



AUXADI

ERTEs ante el COVID-19. De España a EE.UU. y Latinoamérica

Claves de los procesos
de Suspensión Temporal
de Contratos

Segunda edición
20 de mayo de 2020





1.	ESPAÑA-LATAM-EE.UU.: ENTENDIENDO LOS ERTE.....	4
2.	España	6
3.	México	10
4.	Colombia.....	12
5.	Chile	14
6.	Perú	18
7.	Brasil	20
8.	Ecuador.....	23
9.	Argentina	27
10.	Estados Unidos	29



1.

ESPAÑA-LATAM-EE.UU.: ENTENDIENDO LOS ERTE

La Crisis del Coronavirus a nivel mundial está suponiendo un reto para las economías de los países que se están viendo afectadas por situaciones como cierre de actividad, medidas de confinamiento o medidas financieras extremas.

Esta crisis sin duda amenaza la viabilidad de un importante número de empresas y la protección del empleo de millones de trabajadores es uno de los objetivos que están sobre las mesas de los Gobiernos de muchos países.

En el caso concreto de España, desde que estallara la pandemia en el mes de marzo, los 'Expedientes de Regulación Temporal de Empleo' (ERTE, por sus siglas), se han convertido en un concepto recurrente en conversaciones de todo tipo. Y es que numerosas empresas de este país se han visto en la obligación bien de llevar a cabo un proceso de estas características o al menos estudiar las posibilidades de un proceso de Suspensión de contratos de carácter temporal en el seno de sus compañías.

La legislación española define el ERTE como aquel procedimiento mediante el cual una empresa en una situación excepcional solicita la autorización para despedir trabajadores, suspender contratos de trabajo o reducir jornadas de manera temporal, cuando atraviesen por dificultades técnicas, organizativas que pongan en riesgo la continuidad de la compañía.

Mediante este White Paper, ofrecemos las claves acerca de este tipo de procesos con el objeto de **entender medidas similares al Expediente de Regulación de Empleo en España respecto a las principales economías de Latinoamérica y Estados Unidos, por los lazos e importantes relaciones** que existen entre estos tres mercados y que afectan a múltiples empresas.

A lo largo de este documento iremos desgranando las medidas de suspensiones de contrato temporales y sus medidas homólogas en una selección de países, analizando en cada uno de los mismos los puntos siguientes puntos clave:

1. Normativa que lo regula
2. Sectores o actividades
3. Causas de los procesos de suspensiones de contrato
4. Proceso de solicitud de estas medidas
5. Compensaciones económicas o prestaciones por desempleo
6. Ahorros empresariales
7. Medidas de protección frente al despido

Esperamos mediante este White Paper arrojar luz en un momento complejo para todas aquellas empresas tanto multilaterales, como españolas con una fuerte exposición en este continente.





2.

España



Desde que se iniciara la avalancha de ERTE en España, la cifra de expedientes presentados derivados de COVID-19 roza ya los 500.000. Una situación excepcional que nos obliga a entender un poco más aspectos fundamentales de estos procesos.

2.1. Normativa regulativa

Los Expedientes de regulación de empleo son procesos incluidos en nuestro ordenamiento jurídico social a través del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, en el que se contempla la suspensión de contratos o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.

El Gobierno español en el **Real Decreto-ley 8/2020**, de 17 de marzo, por el que se aplican medidas urgentes y extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, hizo modificaciones en el procedimiento contemplado en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores y separó los procesos de ERTE en dos vías: causas de fuerza mayor derivadas de COVID-19 y causas económicas, técnicas organizativas y de producción (ETOP) derivadas de COVID-19. Con esta normativa se pretendió agilizar los procesos de suspensión de contratos y acortar los plazos.

Actualización del 13 mayo de 2020

El **Real Decreto-Ley 18/2020**, del 12 de mayo, ha dado un nuevo paso adelante con relación al aspecto laboral y a los Expedientes Temporales de Regulación de Empleo. Como medida principal de este Real Decreto, a partir de la entrada en vigor del mismo, **continuarán en situación de fuerza mayor total derivada del COVID-19, aquellas empresas y entidades que contarán con un expediente de regulación temporal de empleo basado en el artículo 22 del Real Decreto-Ley 8/2020**, de 17 de marzo, y estuvieran afectadas por las causas referidas en dicho precepto que impidan el reinicio de su actividad, mientras duren las mismas y en ningún caso más allá del 30 de junio de 2020.

Se establece por tanto la fecha límite del 30 de junio para los ERTE por causa de fuerza mayor adoptados por las empresas afectadas que no puedan emprender de nuevo la actividad, aunque el estado de alarma haya finalizado. Estas empresas y entidades deberán proceder a reincorporar a las personas trabajadoras afectadas por medidas de regulación temporal de empleo, en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad, primando los ajustes en términos de reducción de jornada.

