

Actualización Legal en materia Laboral

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

BOE de 14 de octubre de 2020

El Gobierno ha aprobado dos reales decretos siendo el objetivo principal del Real Decreto 901/2020, el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso. Y, por otro lado, el real decreto 902/2020 teniendo como objetivo, establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias.

Las principales novedades que contiene ambos reales decretos se resumen a continuación:

1. Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre:

La presente norma entrará en vigor a los **3 meses** de su publicación en el BOE, es decir, el 14 de enero de 2021.

❖ Planes de igualdad

- Todas las empresas, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, **están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral** y, con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, **así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo** y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.
- Se establece una obligación de elaborar un plan de igualdad en aquellas **empresas que alcanzan 50 o más trabajadores**, siendo voluntario en el resto de las empresas.
- Las empresas que componen un **grupo de empresas** podrán elaborar un plan único para todas o parte de las empresas del grupo. El plan de igualdad de grupo deberá tener en cuenta la actividad de cada una de las empresas que lo componen y los convenios colectivos que les resultan de aplicación. Además, se deberá de justificar la conveniencia de disponer de un único plan de igualdad para varias empresas de un mismo grupo.



❖ Cuantificación del número de trabajadores de la empresa

- Para contabilizar el número de trabajadores, se tendrá en cuenta la **plantilla total de la empresa**, cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición (ETTs).
- En todo caso, cada persona con **contrato a tiempo parcial** se computará, con independencia del número de horas de trabajo, como una persona más.
- A este número de personas deberán sumarse los contratos de duración determinada, cualquiera que sea su modalidad que, **habiendo estado vigentes en la empresa durante los 6 meses anteriores**, se hayan extinguido en el momento de efectuar el cómputo.
- El cómputo se realizará el último día de los meses de junio y diciembre de cada año.
- Una vez alcanzado el umbral que hace obligatorio el plan de igualdad, cualquiera que sea el momento en que esto se produzca, nacerá la obligación de negociar, elaborar y aplicar el plan de igualdad. Esta obligación se mantendrá aun cuando el número de personas trabajadoras se sitúe por debajo de 50,

una vez constituida la comisión negociadora y hasta que concluya el periodo de vigencia del plan acordado en el mismo, o en su caso, durante cuatro años.

- Por último, la negociación, elaboración e implementación del plan de igualdad se hará conforme a lo dispuesto en la presente norma, salvo lo dispuesto en convenio colectivo o acuerdo.

❖ Procedimiento de negociación de los planes de igualdad

• Plazo para la negociación

- Las empresas deberán iniciar el procedimiento de negociación de sus planes de igualdad y de los diagnósticos previos mediante la constitución de la comisión negociadora, dentro del **plazo máximo de 3 meses** siguientes al momento en que hubiese alcanzado los 50 trabajadores, sin perjuicio de las mejoras que puedan establecer los convenios colectivos.
- Si la obligación no nace del número de trabajadores, **sino de lo establecido en convenio colectivo**, las empresas deberán iniciar el procedimiento de negociación dentro del plazo establecido en el citado convenio, o, en su defecto, dentro de los 3 meses posteriores a la publicación del mismo.
- En todo caso, las empresas deberán tener **negociado, aprobado y presentada la solicitud de registro de su plan de igualdad en el plazo máximo de 1 año** a contar desde el día siguiente a la fecha en que finalice el plazo previsto para iniciar el procedimiento de negociación.

• Procedimiento

A. Inicio:

Los planes de igualdad deberán ser objeto de negociación con **la representación legal de las personas trabajadoras:**

- Se constituirá **una comisión negociadora** en la que deberá participar de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.
- Como regla general, participarán, por parte de las personas trabajadoras: (i) el comité de empresa, (ii) las delegadas y delegados de personas, en su caso, o (iii) las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.
- El procedimiento de negociación en aquellos aspectos no expresamente tratados en el presente reglamento será el establecido en **el artículo 89 del Estatuto los Trabajadores.**
- En las empresas con varios centros de trabajo negociará **el comité intercentro** si existe y tiene establecidas competencias para la negociación.

