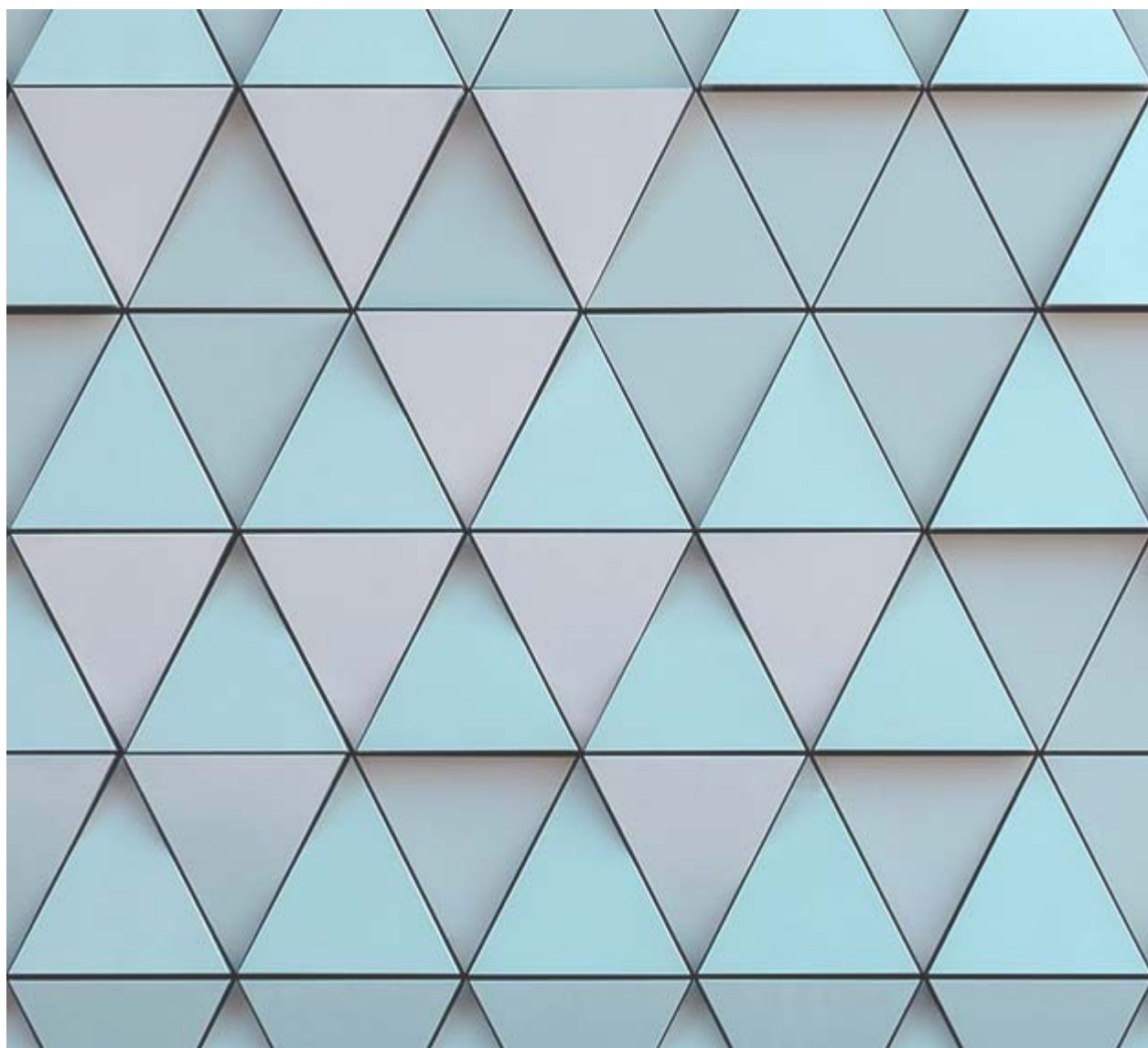


Newsletter Laboral



1er trimestre de 2022 | 12 de abril 2022



Contenidos

NOVEDADES ERTE Y COVID

NUEVAS LIMITACIONES AL DESPIDO POR LA GUERRA EN UCRANIA

ESTRENADA LA REGULACIÓN DE LOS ARTISTAS PROFESIONALES

IGUALDAD: HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

SENTENCIAS RELEVANTES

Incremento del SMI

Despido colectivo vs. ERTE

Negociación de planes de igualdad

ERTE fuerza mayor y ciberataque informático

Acuerdo de teletrabajo

PRÓXIMAMENTE



NOVEDADES ERTE Y COVID

El pasado 31 de marzo finalizó la última prórroga de los ERTE por COVID, regulada en el Real Decreto-ley 22/2022, de 22 de febrero. Las empresas que a partir de ahora quieran implementar la suspensión de contratos de trabajo o reducción de jornada temporal deberán hacerlo conforme el procedimiento legal de **ERTE regulado en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores (ET)**, sea por causas objetivas (económicas, técnicas, organizativas o de producción) o por fuerza mayor, cuyo procedimiento difiere sustancialmente, así como las exoneraciones a las que puede acceder a la empresa en cada caso.

