisión imprevisible o inevitable que recae sobre una empresa e impide la continuación de la prestación laboral, **tras la publicación del Real Decreto por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, por el que se suspenden la realización de determinadas actividades económicas y empresariales.**

La **duración de la medida será temporal**. No existe una duración máxima ni mínima establecida por ley.

La temporalidad vendrá marcada por la decisión tomada por la empresa, a tenor de la causa de fuerza mayor.

En caso de que el trabajador se vea afectado por un expediente regulación de empleo el trabajador podrá **solicitar la prestación por desempleo** si cumple los siguientes requisitos:

- Tener cotizado al menos 360 días en los últimos seis años.
- Si se ha cotizado un periodo inferior, podrá percibir el subsidio por desempleo si carece de rentas superiores al 75 % del salario mínimo interprofesional vigente, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

El **importe de la prestación**, teniendo en cuenta las cuantías máximas y mínimas, será del 70% de la base reguladora los seis primeros meses y el 50 % a partir del séptimo mes. La base sobre la que se calcula dicho porcentaje es la media de las bases de contingencias profesionales, excluyendo las horas extraordinarias, de los 180 últimos días cotizados.

En el caso de que no se tenga a derecho a la prestación por desempleo, pero sí al **subsidio** la cuantía mensual será igual al 80 % del Indicador Público de Rentas de Efectos Múltiples vigente en cada momento, siempre que el trabajador hubiera trabajado la jornada completa durante toda la vigencia del último contrato de trabajo por cuenta ajena.

El **derecho a pedir la prestación** nace desde el día siguiente al que empieza la suspensión del contrato. Para ello, debe inscribirse previamente como demandante de empleo en su oficina del SERVEF.

Este procedimiento se puede realizar de forma telemática, si el usuario posee firma electrónica a través de la web:

<http://www.labora.gva.es/es/queautoservef>

A través de este enlace se puede tramitar la solicitud de una firma electrónica o clave PIN

<https://firmaelectronica.gob.es>

De lo contrario, se realizará de forma presencial en la oficina del SERVEF de su municipio.

El plazo para pedir la prestación es de **15 días hábiles**. Si se solicita en un momento posterior, se podrá perder los días en los cuales se haya superado el plazo.

INFORMACIÓN

de Rigor de Actualidad



ATP AGRUPACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL INFORMA

«Desde los **GABINETES PROFESIONALES**»

RELACIÓN DE MEDIDAS ECONÓMICAS DERIVADAS DEL ESTADO DE ALARMA

Medidas, recogidas en el Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19

ERTE por causa de fuerza mayor

El artículo 22 del Real Decreto Ley **agiliza los plazos** para celebrar la suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor.

Los plazos, que normalmente podían llevar semanas, **se reducen a 5 días**.

La norma establece que las empresas, cuya actividad se haya visto gravemente afectada por el COVID-19, **podrán suspender los contratos o reducir la jornada y estas circunstancias serán consideradas causas de fuerza mayor**.

La reducción de jornada podrá ser de **entre el 10 y 70%**, de acuerdo al artículo 47 del ET. Mientras se aplique la reducción, no se podrán realizar horas extraordinarias, salvo fuerza mayor.

Durante la suspensión o reducción, la empresa promoverá acciones formativas vinculadas a la actividad para potenciar la empleabilidad de los trabajadores (artículo 47 ET).

Las Pymes que opten por esta modalidad de ERTE, estarán **exentas de abonar la aportación empresarial a la Seguridad Social** y demás contingencias durante dicho periodo, previa solicitud identificando a los trabajadores. (Si la empresa tenía más de 50 trabajadores, se aplicaría un 75% de exoneración en esas cuantías).

Los periodos exentos de cotización para la empresa contarán a efectos de cotización para los trabajadores.

Prestación por cese de actividad para los autónomos

En base al mismo, se crea una **prestación extraordinaria** para aquellos autónomos que hayan visto especialmente afectada su actividad por las medidas adoptadas por COVID-19. Os indicamos los aspectos que recoge dicha medida:

- 1) Que el trabajador autónomo se encuentre al corriente en sus obligaciones con la Seguridad Social (de no estarlo, se le realizará la invitación al Pago).
- 2) Podrá solicitarla todo autónomo que se haya visto afectado por el Real Decreto 436 (por el cierre de la actividad) o haya visto reducida su facturación en un 75%.
- 3) La duración de la prestación es de 1 mes prorrogable hasta el fin del estado de alarma.
- 4) No se exige carencia mínima para tener acceso a dicha prestación extraordinaria.
- 5) La prestación consistirá en el 70% de la base reguladora.

Medidas para la protección del desempleo para los trabajadores afectados

Todos los trabajadores afectados por las suspensiones de contrato o reducciones de jornada anteriores, se beneficiarán de las siguientes medidas:

- **Acceso a una prestación contributiva por desempleo**, aunque no cumplan con el periodo de cotización mínimo necesario.
- El tiempo que dure esta prestación **no computará a efectos de consumir los periodos máximos** de percepción de prestaciones.