Empresas donde **no existe representación legal:**

- Se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, **por la representación de la empresa**, y de otro lado, **por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector** al que pertenezca la empresa y con la legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.
- La comisión negociadora contará con un **máximo de 6 miembros** por cada parte.
- Si existen centro de trabajo con representación legal, y centros de trabajo sin ella, la parte social de la comisión negociadora estará integrada, por un lado, por los representantes legales de las personas trabajadoras de los centros; y, por otro lado, por la comisión sindical constituida conforme a lo anterior. En este caso la comisión negociadora se compondrá de **un máximo de 13 miembros** por cada una de las partes.

Por último, deberá promoverse la composición equilibrada entre mujeres y hombres de cada una de ambas partes de la comisión negociadora, así como que sus integrantes tengan formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral.

B. Tramitación:

- Durante el proceso de negociación **se levantará acta** de cada una de las reuniones de la negociación.
- Por otro lado, las partes deberán **negociar de buena fe**, con vistas a la consecución de un acuerdo, que requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión.

C. Finalización:

- En caso de desacuerdo, la comisión negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, si así se ha previsto en el mismo para estos casos.
- El resultado de las negociaciones deberá plasmarse **por escrito y firmarse por las partes negociadoras** para su posterior remisión a la autoridad laboral competente, a los efectos de registro y depósito y publicidad.
- Constituida la comisión negociadora, y a los efectos de elaborar el diagnóstico de situación, las personas que la integran tendrán derecho a acceder a cuanta documentación e información resulte necesaria a los fines previstos, estando la empresa obligada a facilitarla, guardando el correspondiente deber de sigilo.

❖ Competencias de la comisión negociadora

El real decreto 901/2020, de 13 de octubre establece **una serie de competencias a la comisión negociadora:**

- (i) Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- (ii) Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- (iii) Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- (iv) Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- (v) Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- (vi) Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación.

❖ Contenido de los planes de igualdad

• Diagnóstico

- Este diagnóstico permitirá obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse.
- Un resumen del análisis y de sus principales conclusiones deberá incluirse **en un informe que formará parte del plan de igualdad.**

Con este objetivo, el diagnóstico se referirá al menos a las siguientes materias:

- (i) Proceso de selección y contratación.
- (ii) Clasificación profesional.
- (iii) Formación.
- (iv) Promoción profesional.
- (v) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- (vi) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- (vii) Infrarrepresentación femenina.
- (viii) Retribuciones.
- (ix) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

– Este diagnóstico deberá **extenderse** a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa y a todos los niveles jerárquicos de la empresa y a su sistema de clasificación profesional, incluyendo datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución, así como a los distintos procesos de selección, contratación, promoción y ascensos.

– El **anexo** del presente real decreto establece los criterios para la realización del diagnóstico.

❖ Contenido mínimo de los planes de igualdad

- (i) Determinación de las partes que los conciertan.
- (ii) Ámbito personal, territorial y temporal.
- (iii) Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o de cada una de las empresas del grupo.
- (iv) Resultados de la auditoría retributiva.
- (v) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- (vi) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas.
- (vii) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- (viii) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- (ix) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- (x) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- (xi) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión.

❖ Vigencia

El periodo de vigencia o duración de los planes de igualdad, que será determinado, en su caso, por las partes negociadoras, **no podrá ser superior a 4 años.**

❖ Seguimiento y revisión

Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de **añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida.**

Se deberá de incluir en el plan de igualdad **una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan,**

con la composición y atribuciones que se decidan en aquel, en el que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, teniendo una composición equilibrada entre hombres y mujeres.

Así mismo, el presente real decreto establece que los planes de igualdad deberán **revisarse** en determinadas ocasiones, como, por ejemplo:

- Cuando se ponga de manifiesto **su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social**
- En supuestos de **fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.**
- Ante cualquier incidencia que **modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa**, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando **una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo** o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Por último, los planes de igualdad vigentes al momento de la entrada en vigor del presente real decreto, deberán adaptarse en el plazo previsto para su revisión y en todo caso, en un plazo máximo de 12 meses contados a partir de la entrada en vigor de este real decreto, previo proceso negociador.

