

Beyond LegalMatters es una iniciativa de PeopleMatters y CESZINKIN Consultoría Legal Estratégica, que aspira a compartir, periódicamente y de una forma ágil, las noticias y novedades jurídicas que, tanto a nivel nacional como internacional, tengan una especial relevancia en el ámbito de la gestión de personas

peoplematters CESZINKIN
CONSULTORÍA LEGAL ESTRÁTÉGICA

ÍNDICE

1. NUEVO MARCO LABORAL Y TENDENCIA ERTEs: DE LA FUERZA MAYOR HACIA CAUSAS ECONÓMICAS	2
2. UE, ALEMANIA, REINO UNIDO, ECUADOR Y PERÚ: MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN LABORAL	6
3. DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO Y BRECHA SALARIAL	9
4. LIMITACIÓN SALARIOS Y SUSPENSIÓN VARIABLE EN EMPRESAS RESCATADAS	10



1. NUEVO MARCO LABORAL Y TENDENCIA ERTEs: DE LA FUERZA MAYOR HACIA CAUSAS ECONÓMICAS

NUEVO MARCO LABORAL. UN PASO MÁS EN LA FLEXIBILIDAD LABORAL

Se ha aprobado Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo. Este RDL supone un paso más hacia la necesaria flexibilidad laboral que, desde nuestro punto de vista, posibilitará, entre otras cosas, que las empresas desplieguen nuevas estrategias en la organización, distribución del trabajo y la protección de su talento.

Os damos nuestra visión de las principales medidas.

1. ERTEs derivados por el estado de Alarma durante la fase de desconfinamiento (los que tuvieron lugar por causa de fuerza mayor por el COVID19)
 - Posibilidad de prorrogarlos hasta el 30.06.20 si las causas que dieron lugar al mismo impiden el reinicio de la actividad.
 - Posibilidad ir reincorporando trabajadores a su puesto de trabajo si la actividad lo permite (y el resto que continúen en el ERTE).
 - Si se renuncia totalmente al ERTE hay que comunicarlo en 15 días a la autoridad laboral.
 - Hay obligación de comunicar al SEPE las variaciones que se produzcan con respecto a la aplicación de medidas que afecten a la totalidad o parte de la plantilla.
2. ERTEs por causas económicas, técnicas, organizativas y productivas comunicadas a partir del desconfinamiento
 - Los producidos entre el 13.05.20 hasta el 30.06.20.
 - Se aplica el artículo 23 del RDL 8/2020. Esto es, se aplican las especialidades que se consideraban para los ERTEs por causas etop por el estado de alarma, donde se reducían los períodos y requisitos para presentarlos. Entre otros, el plazo de 5 días para constituir la comisión representativa, periodo de consultas de 7 días e Informe de la Inspección de Trabajo.
 - Posibilidad de iniciar un ERTE por estas causas aunque exista previamente uno por fuerza mayor: La fecha de efectos del nuevo ERTE por causas e.t.o.p. se retrotraerá a la fecha de finalización del ERTE por fuerza mayor.



3. DESEMPLEO (MEDIDAS EXTRAORDINARIAS QUE YA SE ADOPTARON EN EL RDL 8/2020)

- Se mantienen hasta el 30.06.20 los beneficios sobre la prestación por desempleo relativos a la no necesidad de tener periodo de cotización previa necesaria para causar derecho al desempleo, así como que el desempleo a estos efectos no consume prestación futura.
- Las especialidades con respecto a los fijos discontinuos se mantienen hasta el 31.12.20.

4. COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL DURANTE LOS ERTEs

- Las exenciones de cotizaciones serán, a partir de ahora, de dos tipos.
- Para las empresas que **no puedan recuperar la actividad** ni siquiera parcialmente, se mantiene la exoneración de cuotas a la SS a aquellas empresas que a fecha 29.02.20 tuvieran menos de 50 trabajadores (el 100%) o a las que en esa fecha tuvieran más de 50 trabajadores (75%).
- Para las que **puedan recuperar la actividad**, la exoneración resultará más compleja, ya que habrá exenciones distintas si se produce reincorporación de trabajadores a la actividad laboral. En todo caso, la empresa deberá comunicarlo a la TGSS. Las principales medidas de exoneración -que no tendrán efectos para las personas trabajadoras- son:
 - a) Respecto de las personas trabajadoras que **reinician su actividad** a partir de la fecha de efectos de la renuncia y de los periodos y porcentajes de jornada trabajados desde ese reinicio:
 - <50 trabajadores a 29.2.2020: el 85 % de la aportación empresarial devengada en mayo de 2020 y el 70 % de la aportación empresarial devengada en junio de 2020.
 - >50 trabajadores a 29.2.2020: el 60 % de la aportación empresarial devengada en mayo de 2020 y el 45 % de la aportación empresarial devengada en junio de 2020.
 - b) Respecto de las personas trabajadoras de estas empresas que **continúen con sus actividades suspendidas** a partir de la fecha de efectos de la renuncia y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión:
 - <50 trabajadores a 29.2.2020: el 60 % de la aportación empresarial devengada en mayo de 2020 y el 45 % de la aportación empresarial devengada en junio de 2020.