Serán aplicables a todos los trabajadores afectados y socios de sociedades laborales y cooperativas, aunque tuvieran suspendido el derecho a prestación o no hubiesen cotizado el mínimo.

La base reguladora de la prestación será el resultado de computar el promedio de las bases de los **últimos 180 días cotizados en la empresa**.

Las prestaciones por desempleo de los trabajadores fijos discontinuos, cuyo contrato se haya suspendido por el COVID-19, se reanudarán durante un máximo de 90 días, si vuelven a estar desempleados.

Durante el periodo del estado de alerta, no se tendrá en cuenta si se presentan fuera de plazo solicitudes de alta o reanudación del subsidio por desempleo, ni implicará reducción de la prestación.

Adaptación de las condiciones de trabajo y reducción de jornada por el COVID-19

Los trabajadores por cuenta ajena, que tengan personas a su cuidado hasta segundo grado de consanguinidad a consecuencia del coronavirus, tendrán derecho a una **adaptación o reducción de jornada, de hasta el 100% si es necesario**.

Es un **derecho individual de cada progenitor o cuidador**, debiendo hacerse un reparto corresponsable de sus obligaciones.

Esta adaptación, que podrá consistir en **cambios de turno, horario, funciones, centro de trabajo**, se registrará por lo establecido en los artículos 37.6 y 37.7 del ET y requerirá un pre-aviso con 24 horas de antelación.

Medidas para favorecer el teletrabajo

Se tratará de propiciar el trabajo a distancia frente al cese temporal o reducción de actividad. Para ello, la empresa adoptará las medidas oportunas siempre que sea posible.

Con el fin de simplificar la adaptación, en aquellas empresas o puestos para los que no estuviera prevista la modalidad de trabajo, se entenderá cumplida la obligación de evaluación de riesgos (artículo 16 de la Ley 31/1995).

Moratoria de deuda hipotecaria de la vivienda habitual

Se establece una moratoria de la hipoteca para quienes tengan dificultades para pagar a causa de esta crisis. Estas medidas se aplicarán también a los fiadores y avalistas del deudor principal.

Requisitos para ser beneficiarios de esta ayuda:

- **Estar en situación de desempleo.**
- **Empresarios o profesionales con pérdidas sustanciales de sus ingresos.**
- **Que el conjunto de ingresos de la familia no supere el mes anterior** a la solicitud de la moratoria (Se aplicará con carácter general el límite de 3 veces el indicador IPREM. Esta cantidad se aumentará 0,1 por cada hijo a cargo o persona mayor ó 0,15 por familia monoparental, cuando la suma de hipoteca y gastos supere el 35% de los ingresos netos de la familia).

Recordamos que el IPREM 2020 mensual es de 537,84 euros.

El banco deberá atender las solicitudes en un máximo de 15 días. Estas podrán presentarse a partir del día 19 de marzo de 2020.

Medidas de apoyo al sector turístico, comercio y hostelería

El Gobierno ha abierto una línea de financiación para paliar los efectos de esta crisis en el sector turístico.

Además, las **empresas del sector turístico, comercio y hostelería**, siempre que estén vinculadas al turismo y tengan actividad entre febrero y junio, puedan **iniciar o mantener en alta durante esos meses a los trabajadores con contratos fijos discontinuos aplicando una bonificación del 50% de las cuotas empresariales a la seguridad social.**

Esta medida será aplicable **desde el 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2020.**

Medidas de apoyo financiero para las empresas

Los plazos de pago de la deuda tributaria previstos en los apartados 2 y 5 del artículo 62 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, los vencimientos de los plazos y fracciones de los acuerdos de aplazamiento y fraccionamiento concedidos, los plazos relacionados con el desarrollo de las subastas y adjudicación de bienes a los que se refieren los artículos 104.2 y 104 bis del Reglamento General de Recaudación, aprobado por Real Decreto 939/2005, de 29 de julio, y los plazos para atender los requerimientos, diligencias de embargo y solicitudes de información con trascendencia tributaria, para formular alegaciones ante actos de apertura de dicho trámite o de audiencia, dictados en procedimientos de aplicación de los tributos, sancionadores o de declaración de nulidad, devolución de ingresos indebidos, rectificación de errores materiales y de revocación, que no hayan concluido a la entrada en vigor de este real decreto-ley, se ampliarán hasta el 30 de abril de 2020.