2.2. Sectores o actividades

La declaración del estado de alarma supuso el cierre y la suspensión de la actividad de muchas empresas excepto las declaradas como esenciales. En este sentido, las siguientes actividades fueron las actividades identificadas para poder llevar a cabo ERTE por causas de fuerza mayor:



- Actividad comercial
- Equipamientos culturales
- Establecimientos y actividades recreativos
- Hostelería y restauración.

El resto de empresas no incluidas en estos sectores y que han sido afectadas de manera indirecta en su producción y actividad cabe la posibilidad que planteen ERTE por causas ETOP derivadas de COVID-19.

2.3. Causas de los procesos de suspensión de contrato

Causas de fuerza mayor: Se considerarán causas derivadas del COVID-19 aquellas que tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma, 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, o bien en situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria, que queden debidamente acreditados.

Causas Económicas, Técnicas, Organizativas y de Producción (ETOP): serán todas aquellas que no estén entre las situaciones de fuerza mayor anteriormente descritas, siempre que tengan su origen en el COVID-19.

2.4. Proceso de solicitud

El proceso de solicitud variará de la causa que justifique la suspensión, en este sentido, en los casos de fuerza mayor las empresas tendrán que comunicarlo a los trabajadores y a la Autoridad Laboral competente adjuntando la memoria técnica que justifica el proceso.

Para los casos ETOP el procedimiento es más parejo al procedimiento estándar y se requiere de negociación colectiva para que éste sea aprobado. Será obligatorio la constitución de una comisión negociadora que tenga representación de los trabajadores y que se establezca un período de consultas de 7 días máximo para acordar las condiciones del ERTE. Posteriormente la empresa en todo caso deberá justificar con la memoria técnica a la Autoridad Laboral las causas que lo han derivado y los pasos tomados en la negociación.

Actualización del 13 mayo de 2020

Se deberá comunicar al Servicio Público de Empleo Estatal aquellas variaciones que se produzcan a la finalización de la aplicación de la medida respecto a la totalidad o a una parte de las personas afectadas, bien en el número de estas o bien en el porcentaje de actividad parcial de su jornada individual, cuando la flexibilización de las medidas de restricción permita la reincorporación al trabajo efectivo.



Las empresas que han ido reincorporando, bien total o parcialmente, a los trabajadores deberán comunicar al Servicio Público de Empleo Estatal las variaciones de datos contenidas en la solicitud de ERTE en el plazo de 15 días desde la fecha de efectos de las variaciones.

Con respecto a los expedientes de regulación de empleo temporales por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ETOP), se podrán iniciar las negociaciones aun cuando se mantenga vigente el ERTE por causa de fuerza mayor y, en caso de ser así, una vez finalice el ERTE de fuerza mayor se podrá conceder los efectos del ERTE por causas ETOP a la fecha de finalización del anterior.

2.5. Compensaciones económicas o prestaciones por desempleo

Durante el tiempo que dure el ERTE el trabajador tendrá derecho a percibir una prestación contributiva por desempleo en función de su base reguladora tanto para el caso de un ERTE al 100% como en los casos de reducción de jornada por los períodos de inactividad.

Como novedad en este punto, el Gobierno español reconocía el acceso a esta prestación de todos los trabajadores incluidos en un proceso de ERTE independientemente del período mínimo cotizado, hasta ahora requisito mínimo para poder acceder a una prestación. Se trata por tanto en una prestación universal sin requisitos previos para todos los trabajadores afectados por un ERTE.

Actualización del 13 mayo de 2020

Se mantiene la consideración del período en que se apliquen como efectivamente cotizado a todos los efectos, sin que resulte de aplicación lo establecido en el artículo 20 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Las **medidas en materia de protección por desempleo** que se contemplaron en el Real Decreto-Ley 8/2020 de 17 de marzo (y que hacían referencia a la extensión de la protección por desempleo a todos los trabajadores que se vieran afectados por un proceso de ERTE derivado de COVID-19 independientemente de si se cumplían los requisitos para acceder a la prestación) **estarán vigentes hasta el 30 de junio de 2020.**

2.6. Ahorros empresariales

En los casos de fuerza mayor el Gobierno permite la exoneración de las cuotas empresariales a la Seguridad Social en un 100% en empresas que a fecha 29 de febrero de 2020 tengan menos de 50 trabajadores y un 75% en las empresas de 50 trabajadores o más.