❖ Extensión de los planes de igualdad

Los planes de igualdad incluirán a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa. Asimismo, las medidas que se contengan en el plan de igualdad de la empresa usuaria serán aplicables **a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios.**

❖ Registro de planes de igualdad

Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en el registro de convenios y acuerdos colectivos. Para proceder al registro se deberá cumplimentar la hoja estadística del plan de igualdad.

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

BOE de 14 de octubre de 2020

La presente norma entrará en vigor a los 6 meses de su publicación en el BOE, es decir, el 14 de abril de 2020.

❖ Introducción:

Principio de transparencia retributiva

- Tiene como objetivo **la identificación de discriminaciones**, en su caso, **tanto directas como indirectas**, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñando un trabajo de igual valor, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente.
- Este principio de transparencia retributiva se aplicará a través de los instrumentos regulados en el presente real decreto: (i) los registros retributivos, (ii) la auditoría retributiva, (iii) el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación y el derecho de información de las personas trabajadoras.

Obligación de igual retribución por trabajo de igual valor

- Por otro lado, se establece **la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor**; este principio vincula a todas las empresas independientemente del número de personas trabajadoras, y a todos los convenios y acuerdos colectivos.

❖ Instrumentos de transparencia retributiva

• Registro retributivo

- Todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, **incluido el personal directivo y los altos cargos.**
- Tiene como objeto garantizar **la transparencia en la configuración de las percepciones**, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promedios desglosados.
- Este registro deberá incluir: (i) los valores medios de los salarios, (ii) los complementos salariales y (iii) las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo, además deberá establecerse la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable.

En cuanto a la solicitud de acceso al registro:

– **Si existe representación legal de los trabajadores:**

Todos los trabajadores podrán acceder al contenido íntegro de dicho registro a través de sus representantes.

– Si no existe representación Legal de los trabajadores: En caso de que la empresa no cuente con representación legal de los trabajadores, serán los propios trabajadores quienes tendrán acceso al registro, en cuyo caso la información que se facilitará por parte de la empresa se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, que también deberán estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable.

– El periodo temporal de referencia será con carácter general **el año natural**. A pesar de ello, se prevén posibles modificaciones si fueran necesarias en caso de acaecer alguna alteración sustancial de cualquier elemento del registro salarial.

– Por otro lado, el documento en el que conste el registro podrá tener el formato establecido en las páginas web oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad.

– Finalmente, la representación legal de los trabajadores deberá ser consultada, con una antelación de **al menos 10 días**, con carácter previo a la elaboración del registro.

• **Auditoría retributiva**

– Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, previa a la negociación del plan.

– El objeto es obtener la información necesaria para comprobar **si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.**

– Su vigencia **será la misma que la del plan de igualdad** del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo.

– Por otro lado, las empresas que lleven a cabo una auditoría retributiva tendrán un registro retributivo que deberá reflejar las medias de los trabajadores de igual valor en la empresa y la justificación correspondiente en caso de que la media de las retribuciones de un sexo sea superior, al menos en un 25% al otro.

Contenido de la auditoría retributiva:

• La auditoría retributiva implica **las siguientes obligaciones para la empresa:**

A. Realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa. El diagnóstico requiere:

- (i) Evaluación de los puestos de trabajo, en relación con el sistema retributivo como al sistema de promoción,
- (ii) La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles desigualdades en el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad de la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional.

B. Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas.

❖ **Tutela administrativa y judicial**

La información retributiva o la ausencia de esta, podrá servir para llevar a cabo las **acciones administrativas y judiciales**, tanto individuales como colectivas, de acuerdo con el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, con aplicación, en su caso, de las sanciones que puedan corresponder por concurrencia de discriminación.

Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo.