Los plazos previstos en los apartados 2 y 5 del artículo 62 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, los vencimientos de los plazos y fracciones de los acuerdos de aplazamiento y fraccionamiento concedidos, así como los plazos relacionados con el desarrollo de las subastas y adjudicación de bienes a los que se refieren los artículos 104.2 y 104 bis del Reglamento General de Recaudación, aprobado por Real Decreto 939/2005, de 29 de julio, además del establecido para atender los requerimientos, diligencias de embargo, solicitudes de información o actos de apertura de trámite de alegaciones o de audiencia que se comuniquen a partir de la entrada en vigor de esta medida se extienden hasta el 20 de mayo de 2020, salvo que el otorgado por la norma general sea mayor, en cuyo caso éste resultará de aplicación

ENLACE DIRECTO AL TEXTO ÍNTEGRO:



Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19

<https://www.boe.es/boe/dias/2020/03/18/pdfs/BOE-A-2020-3824.pdf>

*Para cualquier consulta o aclaración al respecto,
puede ponerse en contacto con nosotros
a través de los medios habituales*

INFORMACIÓN

de Rigor de Actualidad



ATP
AGRUPACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL

INFORMA

«Desde los GABINETES PROFESIONALES»

MUY IMPORTANTE

**PYMES Y AUTÓNOMOS, AUTORIZADOS A APLAZAR
TODAS LAS DECLARACIONES DE IMPUESTOS
DEL 20 DE ABRIL HASTA EL 20 DE MAYO**

Real Decreto-ley 14/2020, de 14 de abril



NÚM. 105 - Miércoles 15-04-2020

El Consejo de Ministros ha aprobado con fecha de 14 de abril de 2020 el **Real Decreto-ley 14/2020, de 14 de abril, por el que se extiende el plazo para la presentación e ingreso de determinadas declaraciones y autoliquidaciones tributarias**, que permite a pymes y autónomos prolongar el plazo de presentación de declaraciones y autoliquidaciones de impuestos del mes de abril para mitigar el impacto económico provocado por la crisis del COVID-19.

En cuanto a las medidas: **«La moratoria aprobada beneficiará a 3,4 millones de contribuyentes, que representan el 95% de empresas y autónomos que deben presentar su declaración tributaria de abril». Y «Supone una liquidez de 3.558 millones de € para pymes y autónomos/as».**

La norma establece que estos colectivos no tendrán que presentar estos pagos tributarios en abril, como es habitual, sino que extiende el plazo un mes hasta el 20 de mayo para mitigar el impacto económico provocado por la crisis del COVID-19.

FACTURACIÓN POR DEBAJO DE 600.000 EUROS

En concreto, este Real Decreto-ley recoge que los contribuyentes con una facturación de hasta **600.000 euros** tendrán de plazo **hasta el 20 de mayo para presentar las declaraciones de impuestos correspondientes al mes de abril.**

Es decir, podrán aplazar la presentación de la **declaración trimestral del IVA**, el pago fraccionado del **Impuesto sobre Sociedades**, así como el del **IRPF**. En el caso de declaraciones domiciliadas, el plazo se amplía también un mes y *pasa del 15 de abril al 15 de mayo*.

LOS CARGOS, EL 20 DE MAYO

Con independencia del momento de la presentación, **todos los cargos se realizarán el 20 de mayo**. Eso incluye también las declaraciones presentadas antes del 15 de este mes.

De esta forma *-afirma el Ministerio de Hacienda-* el Gobierno muestra su compromiso con pymes y autónomos, que conforman el grueso del tejido productivo de España.

3.4 MILLONES DE CONTRIBUYENTES, AFECTADOS

De hecho, la medida aprobada **beneficiará a 3,4 millones de contribuyentes**, que representan el 95% de empresas y autónomos que deben presentar su declaración tributaria en abril. En la práctica, **esta moratoria supone una liquidez de 3.558 millones para pymes y autónomos**.

Además, esta medida pretende dar un mayor margen a los gestores y asesores fiscales para recopilar la información necesaria para cumplir con las obligaciones fiscales de sus clientes en un momento de gran dificultad por los efectos de la emergencia sanitaria.

PAGO DIFERIDO

Esta decisión se enmarca en la estrategia del Ministerio de Hacienda para combatir los efectos del COVID-19 en la actividad de autónomos y pymes. En ese sentido el Gobierno ya aprobó la posibilidad de que ambos colectivos pudieran aplazar el pago de impuestos hasta un máximo de 30.000 euros durante seis meses, con tres meses sin intereses –para actividades con volumen de facturación inferior a los seis millones de euros–, una moratoria de seis meses en las cuotas a la Seguridad Social para pymes y autónomos y otra moratoria para el pago de la hipoteca de oficinas y locales comerciales.

Esta medida, con un impacto máximo de **14.000 millones**, podría beneficiar al 99,8% de los autónomos y al 94% de las pymes, que son quienes se encuentran por debajo de ese nivel de facturación.