- >50 trabajadores a 29.2.2020: el 45 % de la aportación empresarial devengada en mayo de 2020 y el 30 % de la aportación empresarial devengada en junio de 2020.
5. No podrán hacer ERTEs ni beneficiarse de las exenciones en materia de seguridad social las empresas que tengan su domicilio fiscal en territorios calificados como paraísos fiscales.
 6. Las empresas que se acojan a estas medidas no podrán repartir dividendos.
 7. Por acuerdo del Consejo de Ministros se da la posibilidad de prorrogar los ERTEs por fuerza mayor más allá de 30.06.20.
 8. Se crea una Comisión de Seguimiento Tripartita Laboral para el desconfinamiento con reuniones mensuales, para el seguimiento de las medidas laborales que se adopten en este fase de excepcionalidad atenuada. Está formada por miembros del Ministerio de Trabajo, del Ministerio de Seguridad Social, CEOE, CEPYNE, CCOO y UGT.
 9. Las empresas que continúen con estas medidas excepcionales SE COMPROMETEN A MANTENER EL EMPLEO DURANTE 6 MESES.
 - Si se incumple: Si se producen despidos o extinción de contratos de cualquiera de las personas afectadas por el ERTE deberán reintegrar la totalidad del importe de las cotizaciones exoneradas, más recargo, más intereses de demora, previa actuación de la Inspección de Trabajo.
 - **NO** se considerará incumplido el compromiso en los siguientes supuestos:
 - a) Despido disciplinario declarado procedente.
 - b) Baja voluntaria o dimisión del trabajador.
 - c) Jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador.
 - d) Fin de contrato fijo discontinuo.
 - e) En los contratos temporales: Cuando finalice el plazo establecido en el contrato, finalización de la obra o servicio objeto del contrato o imposibilidad de realización inmediata de la actividad objeto de contratación.
 - f) En empresas con riesgo de concurso de acreedores.



TENDENCIA ERTE: DE LA FUERZA MAYOR HACIA CAUSAS ECONÓMICAS

De acuerdo con el último pulse semanal realizado por PeopleMatters, en colaboración con CESZINKIN, sobre prácticas laborales y tendencias de compensación durante la crisis, la mayor parte de las compañías (65%) que han aplicado un ERTE se han acogido a las medidas laborales excepcionales (fuerza mayor) del RD 8/2020.

En los ERTE's por fuerza mayor predominan los de suspensión (63%). Este tendencia apenas se ha modificado en el 3er pulse. No obstante, se observa un desplazamiento hacia los ERTEs por causas e.t.o.p. y, creemos que, en este ámbito, considerando el nuevo marco laboral aprobado, los ERTEs de reducción están llamados a desempeñar un papel importante, dado que admiten una amplia gama de modalidades y posibilitan una distribución del trabajo entre los empleados.

EXTRACTO TERCER PULSE SEMANAL

peoplematters

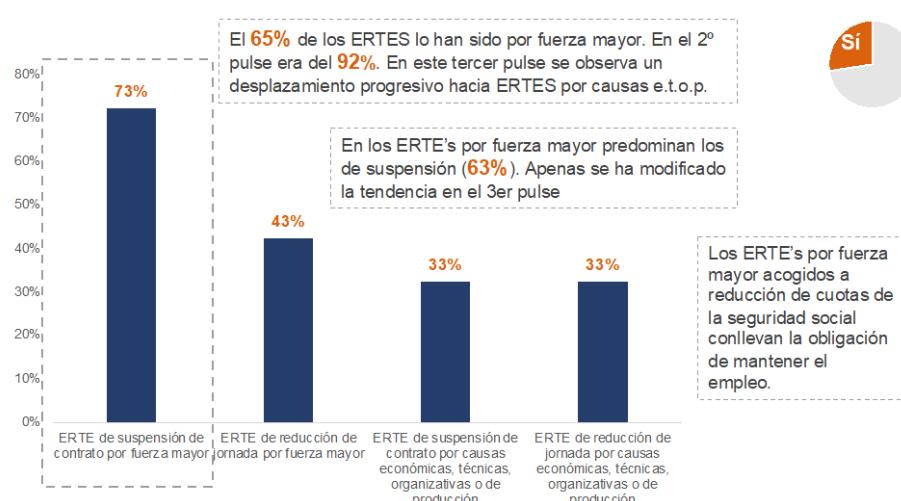
CESZINKIN CONSULTORÍA LEGAL ESTRÁTICA



Medidas para mantener el empleo

¿Qué clase de ERTE ha tratado su empresa?