BOE 30 de septiembre de 2020

Las principales novedades que contiene el Real Decreto-ley 30/2020 se resumen a continuación:

❖ **Se regulan nuevos ERTES por impedimentos o limitaciones de la actividad:**

- **ERTES por impedimentos:** A partir del 1 de octubre, aquellas empresas y entidades **de cualquier sector o actividad** vean **impedido** el desarrollo de su actividad de alguno de su centro de trabajo por restricciones de contención sanitaria **adoptadas, a partir del 1 de octubre de 2020, por autoridades españolas o extranjeras**, previa autorización de un ERTE por fuerza mayor (**cuya duración quedará restringida a la de las nuevas medidas de impedimento referidas**), podrán beneficiarse:

- o Del 100% de reducción de cuota, desde la fecha de cierre hasta el 31 de enero de 2021 cuando tenga menos de 50 personas trabajadoras asimiladas.
- o Del 90% de reducción de cuota, desde la fecha de cierre hasta el 31 de enero de 2021, cuando tenga 50 o más trabajadores o asimilados.

- **ERTES por limitaciones de la actividad:** A partir del 1 de octubre aquellas empresas y entidades **de cualquier sector o actividad** que vean **limitado el desarrollo normalizado de su actividad a consecuencia de decisiones o medidas adoptadas por las autoridades españolas**, previa autorización de un ERTE por fuerza mayor por limitaciones, podrán beneficiarse de:
 - **Empresas de menos de 50 trabajadores:**
 - o Octubre 2020: 100%
 - o Noviembre 2020: 90%
 - o Diciembre 2020: 85%
 - o Enero 2021: 80%
 - **Empresas de 50 o más trabajadores:**
 - o Octubre 2020: 90%
 - o Noviembre 2020: 90%
 - o Diciembre 2020: 75%
 - o Enero 2021: 70%
- Estas exenciones se aplicarán respecto de las personas trabajadoras que tengan sus actividades suspendidas y de los periodos y porcentajes de jornadas afectados por la suspensión y sobre cuotas a abonar en la aportación empresarial y cuotas por conceptos de recaudación conjunta. La renuncia del ERTE supondría la finalización de estas exenciones desde la fecha de efectos de la renuncia.
- ❖ En lo que respecta a los **ERTES por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ETOP)** vinculados a la COVID-19, iniciados tras la entrada del presente Real Decreto-Ley, les resulta de aplicación el artículo 23 del RD 8/2020 con las siguientes especialidades:
 - Se podrán iniciar mientras esté vigente un ERTE por fuerza mayor, y tendrá carácter retroactivo a la fecha de finalización de este.
 - Los ERTE ETOP vigentes a la fecha de entrada en vigor del presente Real Decreto-Ley seguirán siendo aplicables en los términos previstos en la comunicación final y hasta el término referido en la misma.
 - Finalmente, cabrá la prórroga de un ERTE que finalice durante la vigencia del presente Real Decreto-Ley, siempre que se alcance en el periodo de consultas.
- ❖ De nuevo, y como se recogía en el RD 24/2020, se **recogen ciertas especialidades en relación con la transparencia fiscal y el reparto de dividendos:**
 - Las empresas que tengan su domicilio fiscal en países o territorios calificados como paraísos fiscales no podrán acogerse a los ERTE por fuerza mayor y ETOP.
 - Las sociedades mercantiles y personas jurídicas que se acojan a los ERTE por fuerza mayor y ETOP que utilicen los recursos públicos destinados a los mismos, no podrán proceder al reparto de dividendos correspondientes al ejercicio fiscal en que se aplique el ERTE, excepto si abonan previamente el importe correspondiente a la exoneración aplicada a las cuotas de la Seguridad Social.
- Finalmente, la limitación a repartir dividendos no será de aplicación para aquellas entidades que, a fecha de 29 de febrero de 2020, tuvieran menos de 50 trabajadores.
- ❖ El compromiso de mantenimiento del empleo previsto en la Disposición Adicional Sexta del Real Decreto-Ley 8/2020 y art. 6 del Real Decreto-Ley 24/2020, **se mantendrá vigente en los términos y plazos allí vigentes.**
 - Cabe recordar que el compromiso de empleo se extendía a un período de 6 meses desde la fecha de reanudación de la actividad.
 - Por otro lado, las empresas que se beneficien de las exoneraciones en las cuotas a la seguridad social (previstas en el presente Real Decreto-Ley 30/2020), **quedarán comprometidas a un nuevo periodo de 6 meses de salvaguarda del empleo.**
 - Finalmente, si la empresa estuviese afectada por un compromiso de mantenimiento del empleo previamente adquirido, el inicio del periodo de la salvaguarda de empleo previsto en el presente Real Decreto-Ley se producirá cuando aquel compromiso previamente adquirido haya terminado.
- ❖ Se prorrogan los artículos 2 y 5 del Real Decreto-Ley 9/2020 de 27 de marzo hasta el 31 de enero de 2021:
 - La fuerza mayor y las causas ETOP en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, **no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido.**
 - Los ERTES por fuerza mayor o causas ETOP derivados del COVID-10, que afecten a contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo y de interinidad, **la suspensión del contrato supondrá la interrupción del cómputo, tanto de la duración de estos contratos, como de los periodos de referencia**, equivalentes al periodo suspendido.
- ❖ Durante la aplicación de los ERTES regulados en el presente Real Decreto-Ley, **no se podrá realizar horas extraordinarias, ni establecerse nuevas externalizaciones de la actividad durante la aplicación de los expedientes de regulación temporal de empleo regulados** en esta norma.
 - Durante la aplicación de un ERTE, como regla general, no podrán realizarse ni horas extraordinarias ni nuevas contrataciones (directas o indirectas) y/o externalizaciones de actividad.
 - De manera excepcional, y previa información a los representantes legales de los trabajadores, se podrán efectuar nuevas contrataciones y/o externalizaciones