ENLACE DIRECTO AL TEXTO ÍNTEGRO:



Real Decreto-ley 14/2020, de 14 de abril, por el que se extiende el plazo para la presentación e ingreso de determinadas declaraciones y autoliquidaciones tributarias

<https://www.boe.es/boe/dias/2020/04/15/pdfs/BOE-A-2020-4448.pdf>

Para cualquier consulta o aclaración al respecto, puede ponerse en contacto con nosotros a través de los medios habituales

INFORMACIÓN

de Rigor de Actualidad



ATP
AGRUPACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL

INFORMA

«Desde los GABINETES PROFESIONALES»

**NUEVAS MEDIDAS URGENTES COMPLEMENTARIAS
PARA APOYAR LA ECONOMÍA Y EL EMPLEO**

Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril



NÚM. 112 - Miércoles 22-04-2020

El Consejo de Ministros aprobó con fecha de 21 de abril de 2020 el **Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo.**

Con el fin de responder a las necesidades de apoyo reforzado derivadas de la prolongación de esta situación excepcional, de seguir protegiendo y dando soporte al tejido productivo y social, de minimizar el impacto y de facilitar que la actividad económica se recupere en cuanto empiece a remitir esta situación de emergencia de salud pública, a través de este Real Decreto-ley **se aprueba un nuevo paquete de medidas que refuerza, complementa y amplía las anteriormente adoptadas y se centra en el apoyo a las empresas y a los trabajadores.**

Este Real Decreto-ley se estructura en cinco capítulos principales que contemplan ***más de 30 medidas económicas***, encaminadas a mantener las rentas de los trabajadores, tanto por cuenta ajena como autónomos, tratando de garantizar la liquidez de las empresas y apoyar el mantenimiento del tejido productivo, con atención especial para las pymes. Estos cinco capítulos son los siguientes:

- ▶ ***Medidas para reducir los costes operativos de pymes y autónomos.***
- ▶ ***Medidas para reforzar la financiación empresarial.***
- ▶ ***Medidas fiscales.***
- ▶ ***Medidas para facilitar el ajuste de la economía y proteger el empleo.***
- ▶ ***Medidas de protección a los ciudadanos.***

Como principales medidas incluidas en este Real Decreto-ley, destacamos las que afectan directamente a la financiación de empresas y a la protección del empleo, que vienen a **reforzar, complementar y ampliar las adoptadas en las últimas semanas**.

Así pues, podemos destacar:

- ▶ **Se amplían los avales de las líneas ICO hasta el 31 de diciembre. Esta Línea de 100.000 millones de euros permitirá cubrir pagarés de empresa y reforzar las sociedades de garantía recíproca de las Comunidades Autónomas.**
- ▶ **Se aprueba que las empresas y autónomos que tributan por el sistema de módulos puedan cambiarlo por el de estimación directa del IRPF y el IVA, para que así se tengan en cuenta los ingresos actuales, en lugar de los de ejercicios anteriores, que no se ajustan a la nueva realidad.**
- ▶ **Se prorroga la disposición que ordena la preferencia del teletrabajo por dos meses desde que acabe el estado de alarma, así como el derecho de adaptación del horario y reducción de la jornada.**
- ▶ **Se trabaja en la renegociación o moratoria del pago de alquileres de locales dedicados a actividades comerciales.**
- ▶ **Se amplía la cobertura de la prestación por desempleo a las personas que cambiaran de trabajo durante la crisis del COVID-19 y fuesen despedidas durante el periodo de prueba de su nuevo empleo.**
- ▶ **Se refuerza la protección de los trabajadores fijos-discontinuos.**
- ▶ **Opción extraordinaria de pagos fraccionados del Impuesto de Sociedades cuando la cifra de negocios sea inferior a 6 millones de euros.**
- ▶ **Ampliar las contingencias en las que se pueden hacer efectivos los derechos de los planes de pensiones.**
- ▶ **Se ajustan las bases imponibles de los impuestos a la situación económica, liberando 1.100 millones de euros de liquidez para las empresas, en particular pymes y autónomos.**
- ▶ **Se habilita al Consorcio de Compensación de Seguros para que actúe como reasegurador de los riesgos del seguro de crédito, lo que reforzará la canalización de recursos para el crédito comercial.**
- ▶ **Se incrementa el ámbito de aplicación de los ERTEs por causa de fuerza mayor para cubrir caídas significativas de actividad en aquellos sectores considerados esenciales que también han visto reducidos sus ingresos.**

ENLACE DIRECTO AL TEXTO ÍNTEGRO:



Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo

<https://www.boe.es/boe/dias/2020/04/22/pdfs/BOE-A-2020-4554.pdf>

Para cualquier consulta o aclaración al respecto, puede ponerse en contacto con nosotros a través de los medios habituales

FORMACIÓN CONTINUADA DEL
- INGESA -
INTERVENTORES DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA
- ADMINISTRATIVE SERVICES MANAGER -

Claves de la gestión laboral en la actual situación de crisis por el COVID-19

La crisis sanitaria se está transmitiendo a la economía y a la sociedad, afectando tanto a la actividad productiva como a la demanda y al bienestar de los ciudadanos.