© PeopleMatters 2020



*Los porcentajes se calculan sobre el total de participantes. Las preguntas pueden tener más de una respuesta y, por tanto, los porcentajes no necesariamente suman 100%

7

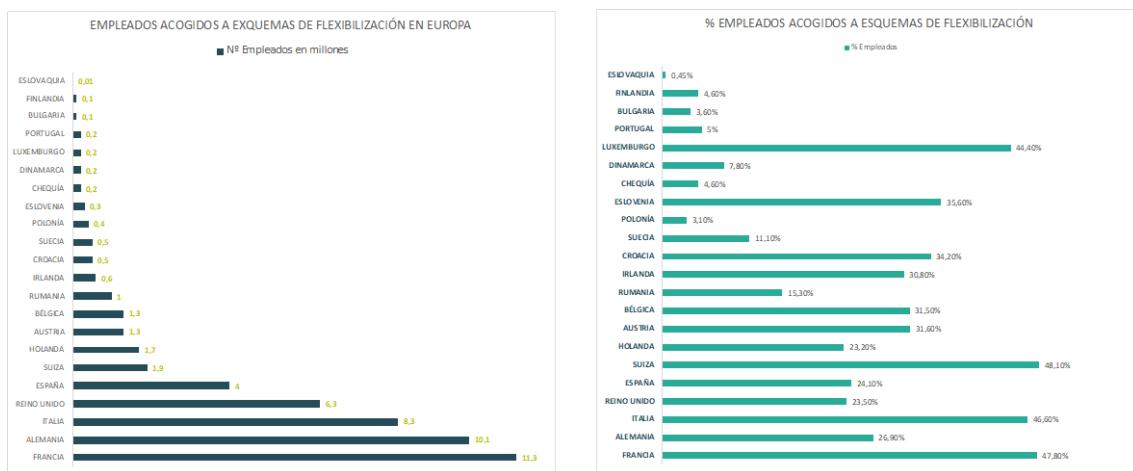


2. UE, ALEMANIA, REINO UNIDO, ECUADOR y PERÚ: MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN LABORAL

MARCO LABORAL EUROPEO

El marco laboral de los países europeos, permite que se establezcan medidas de flexibilización con el objetivo de mantener el empleo al menos a corto plazo. Esto contrasta con otros países como, por ejemplo, los Estados Unidos, donde la crisis ya ha llevado al desempleo a más de 33 millones personas.

Datos del Instituto Sindical Europeo (ETUI) de finales de abril a principios de mayo 2020



Fuente:

<https://www.etui.org/Publications2/Policy-Briefs/European-Economic-Employment-and-Social-Policy/Ensuring-fair-Short-Time-Work-a-European-overview>

ALEMANIA

El Ministerio de Finanzas alemán, entre otros aspectos, ha anunciado una exención en la contribución a la seguridad social de los empleadores de hasta el 80 por ciento de la diferencia entre el salario objetivo y el real para el trabajo temporal y de corta duración (Kurzarbeit). Esta exención está limitada a las ayudas otorgadas para períodos de pago de salarios desde el 29 de febrero de 2020 hasta el 1 de enero de 2021.

El Kurzarbeit, es una medida de flexibilización laboral que posibilita una modalidad de jornada reducida o de suspensión eventual en la que el Estado paga temporalmente algo más de dos tercios del salario. Para ello, como mínimo es necesario que la empresa se acoja a una reducción de jornada del 10% para al menos el 30% de la plantilla, aunque esta reducción, puede ser del 100%.



Esta modalidad de flexibilización permite que los trabajadores repartan la carga de trabajo, pero durante ese tiempo los empleados mantienen su retribución y relación laboral con la empresa, que, a su vez, es retribuida por el Estado para que no haya despidos. En este modelo, los trabajadores afectados no se sitúan en el ámbito del Estado, como sucede en los ERTEs en España.