siempre que los empleados afectados por el ERTE no puedan desarrollar las funciones por razones objetivas y justificadas (ej. Formación y/o capacitación).

- El incumplimiento de esta prohibición podría conllevar la imposición de sanciones por parte de la inspección de Trabajo y Seguridad Social.

❖ **Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo.** Se prorrogan algunas de las medidas previstas en el artículo 25 del Real Decreto-Ley 8/2020.

- Se mantiene hasta el 31 de enero de 2021 el reconocimiento del derecho a la prestación contributiva por desempleo a los trabajadores afectados por un ERTE, aunque carezcan del período de carencia mínimo necesario para ello.
- La cuantía de la prestación será del 70% de la base reguladora hasta el 31 de enero de 2021.
- Las empresas afectadas por las prórrogas de ERTE por fuerza mayor y las que están aplicando un ERTE ETOP, a fecha de entrada en vigor de la presente norma, deberán formular una nueva solicitud colectiva de prestaciones por desempleo antes del 20 de octubre de 2020.
- A diferencia de cómo estaba regulado hasta el presente Real Decreto-Ley 30/2020, a partir del 30 de septiembre de 2020, **se computará el período en que se perciba la prestación por desempleo a nivel contributivo a los efectos de consumir los periodos máximos de percepción fijados legalmente.** Sin embargo, no se computarán como consumidas las prestaciones de desempleo de las personas trabajadoras afectadas por un ERTE, cuando aquellas accedan a un nuevo derecho, antes del 1 de enero de 2022, como consecuencia de la finalización de un contrato de duración determinada, de un despido individual o colectivo, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o un despido por cualquier causa declarado improcedente.

❖ **Prestación extraordinaria para personas con contrato fijo discontinuo o que realicen trabajos fijos y periódicos** que se repitan en fecha ciertas.

- Se reconoce una prestación extraordinaria de desempleo a las personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo o que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en determinadas fechas, que hayan resultado afectadas durante todo o parte del último período teórico de actividad por un ERTE.
- Asimismo, se regula una nueva prestación extraordinaria para personas con trabajo fijo discontinuo o que realicen trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas para que, una vez agotada la prestación desempleo, y siempre que continúen desempleadas sin percibir ninguna ayuda a nivel asistencial, perciban una prestación extraordinaria.

❖ **Personas trabajadoras incluidas en expedientes de regulación temporal de empleo que no sean beneficiarias de prestaciones por desempleo.**

- Las personas afectadas por un ERTE o cuyos empleadores pudieran estar beneficiándose de las exoneraciones previstas en este Real Decreto-Ley 30/2020, se considerarán en situación asimilada al alta durante los períodos en que dichas medidas tengan lugar, a los efectos de considerar estos como efectivamente cotizados.