En el BOE del pasado 18 de marzo se publicó el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, que se suman a las medidas ya aprobadas del RD 463/2020, del 14 de marzo, en el que se declaró el estado de alarma en nuestro país.

Definición de fuerza mayor en relación con el COVID-19 a efectos de la tramitación de las autorizaciones de ERTes

Esta definición aplicará tanto a las ya presentados como a los que se presenten.

Entiende el Real Decreto-Ley que hay fuerza mayor derivada del COVID-19 las suspensiones y reducciones de contrato que tengan causa directa en pérdidas de actividad derivadas de las distintas medidas gubernativas adoptadas como consecuencia del Covid-19. En ellas están incluidas la declaración del estado de alarma, así como aquellas que impliquen suspensión o 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. También se encuentran en esta definición las situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretadas por la autoridad sanitaria, que queden debidamente acreditadas, que tendrán la consideración de provenientes de una situación de fuerza mayor, con las consecuencias que se derivan del artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Cambios en los procedimientos de suspensión/reducción de jornada

Este caso sólo se aplica a los procedimientos que se presenten desde su entrada en vigor en adelante y mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19

ERTES por fuerza mayor (art. 22):

La empresa solicita autorización y acompaña de un informe vinculando la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19 (además de la justificación), informa a los trabajadores de su solicitud y traslada a la RLT, si existe, copia del informe y la documentación acreditativa de la causa.

La autoridad laboral debe adoptar su decisión (si autoriza o no) en 5 días y el informe de la inspección pasa a ser potestativo (5 días para emitirlo).

La empresa sigue siendo la que decida, una vez autorizada, qué medidas aplica y los efectos surten desde la fecha del hecho causante.

Respecto de la comisión negociadora (si no hay RLT). La comisión la integran los sindicatos más representativos del sector con capacidad para negociar el convenio de aplicación a la empresa, con un representante de cada sindicato, y con decisiones por mayoría de representaciones. Si no se conforma esta comisión, tres trabajadores de la empresa serán elegidos por el procedimiento del 41.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Siempre con un plazo máximo para constituir la comisión de 5 días. Además, la inspección debe emitir informe solo si se lo solicita la autoridad laboral (7 días). El periodo de consulta no podrá ser superior a 7 días.

expediente
de regulación
temporal de empleo (ERTE)
por fuerza mayor

puntos clave.

El Real Decreto-ley 8/2020 ha aprobado una serie de normas que se aplicarán temporalmente a los ERTes por fuerza mayor que tramiten como consecuencia del impacto del COVID-19

¿a cuántos trabajadores se puede aplicar dentro de una empresa un ERTE?

Aplica con independencia del número de trabajadores afectados.

¿qué modalidades existen?

Hay dos modalidades de ERTE: suspensión de contratos de trabajo (ausencia en periodos de referencia completos: días/semanas/meses, pueden ser seguidos o alternos) o reducción de jornada (se trabaja un número inferior de horas al día, se disminuye el tiempo de trabajo entre un 10% y un 70% computado sobre la base de la jornada en diaria, semanal o mensual, pero no se materializa la disminución en días completos).

¿qué pasos previos son necesarios?

El ERTE requiere autorización administrativa.

¿qué efectos tiene para el empresario?

Se suspende la obligación de pago y de trabajo (total o parcialmente) y afecta al devengo de vacaciones (durante la suspensión no se devengan y la reducción origina una disminución en la retribución de las mismas).

¿qué efectos tiene para el empresario?

Se suspende la obligación de pago y de trabajo (total o parcialmente) y afecta al devengo de vacaciones (durante la suspensión no se devengan y la reducción origina una disminución en la retribución de las mismas).

¿qué efectos tiene para el trabajador?

El trabajador puede solicitar el desempleo (total o parcial según sea suspensión o reducción).

El RD-ley 8/2020 establece adicionalmente que todos los trabajadores que se vean afectados por un ERTE motivados por las causas relacionadas con el COVID-19, tendrán derecho a percibir subsidio de desempleo durante todo el tiempo que esté vigente la suspensión/reducción y ello aunque NO tengan el periodo de carencia necesario (periodo mínimo de cotización exigido para percibir la prestación de desempleo) y además el tiempo que "consuman" durante este periodo no se les restará de una eventual futura prestación de desempleo

¿debo seguir cotizando por los trabajadores en ERTE?

Aunque durante un ERTE por fuerza mayor la empresa mantiene la obligación de cotizar, el RD-ley 8/2020 ha previsto que la Tesorería exonerará a la empresa de su aportación más las cuotas por conceptos de recaudación conjunta durante la vigencia del ERTE:

si tiene <50 trabajadores a fecha de 29/2/2020 la exoneración es del 100%,

si tiene 50 o más a dicha fecha la exoneración es del 75%, es necesario que la empresa lo solicite

¿a qué autoridad competente se solicita?