El BOE de 1 de abril publicó el Acuerdo del Gobierno por el que se activa para las agencias de viaje y operadores turísticos el nuevo tipo de ERTE denominado **Mecanismo RED en su modalidad sectorial**. La medida permitirá, a las empresas del sector que lo soliciten y sean autorizadas, a seguir suspendiendo temporalmente contratos de trabajo o reduciendo jornadas laborales y limitando sus costes sociales, desde el 1 de abril hasta el 31 de diciembre de 2022. La medida solo ha sido activada para las empresas de este sector porque, según datos oficiales, el 24,3% del total sus plantillas seguían todavía en ERTE, mientras que, en el resto de ramas de actividad, ese dato se sitúa por debajo del 5%. El Mecanismo RED sectorial ofrece un 40% de exoneración de cuotas a la Seguridad Social, condicionada a la realización de acciones formativas y al cumplimiento del correspondiente compromiso de mantenimiento del empleo, que empezará a computarse cuando finalice la medida. Además, las personas trabajadoras afectadas por la medida podrán acceder a una prestación de Seguridad Social específica, que no requiere período de cotización previo y no consume prestación por desempleo. Por último, la empresa deberá acompañar a su solicitud un plan de recualificación de las personas afectadas, que incorporará las acciones formativas que se deben desarrollar durante la aplicación de la medida. No se descarta que este sistema de flexibilidad interna, cuya tramitación requiere de una mayor precisión, se active en un futuro próximo para otro tipo de sectores, como por ejemplo el sector de la automoción, debido a los cambios en su modelo de negocio como consecuencia de su reconversión para la fabricación de coches eléctricos y la necesidad de recualificación de su plantilla.

NUEVAS LIMITACIONES AL DESPIDO POR LA GUERRA EN UCRANIA

El Real Decreto-Ley 6/2022, de 29 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes en el marco del **Plan Nacional de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la guerra en Ucrania**, que entró en vigor el 31 de marzo, incluye varias medidas con impacto laboral, dirigidas a garantizar el efecto útil de las ayudas públicas aprobadas en esta norma y a evitar la destrucción de empleo.



- > Por una parte, las empresas beneficiarias de las ayudas directas previstas en esta norma –dirigidas a paliar los efectos perjudiciales de la crisis energética– **no podrán justificar despidos objetivos** basados en el aumento de los **costes energéticos** hasta el 30 de junio de 2022. El incumplimiento de esta obligación conllevará, según se indica, el reintegro de las ayudas recibidas. Son beneficiarias de las ayudas directas las empresas de la industria intensiva en consumo de gas, las del sector del transporte por carretera y ferrocarril, las productoras de leche y a las empresas de los sectores agrario y pesquero.
- > Por otra parte, se establece que las empresas que, por causas relacionadas con la invasión de Ucrania, se acojan a cualquiera de los **ERTE regulados en el artículo 47 ET** (bien sea por fuerza mayor o por causas ETOP), y reduzcan las jornadas laborales o suspendan contratos de trabajo, si se benefician de **apoyo público**, no podrán utilizar dichas causas para realizar **despidos objetivos**. Una vez más, la norma no aclara aspectos importantes de estas limitaciones al despido, tales como la calificación que corresponde al despido que se produzca incumpliendo esta limitación, o qué debe entenderse por *apoyo público* a estos efectos.

ESTRENADA LA REGULACIÓN DE ARTISTAS PROFESIONALES

El Real Decreto-Ley 5/2022, de 22 de marzo, adapta el régimen de la relación laboral de carácter especial de las personas dedicadas a las actividades artísticas, así como a las actividades técnicas y auxiliares necesarias para su desarrollo, con entrada en vigor el pasado el 31 de marzo.