Enlace a la medida:

https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Gesetzestexte/Gesetze_Gesetzesvorhaben/Abteilungen/Abteilung_IV/19_Legislaturperiode/Gesetze_Verordnungen/2020-04-30-Corona-Steuerhilfegesetz/0-Gesetz.html;jsessionid=43814E2853B64C0701C886F13A8CA75A.delivery1-replication

REINO UNIDO

El programa de mantenimiento del empleo (“Job Retention Scheme”) del Reino Unido para los empleados suspendidos de empleo, sin permiso retribuido, se ha extendido hasta el 31 de octubre.

El programa permite a los empleadores obtener el 80% de los salarios mensuales para los empleados sin permiso, hasta un máximo de 2,500 libras por mes (US \$ 3,085.20).

Alrededor de 935,000 empleadores han aplicado este esquema de suspensión a 7.5 millones de empleados y solicitado 10.1 mil millones de libras (US \$ 12.5 mil millones) bajo este programa.

A partir de Agosto, entre las medidas para reactivar el empleo que se pretenden aprobar, los trabajadores suspendidos podrán trabajar a tiempo parcial, y el empleador pagará parcialmente la parte de los salarios pagados por el gobierno bajo el programa. A finales de mayo se darán más detalles sobre el trabajo a tiempo parcial.

Enlace a la medida:

<https://abouttax.com/QM2>

ECUADOR

La ley ecuatoriana prevé contratos laborales a plazo fijo; los contratos temporales solo se permiten bajo circunstancias muy limitadas. En general, la terminación de los contratos laborales debe ser indemnizada (1,25 veces el salario por año de empleo).

Debido a la rigidez del marco legal y constitucional que considera los derechos laborales inalienables, el Ministerio de Trabajo ha promulgado varios decretos que permiten la reducción, modificación y / o suspensión de las horas de trabajo, para reducir los gastos laborales de los empleadores. Sin embargo, estas medidas son un mero diferimiento de costes, ya que la normativa estipula que los salarios perdidos han de ser recuperados por los trabajadores en el futuro.



Algunos empleadores han hecho uso de la fuerza mayor para finalizar los contratos de trabajo. Aunque esta modalidad es técnicamente legal dentro del marco ecuatoriano, su aplicación práctica durante la pandemia es problemática y está generando cierta litigiosidad, que puede ser foco de más conflictos sociales en el país.

PERÚ

Se ha aprobado el Decreto Supremo N°011/2020, que implementa una serie de medidas graduales para el mantenimiento del empleo. El decreto regula desde las medidas para adoptar el teletrabajo hasta el procedimiento para solicitar la suspensión total del trabajo. La duración de la suspensión está vinculada a la duración del estado de Emergencia Sanitaria, que no puede exceder de treinta 30 días, salvo prórroga del mismo.

De la misma manera se han previsto incentivos fiscales como:

- 1) extender los plazos de pago para las contribuciones de seguridad social del empleador y los impuestos sobre la nómina;
- 2) proporcionar subsidios a los empleadores para contribuir a las contribuciones de seguridad social de los empleados;
- 3) compensar los gastos adicionales incurridos por los empleadores debido al teletrabajo
- 4) permitir retiros excepcionales de fondos de pensiones;
- 5) proporcionar incentivos para los empleados de pequeñas empresas; y
- 6) proporcionar diversas medidas de ayuda para los trabajadores despedidos.

Enlace al Decreto:

<https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-establece-normas-complementarias-para-la-decreto-supremo-n-011-2020-tr-1865658-3>



3. DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO Y BRECHA SALARIAL

Tres empleadas de Oracle Corp. han conseguido un hito sin precedentes en la Justicia norteamericana, al serles reconocido el derecho a representar de forma colectiva a otras mujeres en una demanda por discriminación de género y brecha salarial.

Un juez del estado de California ha admitido a trámite como demanda colectiva la presentada por tres trabajadoras en nombre de más de 4.000 mujeres en la que pretenden demostrar que el gigante tecnológico paga más a los hombres por hacer el mismo trabajo.

"Para un Jurado, el que los trabajos desarrollados por las mujeres con la misma categoría profesional que los hombres, sean sustancialmente iguales o similares es una cuestión de hecho", dijo el juez de la Corte Superior de California V. Raymond Swope en el fallo de 25 páginas, en el que rechaza de plano la argumentación de Oracle de que eran casos individuales porque no realizan un trabajo sustancialmente similar. Este fallo da a las mujeres trabajadoras un gran espaldarazo para exigir el cumplimiento de la Ley de Igualdad.