Dependiendo de dónde estén ubicados los centros de trabajo afectados:

Si la empresa dispone de centros ubicados en toda la comunidad autónoma: el ERTE debe solicitarse al órgano competente de la comunidad autónoma o Delegación de Gobierno si la comunidad autónoma es uniprovincial.

Si hay centros afectados ubicados solo en la provincia: a la Subdelegación de Gobierno en la provincia.

Si los centros afectados están ubicados en dos o + comunidades autónomas: a la Dirección General de Empleo.

Si a pesar de afectar a centros de diferentes comunidades autónomas, el 85% de la plantilla pertenece a una única comunidad autónoma: al Organismo competente de la Comunidad Autónoma.



Exoneración de las cotizaciones a la Seguridad Social (art.24) mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19

Esta medida se aplica a los expedientes iniciados antes del 18 de marzo si la causa es coronavirus.

Solo aplica a los ERTE por fuerza mayor (no a los ERTES por causas objetivas).

La Tesorería exonerará a la empresa de su aportación, más las cuotas por conceptos de recaudación conjunta, durante la vigencia del ERTE:

- si tiene <50 trabajadores a fecha de 29/2/2020 la exoneración es del 100%,
- si tiene 50 o más a dicha fecha la exoneración es del 75%, pero es necesario que la empresa lo solicite

La disposición adicional sexta del RD-ley bajo el título "Salv guarda del empleo" establece que las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el presente RD-ley están sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante 6 meses desde la fecha de reanudación de la actividad.

En relación con los trabajadores

Implementación del teletrabajo como medida excepcional y transitoria mientras dure esta situación (art. 5) dentro de lo técnico y razonablemente posible, y siempre que el esfuerzo de adaptación necesario resulte proporcionado.

Derecho a la adaptación del horario y reducción de jornada cuando se acredite deber de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de familiares por consanguinidad hasta el segundo grado, si concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19 (art. 3).

La petición del trabajador debe ser justificada, razonable y proporcionada teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y las necesidades de organización de la empresa. Si no hay acuerdo cabe vía judicial por parte del trabajador (aplica el procedimiento especial de ejercicio de derechos de conciliación).

Hablamos de dos tipos de medidas:

- Redistribución del tiempo de trabajo: cambios de turnos, alteración del horario, horario flexible, cambio de funciones, cambio de centro, implementación de teletrabajo.

- Reducción especial de jornada, con ajuste proporcional del salario, aplicando lo previsto en los apartados 6 y 7 del art. 37 del Estatuto de los Trabajadores, con la especialidad de que el trabajador puede comunicarla a la empresa con 24 horas de antelación y puede llegar a alcanzar hasta el 100%. Cuando el permiso se solicite para el cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad no es necesario que el familiar no desempeñe actividad retribuida.

Todos los trabajadores que se vean afectados por un ERTE de fuerza mayor u objetivo (causas económicas, técnicas, organizativas y de la producción), ya sea de suspensión, ya sea de reducción de jornada, motivados por las causas que hemos visto relacionadas con el COVID-19, es decir derivados de las situaciones extraordinarias reguladas en el RD-Ley, tendrán derecho a percibir subsidio de desempleo durante todo el tiempo que esté vigente la suspensión/reducción. Esto se aplica también aunque no tengan el periodo de carencia necesario (periodo mínimo de cotización exigido para percibir la prestación de desempleo) y además el tiempo que "consuman" durante este periodo no se les restará de una eventual futura prestación de desempleo.

Funciones de los departamentos para mitigar el impacto del coronavirus

La alta dirección debe velar por el bienestar de los empleados y asegurar una toma de decisiones flexible y correcta.

Consejo de administración

* La alta dirección debe evaluar las pérdidas sufridas durante la crisis sanitaria del COVID-19 y enumerar los principales incidentes que la pandemia podría causar todavía.

* En función de las cifras que arrojen los números, habrá que revisar el plan anual, hacer predicciones para ver si se pueden alcanzar los objetivos del año en curso, elaborar un plan de ajuste en función de los resultados y hacer estimaciones razonables para las metas del próximo año.

* Comunicarse activamente con los accionistas/socios, y transmitirles la información de forma rápida y transparente.

* Otorgar al consejo de administración la autoridad necesaria para tratar los asuntos de carácter urgente.

Alta Dirección

* Continuar monitorizando la situación y cooperar activamente con los requisitos establecidos por los reguladores.

* Organizar todos los departamentos de la empresa para establecer los procesos comerciales y de gestión afectados por el COVID-19, evaluar las pérdidas y adoptar medidas para minimizarlas. Es importante establecer parámetros de medición para poner en marcha los diferentes niveles de respuesta.

* Asegurar una comunicación adecuada interna y externamente; ayudar a los empleados, clientes y al resto de stakeholders a comprender las acciones que se están tomando.