- > Como novedad más relevante, la nueva regulación especial se aplica no sólo a los artistas profesionales, sino también al **personal técnico y auxiliar necesario para el desarrollo de la actividad**, siempre que no pertenezca a la estructura permanente de las empresas del sector.
- > Además, se regula el **nuevo contrato laboral artístico** atendiendo a las necesidades específicas del sector y se caracteriza por la intermitencia de la actividad. Se prevé su transformación en indefinido cuando se produzca la concatenación de contratos temporales de acuerdo con lo dispuesto en el art. 15.5 ET, o cuando se contrate incumpliendo lo dispuesto en la norma.
- > La indemnización mínima por extinción del contrato de duración determinada se establece en doce días de salario por año de servicio para todos los colectivos. Cuando la duración del contrato exceda de dieciocho meses la indemnización será de veinte días de salario por año de servicio.



IGUALDAD: HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Los Ministerios de Trabajo y Economía Social y de Igualdad han publicado la *herramienta de valoración de puestos de Trabajo* para identificar y visibilizar las diferencias retributivas entre mujeres y hombres. La valoración de puestos de trabajo es necesaria para dar cumplimiento a las obligaciones de las empresas que elaboren planes de igualdad de realizar una auditoría retributiva como parte del diagnóstico del mismo y de recoger en su registro retributivo la media aritmética y la mediana de las percepciones salariales de los puestos de trabajo de igual valor.

Desde marzo de 2022, todas las empresas con más de 50 personas trabajadoras tienen obligación de tener un plan de igualdad.

SENTENCIAS RELEVANTES

Incremento del SMI

Tribunal Supremo, Sala 4ª, 26.01.2022 (Rec. 89/2020), 29.03.2022 (Rec. 162/2019) y 29.03.2022 (Rec. 60/2020)

Las importantes subidas que al SMI ha experimentado en los últimos años (actualmente el SMI se sitúa en 1.000€/mes por 14 pagas) han venido suscitando dudas sobre el modo en que debían repercutir en los ingresos percibidos por la plantilla afectada. En particular, se ha venido discutiendo si las nuevas cantidades debían tomarse como salario base y sobre ellas calcular los diversos complementos (antigüedad, penosidad, peligrosidad), tal y como parece desprenderse de la literalidad del *Real Decreto de SMI*.

Mediante tres sentencias dictadas durante el primer trimestre del año, el Tribunal Supremo ha dado una respuesta negativa al interrogante. Conforme a sus palabras, “para conseguirla efectiva percepción del SMI garantizado hay que atender a las previsiones del convenio colectivo, incluyendo los diversos complementos salariales, salvo que una norma con rango de Ley aboque a otra conclusión, o el propio convenio colectivo lo indique de forma expresa”.

La primera de las sentencias referenciadas explica que lo cobrado por complemento de antigüedad forma parte del salario que debe compararse con el nuevo SMI; la segunda extiende esa regla a todos los complementos salariales (incluso variables); y la tercera advierte que fuera de la regla quedan las percepciones extrasalariales.



Despido colectivo vs. ERTE

Tribunal Supremo, Sala 4ª, 22.02.2022 (sentencia núm. 168/2022, Pleno)

Si concurren causas ETOP estructurales, y no meramente coyunturales, aunque estén relacionadas con la COVID-19, la empresa debe proceder al despido colectivo, frente a una suspensión de contratos cuya duración limitada en el tiempo no responde a la naturaleza temporal de dichas causas. Se permite, por tanto, la adopción de medidas de flexibilidad externa cuando no sea posible afrontar la crisis empresarial mediante medidas de flexibilidad interna. El TS confirma la nulidad del despido colectivo declarada por el TSJ País Vasco, pero no por la supuesta vulneración de la limitación de despido contenida en el art. 2 del RDL 9/2020, sino por vulnerar la garantía de indemnidad al considerar que la medida extintiva responde a la declaración de nulidad de un ERTE previo.

Negociación de planes de igualdad

Tribunal Supremo, Sala 3ª, 28.03.2022 (sentencia núm. 383/2022)

El Tribunal Supremo valida el llamamiento que el art. 5.1 del Real Decreto 901/2020 realiza a los sindicatos más representativos y a los más representativos del sector cuando, en ausencia de representación legal de los trabajadores (en todo o alguno de los centros de trabajo), la empresa tiene que negociar un plan de igualdad (desde el pasado 7 de marzo, en empresas de más de 50 trabajadores). La sentencia desestima así el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la patronal CEOE, donde solicitaba que este precepto fuese anulado por invadir la reserva material a la ley. Resumidamente, la Sala alega que, en sede de negociación colectiva, el Estatuto de los Trabajadores confiere la legitimación negocial a las organizaciones sindicales más representativas cuando no existen otros órganos de representación de los trabajadores. Por tanto, las empresas que se encuentren en este escenario deberán extremar las precauciones y llamar a los sindicatos apropiados para que el plan de igualdad sea válido y pueda registrarse en el REGCON.