Hasta ahora, demandas similares contra Walmart, Twitter o Microsoft no habían prosperado, y otras empresas como Uber Technologies habían llegado a acuerdos de compensación para resolver las demandas por discriminación salarial.

En el ámbito europeo, hace unas semanas conocíamos la Resolución de 30 de enero de 2020, sobre la brecha salarial de género, en la que el Parlamento Europeo lamenta profundamente que siga existiendo una brecha salarial de género en la Unión, que repercute negativamente en la situación social y económica de las mujeres y en la sociedad en su conjunto; pide a los Estados miembros que adopten medidas concretas y urgentes para superar las desigualdades salariales y garantizar la igualdad de retribución para un mismo trabajo, promoviendo al mismo tiempo un aumento general de los salarios; pide, por otra parte, a los Estados miembros que adopten medidas específicas para terminar con la brecha de género en materia de pensiones, en particular mediante una subida general extraordinaria y significativa de las pensiones.

En España, en marzo del pasado año, el Real Decreto-ley 6/2019 modificó el Estatuto de los Trabajadores para establecer modelos no sexistas de clasificación profesional, incluir la definición de trabajo de igual de valor y los registros salariales, y el derecho expreso de la representación legal de los trabajadores a recibir información, al menos de forma anual, sobre la aplicación en la empresa del derecho de igualdad y los datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales.

No obstante, estas auditorías salariales, que además han de incluirse obligatoriamente en los Planes de Igualdad, siguen pendientes de desarrollo reglamentario un año



después. A pesar de ello, se debe tener muy presente que los registros salariales son ya de obligado cumplimiento en todas las empresas, aún cuando no tengan una obligación legal inmediata de implantar Planes de Igualdad, lo cual implica que el ejercicio obligatorio de analizar, estructurar y adoptar salarialmente las medidas necesarias para terminar con una posible brecha de género en las empresas ya ha cumplido un año de vida, independientemente de que se deba o no contar con un Plan de Igualdad en función del numero de empleados.

Enlace a los documentos:

https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/B-9-2020-0084_ES.html

4. LIMITACIÓN SALARIOS Y SUSPENSIÓN VARIABLE EN EMPRESAS RESCATADAS

Los Estados miembros de la UE podrán intervenir en el capital de las compañías golpeadas por la crisis. En este contexto, Bruselas avanza hacia un nuevo paquete de ayudas para la recapitalización de empresas que tendrán prohibido el pago de bonificaciones a sus Directivos.

Las medidas de emergencia que los Estados miembros han tenido que adoptar para gestionar la pandemia han afectado a la capacidad de muchas empresas europeas para producir bienes o prestar servicios, lo que ha dado lugar a pérdidas que han mermado sus fondos propios y su capacidad para endeudarse en los mercados. Por lo tanto, esta segunda modificación amplía el Marco Temporal para permitir intervenciones públicas bien orientadas en forma de ayudas destinadas a la recapitalización de empresas no financieras que lo necesiten, a fin de contribuir a reducir el riesgo para el conjunto de la economía de la UE.

Las ayudas de recapitalización solo deberán concederse si no se dispone de otra solución adecuada. Asimismo, la intervención deberá redundar en el interés común, por ejemplo para evitar dificultades sociales y deficiencias del mercado debido a una pérdida significativa de empleos, la quiebra de una empresa innovadora o de importancia sistémica o el riesgo de perturbación de un servicio importante

Hasta que el Estado haya salido totalmente de la compañía, los beneficiarios estarán sujetos a prohibiciones sobre el reparto de dividendos y la recompra de acciones. Además, hasta que al menos el 75 % de la recapitalización haya sido rescatada, se aplicará una estricta limitación de la remuneración de los gestores, incluida la prohibición del pago de bonificaciones. Estas condiciones también tienen por objeto incentivar a los beneficiarios y sus propietarios a recomprar las acciones propiedad del



Estado tan pronto como lo permita la situación económica. Además, hasta que no se rescate al menos el 75 % de la recapitalización, se prohíbe a los beneficiarios distintos de las pequeñas y medianas empresas (pymes), adquirir una participación superior al 10 % en competidores u otros operadores en la misma línea de negocio, tanto en la fase anterior como en la posterior de las operaciones de la empresa

Enlace al proyecto de ley:

https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/ip_20_838

La información contenida en este documento es exclusivamente informativa y en ningún caso puede ser considerada como un asesoramiento profesional acerca de los temas que contiene

Copyright © CESZINKIN- PEOPLEMATTERS

CONSULTORÍA LEGAL ESTRATÉGICA CES, S.L.

PEOPLE MATTERS S.L.