El departamento financiero debe asegurar la continuidad de las operaciones comerciales:

* Evaluar inmediatamente el impacto financiero del COVID-19; analizar el estado actual de las cuentas por cobrar, formular un modelo de previsión financiera de emergencia, analizar los riesgos de liquidez, predecir las posibles demoras de pagos y reducir costes innecesarios. Al mismo tiempo, la empresa debe buscar el apoyo del gobierno y de instituciones financieras lo antes posible.

* Trabajar conjuntamente con el departamento comercial y de administración, asesorarse sobre las posibles instituciones de financiación, vigilar la utilidad de los fondos y aplicar medidas de respuesta durante la pandemia.

* Examinar minuciosamente las leyes y normativas emitidas durante el período de crisis.

Un departamento de RRHH ágil, cercano y con una comunicación fluida.

* Cooperar con los distintos departamentos para llevar a cabo un registro del estado de salud de todo el personal y actualizarlo con regularidad, entre otros.

* Establecer un mecanismo de comunicación para los empleados a todos los niveles durante la crisis del COVID-19, captar rápidamente las necesidades del equipo, coordinar los recursos para volver a los ritmos de trabajo normales; y garantizar la salud física y mental de los empleados.

El departamento de tecnología debe garantizar un funcionamiento estable del trabajo en remoto.

* Evaluar la estabilidad de la infraestructura tecnológica. Poner en marcha un sistema de almacenamiento y copias de seguridad de la información.

* Garantizar el buen funcionamiento del trabajo en remoto.

* Actualizar los dispositivos de software y hardware que dan apoyo al teletrabajo. Al mismo tiempo, considerar la posibilidad de establecer otros métodos de comunicación, siempre sujetos a una estricta vigilancia de transmisión e intercambio de información confidencial.

* Establecer una vigilancia en tiempo real de los servidores en la nube.

Las unidades de negocio deberán evaluar las repercusiones del COVID-19 y mitigar los riesgos.

* Identificar las unidades de negocio clave. Evaluar el impacto de la pandemia y el alcance de sus efectos; considerar la posibilidad de establecer nuevas alianzas estratégicas para obtener beneficios y reducir riesgos.

* Evaluar el cumplimiento de los contratos existentes y comunicarse con los clientes para encontrar formas de minimizar el impacto en los cambios normativos/legales.

* Contactar con los principales proveedores de la empresa y considerar fórmulas alternativas de pago.

* Prestar atención a las posibles oportunidades de negocio durante este período.

El departamento de logística debe proveer diferentes materiales de prevención ante el COVID-19

* Proporcionar materiales de prevención a los empleados (desinfectantes para las manos, mascarillas y guantes, toallas de papel, etc.); mejorar los acuerdos de reciclaje de residuos (tales como, establecer puntos independientes de recogida de basura, etc.); y desarrollar políticas de prevención y control en el lugar de trabajo (higiene de las manos, protocolo para el manejo de la tos, etc.).

* Fortalecer el profesionalismo, la estandarización y la puntualidad del personal de limpieza, bajo las directrices de los departamentos de salud correspondientes.

Cuestionario Formativo

A continuación facilitamos algunas preguntas específicas en referencia al «Área de Formación Continuada».

La contestación de las mismas le permitirá saber si ha fijado los conceptos formativos propios en esta materia. Para la comprobación de las respuestas correctas puede consultar la última página de nuestro Boletín Oficial.

1.- En los supuestos de Ertas por causa de fuerza mayor, la autoridad laboral debe adoptar su decisión (si autoriza o no):

- a) en un plazo de en 5 días y emitir el informe de la inspección que pasa a ser potestativo también en 5 días.
- b) en un plazo máximo de 7 días y el periodo de consulta no podrá ser superior a 7 días.
- c) y comunicarla a la empresa con 24 horas de antelación.

2.- ¿ Qué efectos tiene el Erte para el trabajador?

- a) si no reúne el periodo mínimo de carencia no tendrá derecho a percibir subsidio de desempleo.
- b) el tiempo que consuman durante este periodo se les restará de una eventual futura prestación de desempleo.
- c) el trabajador tendrá derecho a percibir el subsidio por desempleo durante todo el tiempo que esté presente la suspensión/reducción.

3.- El departamento financiero debe asegurar la continuidad de las operaciones comerciales:

- a) y comunicarse activamente con los accionistas/socios, y transmitirles la información de forma rápida y transparente.
- b) y organizar todos los departamentos de la empresa para establecer los procesos comerciales y de gestión afectados.
- c) y analizar el estado actual de las cuentas por cobrar, así como formular un modelo de previsión financiera de emergencia, analizar los riesgos de liquidez, predecir las posibles demoras de pagos y reducir costes innecesarios.