ERTE por fuerza mayor y ciberataque

Audiencia Nacional, Sala Social, 22.03.2022 (sentencia núm. 37/2022)

La Audiencia Nacional estima la concurrencia de causa de fuerza mayor en un ERTE presentado por una empresa del sector hotelero como consecuencia de un ciberataque (ataque de un virus informático ransomware) comunicado a la AEPD, que conllevó el secuestro de la información clave de la empresa, afectando de forma determinante a su operatividad y a más de mil empleados. A pesar de que la Sala revoca la resolución de la autoridad laboral por haberse dictado fuera de plazo, entra en el fondo del asunto y concluye que concurren todos los elementos configuradores que permiten apreciar la causa de fuerza mayor: imposibilidad, existencia de una relación causal entre el incumplimiento de la obligación contractual y el hecho obstativo, inimputabilidad e imprevisibilidad o (al menos) inevitabilidad del riesgo. Para evaluar la imprevisibilidad o inevitabilidad del daño, se deben tomar en consideración todas las medidas de seguridad implantadas por la empresa para evitar el ataque (antivirus, políticas y procedimientos de ciberseguridad, ISOS, etc.), todo lo cual constituyen medidas de precaución adecuadas dentro del grado de esfuerzo y coste que cabe exigir a un “ordenado y diligente comerciante”. Para mayor detalle, visite nuestro [Blog de Derecho Laboral](#).



Acuerdo de teletrabajo

Audiencia Nacional, Sala Social, 22.03.2022 (sentencia núm. 44/2022)

La Sala de lo Social de la AN declara la nulidad de determinadas cláusulas del acuerdo de teletrabajo redactado unilateralmente por la empresa, perteneciente al sector de telemarketing. En particular, declara la nulidad de:

- > La cláusula de compensación de gastos que se remite a lo dispuesto en el convenio colectivo sectorial aplicable, cuando este no ha regulado al respecto.
- > La cláusula que obliga al trabajador a facilitar a la Empresa su correo electrónico y número de teléfono personal, «por si fuera necesario contactar con él, por urgencias del servicio», por ser contraria a las obligaciones que impone la Ley de Trabajo a Distancia, puesto que estos medios debería ser puestos a disposición por la empresa.
- > La cláusula de desconexión digital –por no pactarse en el convenio colectivo ni mediante acuerdo con la representación legal de los trabajadores– que incluye la obligación de estar conectados digitalmente en «circunstancias de urgencia justificadas» que se identifican como «aquellas situaciones que puedan suponer un perjuicio empresarial o del negocio cuya urgencia temporal requiera una respuesta o atención inmediata por parte del trabajador».
- > La cláusula en virtud de la cual el trabajador autoriza a entrar periódicamente a su domicilio al Servicio de Prevención de Riesgos de la Empresa para que pueda evaluar las condiciones de seguridad y salud del domicilio con un preaviso mínimo de 7 días.
- > La cláusula que limita la reversibilidad por parte del trabajador, así como la previa renuncia a derechos para el caso en que el empresario ejerciera la reversibilidad.

PRÓXIMAMENTE

Anteproyecto de Ley que regula la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción por la que se transpone la *Directiva 2019/1937*, conocida como *Directiva Whistleblowing*, cuyo plazo de transposición finalizó el 17 de diciembre de 2021, y en cuya virtud las empresas con más de 50 personas trabajadoras en plantilla tendrán que implantar un canal de denuncias interno, que permita incluso las denuncias anónimas. El Anteproyecto está pendiente de ser aprobado por el Consejo de Ministros y ser remitido a las Cortes Generales para comenzar su tramitación parlamentaria.



Para obtener información adicional sobre el contenido de este documento puede enviar un mensaje a nuestro equipo del [Área de Conocimiento e Innovación](#) o dirigirse a su contacto habitual en Cuatrecasas.



©2022 CUATRECASAS | Todos los derechos reservados.

Este documento es una recopilación de información jurídica elaborado por Cuatrecasas. La información o comentarios que se incluyen en el mismo no constituyen asesoramiento jurídico alguno.

Los derechos de propiedad intelectual sobre este documento son titularidad de Cuatrecasas. Queda prohibida la reproducción en cualquier medio, la distribución, la cesión y cualquier otro tipo de utilización de este documento, ya sea en su totalidad, ya sea en forma extractada, sin la previa autorización de Cuatrecasas..