❖ **Compatibilidad de las prestaciones por desempleo con el trabajo a tiempo parcial.**

- Cuando un empleado compatibilice un contrato a tiempo parcial no afectado por ninguna medida de suspensión con la prestación por desempleo percibida como consecuencia de estar afectado por un ERTE, esta última prestación no será reducida en la parte proporcional al tiempo trabajado.
- Aquellas personas beneficiarias de la prestación por desempleo que hayan visto reducida la cuantía de su prestación (como consecuencia de tener una o varias relaciones laborales a tiempo parcial no afectadas por procedimientos de regulación temporal de empleo), tendrán derecho a percibir una compensación económica cuyo importe será el equivalente a la cuantía dejada de percibir.

❖ **El Real Decreto-Ley establece otras medidas relacionadas con las exenciones de la Seguridad Social,** siendo incompatibles con las exoneraciones arriba mencionadas.

- Exoneraciones para empresas pertenecientes **a sectores con una elevada tasa de cobertura por expedientes de regulación de empleo y una reducida tasa de recuperación de actividad** que (i) tengan ERTES prorrogados automáticamente hasta el 31 de enero de 2021, conforme a lo establecido en el presente Real Decreto-Ley 30/2020, (ii) cuya actividad se clasifique en alguno de los códigos de la clasificación nacional de actividades económicas ("CNAE") previstos en el Anexo del presente Real Decreto-Ley.
- Empresas para las que se amplíen automáticamente el ERTE de Fuerza Mayor existentes y que se consideren pertenecientes a sectores con un alto índice de cobertura por ERTES y un bajo índice de recuperación de la actividad.
- Empresas que pasen de un ERTE de fuerza mayor a uno por motivos de ETOP durante la vigencia de este Real Decreto-Ley, cuya actividad esté clasificada en alguno de los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas -CNAE-09- previstos en el Anexo del nuevo Real Decreto-Ley en el momento de su entrada en vigor (es decir, extracción de minerales de hierro, transporte aéreo, comercio mayorista de pieles y cueros, hostelería, artes escénicas, comercio minorista de informática, etc.).
- Empresas calificadas como dependientes o integrantes de la cadena de valor que transiten de un ERTE de fuerza mayor a un ERTE ETOP.

Se entenderá que son integrantes de la cadena de valor o dependientes indirectamente de las empresas a que se

refiere el apartado anterior o dependientes indirectamente de estas: (i) Las empresas cuya facturación, durante el año 2019, se haya generado, al menos, en un cincuenta por ciento, en operaciones realizadas de forma directa con las incluidas en alguno de los códigos CNAE referido en el anexo al RDL; o (ii) aquellas cuya actividad real dependa indirectamente de la desarrollada efectivamente por las empresas cuya actividad está incluida los códigos CNAE indicados en el anexo a la norma.

Las empresas indicadas anteriormente quedarán exoneradas, respecto de los trabajadores afectados por el ERTE que reinicien su actividad a partir del 1 de octubre de 2020, o que la hayan reiniciado desde la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 18/2020, de 12 de mayo, y para los trabajadores cuyas actividades se hayan suspendido entre el 1 de octubre de 2020 y el 31 de enero de 2021, en los porcentajes y condiciones que se indican a continuación:

- El 85% de la aportación empresarial devengada en los meses de octubre, noviembre, diciembre de 2020 y enero de 2021, cuando la empresa tenga menos de 50 trabajadores (inscritos o asimilados a la situación de alta en la Seguridad Social) a 29 de febrero de 2020.
- El 75% de la aportación empresarial devengada en octubre, noviembre, diciembre de 2020 y enero de 2021, cuando la empresa tenga 50 o más trabajadores (inscritos o asimilados a la situación de alta en la Seguridad Social) a 29 de febrero de 2020.

Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia

BOE 23 de septiembre de 2020

El Real Decreto-ley 28/2020 (el "**Real Decreto**") regula las relaciones de trabajo por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario que se desarrollen a distancia con carácter regular. Se entenderá que es regular el trabajo a distancia siempre que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

Este nuevo Real Decreto-ley entrará en vigor el 13 de octubre de 2020.