4.- El departamento de RRHH deberá ser ágil, cercano y con fluida comunicación para:

- a) Contactar con los principales proveedores de la empresa y considerar fórmulas alternativas de pago.
- b) Cooperar con los distintos departamentos para llevar a cabo un registro del estado de salud de todo el personal y actualizarlo con regularidad, entre otros.
- c) Garantizar el buen funcionamiento del trabajo en remoto.

Consultorio formativo

Preguntas y Respuestas

Sección dedicada a responder desde un punto de vista formativo y práctico, cuestiones variadas de actualidad, surgidas por dudas y consultas planteadas en el ejercicio de la actividad de nuestros profesionales.



Pregunta

El impacto económico del Coronavirus puede llevar a la empresa a tomar decisiones para garantizar su liquidez.

¿Cómo puede afectar esta situación a la liquidez de las empresas?.

Respuesta

A corto plazo, en un escenario de contención del virus, los expertos recomiendan en primer lugar definir varios modelos de test de estrés, en los que se analicen las distintas variables que puedan afectar a los estados financieros de la empresa.

Una medida a medio plazo podría pasar por la reducción de costes y el manejo de efectivo a través del ahorro en gastos; e incluso, en un escenario más complejo, la activación de palancas de generación de liquidez a través de medidas como la venta de activos o el apalancamiento.

Todas estas consideraciones deben ser plasmadas en un perfil de liquidez revisado, que incluiría la evaluación de cualquier nueva dinámica del capital circulante, además del mantenimiento de una previsión de efectivo a corto plazo.

Ligado a este aspecto, consecuencias de la crisis como la volatilidad de los mercados o la incertidumbre económica pueden afectar a la coyuntura de las empresas y a su información financiera. Es importante tener en cuenta las obligaciones de reporte, especialmente en las empresas con presencia global, que puede provocar dificultades a la hora de acceder y recopilar información sobre los estados financieros y no financieros.

Pregunta

¿Cómo puede afectar la situación actual a la cadena de suministro de la empresa?.

Respuesta

En una situación como la actual, las empresas verán puestas a prueba la gestión de riesgos: el COVID-19 y sus implicaciones pueden evolucionar a una velocidad mucho mayor que la capacidad de toma de decisiones en grandes compañías. A corto plazo, los expertos recomiendan realizar un mapa de riesgos con análisis exhaustivo que

incluya desde los posibles impactos en las líneas de ingresos, a la monitorización de la situación geográfica de clientes y proveedores, además de controlar las acciones que llevan a cabo sus competidores.

A medio plazo, dada la declaración del COVID-19 como pandemia por la OMS y teniendo en cuenta la posibilidad de retraso en su contención, las empresas deben desarrollar un plan de respuesta de cara al impacto en la supervivencia de la compañía. Un plan que debe abordar cuestiones como los cambios de pautas en el consumo, el reajuste de la oferta de productos o la apertura de un canal online ante las limitaciones de movimiento de personas.

Pregunta

En esta situación provocada por el Covid-19, ¿los plazos de obligaciones establecidas en la reglamentación industrial quedan suspendidos?.

Respuesta

En aquellos casos en los que la reglamentación aplicable a vehículos y otros productos e instalaciones industriales establezca la obligación de someterlos a actuaciones técnicas de mantenimiento y/o inspección técnica, de conformidad con la disposición adicional 3º del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, los plazos que impone la administración para efectuar dichas actuaciones quedan suspendidos en tanto este en aplicación el estado de Alarma.

Pregunta

En la actual situación de pandemia, una empresa en activo, S.L., con dos autónomos societarios. ¿Tiene los mismos derechos en cuanto a solicitar prestación extraordinaria, que en este caso sería por reducción de la facturación?.

Respuesta

Pueden solicitar la ayuda extraordinaria todos los trabajadores y trabajadoras en alta en el Régimen Especial de Trabajo Autónomo que cumplan los requisitos, incluidos los autónomos societarios como es el citado caso.

Hay que acreditar una reducción del 75% de la actividad que daría derecho a pedir la prestación.

Toda solicitud deberá ir acompañada de una declaración jurada en la que se haga constar que cumplen todos los requisitos exigidos para causar derecho a esta prestación y aportar la información contable que lo justifique (copia libro facturas, diario de gastos e ingresos...). Si no está obligado a llevar esa documentación de contabilidad, por cualquier medio de prueba admitido en derecho.

Respuestas correctas al cuestionario del Área de Formación Continuada

- 1.- a
- 2.- c
- 3.- c
- 4.- b



Agrupación Técnica Profesional
-INGESA-

Interventores de Gestión Administrativa
-Administrative Services Manager-

Miembro Colectivo de la
AGRUPACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL

C./ Covarrubias, nº 22-1º-Derecha.- 28010 MADRID.- Telf. Corp.: 91 457 29 29

E-mail: ingesa@atp-guiainmobiliaria.com Web: www.atp-ingesa.com

Web Corporativa: www.atp-group.es