Por otra parte, si la empresa dispone de una política interna sobre el trabajo a distancia, ésta será aplicable hasta el vencimiento de la misma y una vez vencida la política será de aplicación este nuevo Real Decreto-Ley. Si no se ha fijado un plazo en la política, este nuevo Real Decreto-Ley será aplicable

un año después de su entrada en vigor, es decir, el 13 de octubre de 2021. Los puntos más destacables son:

- Los acuerdos de trabajo a distancia en los trabajadores **menores de edad, contratos en prácticas y contratos para la formación** y el aprendizaje deben garantizar como mínimo un cincuenta por ciento de la prestación de los servicios presencial.
- **Igualdad y no discriminación.** No puede haber diferencias injustificadas entre los trabajadores a distancia y los que trabajan en el lugar de trabajo. Por lo tanto, los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que si prestaran los servicios presencialmente, salvo los derechos inherentes a la realización del trabajo presencial. Por otra parte, estos trabajadores no podrán sufrir perjuicios en ninguna de sus condiciones de trabajo, como el salario, el tiempo de trabajo, la formación, la promoción profesional... etc.
- La decisión de trabajar a distancia será **voluntaria y reversible** y requerirá la firma del acuerdo de trabajo a distancia regulado en el Real Decreto-ley. Por tanto, la negativa de un trabajador a trabajar a distancia, la petición de volver a trabajar presencialmente o las dificultades para su desarrollo adecuado no serán causas justificativas de la extinción de la relación laboral ni de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
- El acuerdo de trabajo a distancia debe formalizarse **por escrito** antes de que comience la prestación de servicios a distancia en un plazo máximo de 3 meses desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley, el 13 de octubre de 2020. La empresa, en un plazo de 10 días tras la formalización, debe entregar una copia a la **representación legal de los trabajadores** y, posteriormente, esa copia se enviará a la oficina de empleo. Las **modificaciones** del contrato o acuerdo de trabajo a distancia deben ser acordadas entre la empresa y el empleado, siendo formalizadas por escrito, y deben ser comunicadas a la representación legal de los trabajadores.
- El acuerdo debe contener como contenido mínimo obligatorio
 - o Inventario de medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia.
 - o Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora y la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa.
 - o Horario de trabajo del trabajador.
 - o Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y a distancia.
 - o Centro de trabajo al que el trabajador queda adscrito.
 - o Lugar de trabajo a distancia elegido por el trabajador.
 - o Duración de plazos de preaviso para la reversibilidad al trabajo presencial.

- o Medios de control empresarial de la actividad.
 - o Procedimiento a seguir en caso de dificultades técnicas.
 - o Instrucciones en materia de protección de datos.
 - o Instrucciones sobre seguridad de la información.
 - o Duración del acuerdo de trabajo a distancia
- Derechos de los empleados que trabajan a distancia:
 - o Derechos relacionados con la carrera profesional: Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los trabajadores que trabajen presencialmente en relación con la **formación y la promoción profesional**. La empresa debe tomar las medidas necesarias para garantizar este derecho e informar a los empleados por escrito de las posibilidades de promoción.
 - o Derechos de mantenimiento de medios y gastos: Los empleados tendrán derecho a que se les proporcionen todos los **medios, equipos e instrumentos necesarios** para el desarrollo de la actividad. Por otra parte, también tendrán derecho a la **compensación total de los gastos** ya que la empresa deberá compensar tanto los gastos directos como los indirectos. Mediante convenio colectivo o acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, se podrán establecer diferentes mecanismos para la determinación de estos gastos.
 - o Derecho a un **horario flexible**: El trabajador podrá modificar el horario de prestación de servicios, de acuerdo con la normativa sobre el tiempo de trabajo y de descanso.
 - o Derecho al **registro del tiempo de trabajo**: La empresa sigue estando obligada a registrar las horas de trabajo fielmente de los trabajadores.
 - o **Prioridad para los trabajos presenciales**: Los trabajadores a distancia tienen prioridad para ocupar los puestos de trabajo presenciales y la empresa debe informarles de las vacantes disponibles.
 - o Derecho a la **prevención de riesgos laborales**: La empresa debe aplicar una política preventiva, que contemple los riesgos psicosociales, y aplicar las medidas necesarias para evitar el acoso laboral. En el caso de que el trabajador no autorice el acceso al lugar donde se presta el servicio, debe proporcionar la información que se le dará al servicio de prevención sobre las condiciones del lugar donde se prestan los servicios.
 - o Derecho a la **intimidad y a la protección de datos**: Los mecanismos de control que puedan existir deben ser apropiados, necesarios y proporcionales.
 - o Derecho a la **desconexión digital**: Se trata de un deber de limitar el uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y laboral durante los períodos de descanso. Mediante convenio colectivo o acuerdo de empresa se establecerán los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo de este derecho a la desconexión en el trabajo a distancia.
 - **Derechos colectivos**: Los trabajadores a distancia tendrán derecho a ejercer sus derechos colectivos con el mismo contenido y alcance que el resto de los trabajadores del centro.
 - Deberes de los trabajadores a distancia: Los trabajadores deberán cumplir con las instrucciones de la empresa sobre protección de datos y seguridad de la información. Además, deberán cumplir las condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas en la empresa en relación con los equipos o herramientas informáticas.
 - Vigilancia y control por parte de la empresa: Podrá adoptar la medida que considere más adecuada de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por parte de la persona trabajadora y de sus obligaciones y deberes en el trabajo, respetando su dignidad y la protección de los datos.
 - Los Convenios o acuerdos colectivos podrán establecer, en función de los puestos de trabajo en concreto, la identificación de los puestos susceptibles de ser realizados mediante trabajo a distancia, las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad, la duración máxima del trabajo a distancia, la jornada mínima presencial en el trabajo a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial, un porcentaje inferior a los efectos de calificar como "regular" el trabajo a distancia, un porcentaje de trabajo presencial de los contratos formativos diferente al previsto (siempre que no se celebren con menores de edad) u otras circunstancias extraordinarias.
 - La **disposición adicional primera** establece que a las situaciones de trabajo a distancia existentes a la entrada en vigor del presente Real Decreto-ley que se regían por determinados acuerdos o convenios colectivos les aplicarán igualmente la presente normativa desde el momento en el que estos pierdan su vigencia. Si no prevén plazo de duración, esta normativa surtirá efectos un año después de su publicación en el BOE, salvo que las partes firmantes de estos acuerden expresamente un plazo superior, con un máximo de tres años. Por otra parte, este real decreto ley no podrá suponer la pérdida de la compensación, absorción o derechos o condiciones más beneficiosas que se vinieran disfrutando por los trabajadores a distancia anteriores a la publicación de esta normativa.
 - Finalmente, la **disposición adicional tercera** establece que el trabajo a distancia implantado excepcionalmente por las medidas extraordinarias para combatir el COVID-19 le seguirá aplicando la normativa laboral ordinaria. Sin embargo, las empresas estarán obligadas a dotar de los medios, equipos, herramientas y consumibles que exige el desarrollo de este trabajo a distancia, así como el mantenimiento y la negociación colectiva establecerá la forma de compensación de los gastos derivados de este trabajo a distancia.

Alerta

Informativa ESN:
COVID-19

Para cualquier información adicional y asesoramiento legal preciso y personal póngase en contacto con:

Jacobo Martínez

Socio de Laboral

T: +34 91 429 43 33 / M: +34 675 564 914

jmartinez@eversheds-sutherland.es

Luis Aguilar

Counsel

T: +34 91 429 43 33 / M: +34 608 480 616

laguilar@eversheds-sutherland.es

María Teresa Salinas

Counsel

T: +34 91 429 43 33 / M: +34 689 687 971

tsalinas@eversheds-sutherland.es

Adrián Pérez

Abogado

T: +34 91 429 43 33 / M: +34 639 466 167

aperez@eversheds-sutherland.es

Estíbaliz García

Abogada

T: +34 91 429 43 33 / M: +34 689 088

189_egarcia@eversheds-sutherland.es

José Luis Carrascosa

Abogado

T: +34 91 429 43 33

jlcarrascosa@eversheds-sutherland.es



Para más información relativa a **COVID-19** acceda al siguiente [link](#) en nuestra página web