Actualización del 13 mayo de 2020

El Real Decreto 18/2020 incluye una actualización importante en materia de **exoneraciones de cuotas a la Seguridad Social** para aquellas empresas que se encuentran en situación de ERTE por causas de fuerza mayor y que estén aplicando la exoneración de cuotas contempladas en el Real Decreto-Ley 8/2020. Para las cotizaciones correspondientes a los meses de mayo y junio la exoneración de cuotas funcionará de la siguiente manera:



1. Empresas afectadas por un expediente de regulación de empleo temporal derivado de fuerza mayor que no puedan reiniciar su actividad:
 - a. **Menos de 50 trabajadores:** 100 % de las cuotas.
 - b. **50 trabajadores o más:** 75 % de las cuotas.
2. Empresas que puedan reiniciar su actividad, que estuvieran afectadas por un expediente de regulación de empleo temporal derivado de fuerza mayor y que incorporen a la actividad a los trabajadores. La exoneración afectará por persona reincorporada:
 - a. **Menos de 50 trabajadores:** para las cuotas de mayo la exoneración será del 85 % y, para las cuotas de junio del 70 %.
 - b. **50 trabajadores o más:** para las cuotas de mayo la exoneración será del 60 % y, para las cuotas de junio del 45 %.
3. Empresas que puedan reiniciar su actividad e inicien la, que estuvieran afectadas por un expediente de regulación de empleo temporal derivado de fuerza mayor y que mantengan en suspensión parcial a la plantilla. La exoneración afectará por persona que mantenga la suspensión:
 - a. **Menos de 50 trabajadores:** para las cuotas de mayo la exoneración será del 60 % y, para las cuotas de junio del 45 %.
 - b. **50 trabajadores o más:** para las cuotas de mayo la exoneración será del 45 % y, para las cuotas de junio del 30 %.

Para que la exoneración resulte de aplicación esta comunicación se realizará, por cada código de cuenta de cotización, mediante una declaración responsable que deberá presentarse, antes de que se solicite el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente, a través del Sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social (Sistema RED), regulado en la Orden ESS/484/2013, de 26 de marzo.

Se establece el **límite para el reparto de dividendos en la empresa**. En este sentido, las empresas y entidades que tengan su domicilio fiscal en países o territorios calificados como paraísos fiscales conforme a la normativa vigente no podrán acogerse a expedientes de regulación de empleo temporales. Tampoco, de manera adicional, podrán proceder al reparto de dividendos correspondientes al ejercicio fiscal en que se apliquen estos expedientes de regulación temporal de empleo, excepto si abonaron previamente el importe correspondiente a la exoneración aplicada a las cuotas de la seguridad social.

2.7. Medidas de protección frente al despido

La flexibilización de los procesos de ERTE se ha llevado a cabo con objeto de mantener el empleo una vez finalizada la crisis. Las suspensiones de contrato no suponen su extinción definitiva y, a su vez, la norma establece que estas medidas estarán sujetas al mantenimiento de empleo durante 6 meses desde que se reanude la actividad. Con respecto a los trabajadores a los que debe afectar el compromiso de empleo, la norma no establece nada pero se entiende que como mínimo debe ser aplicado a las personas que entraron en el ERTE.



3. México



Tan sólo a mediados de abril, la cifra de despidos ofrecida por el Gobierno de México rondaba los 350.000 desde que se detectó el primer caso de Coronavirus el 29 de febrero. Además de medidas incentivas como la concesión de créditos a empresas, esta es la respuesta del país norteamericano en materia de suspensión de contratos ante el COVID-19.

3.1. Normativa regulativa

En el caso de México **no existe una regulación específica para los procesos de suspensión de contratos**. En estos casos, si la contingencia sanitaria lleva a alguna sociedad mexicana a la suspensión temporal, la Ley Federal de Trabajo en los artículos 42 Bis, 427 y 429 establece los puntos tener en cuenta.

3.2. Sectores o actividades

Los procesos de suspensión de contratos pueden afectar a todos los sectores y actividades del País.

3.3. Causas de los procesos de suspensión de contrato

Según el artículo Artículo 427 son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento:

- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al empleador, o su incapacidad física o mental o fallecimiento, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos
- La falta de materia prima, no imputable al empleador
- El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado
- La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación
- La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el empleador
- La falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables
- La suspensión de labores o trabajos, declarado por la autoridad sanitaria competente, en los casos de contingencia sanitaria

3.4. Proceso de solicitud

Por fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al empleador, éste no requerirá aprobación o autorización del Tribunal. La empresa o su representante comunicarán el aviso de la suspensión



al Tribunal para que éste, previo el procedimiento consignado en el Procedimiento Especial Colectivo, la apruebe o deniegue según corresponda.

La suspensión de labores o trabajos, que declare la autoridad sanitaria competente en los casos de contingencia sanitaria, no requerirá aprobación o autorización del Tribunal.

3.5. Compensaciones económicas o prestaciones por desempleo

En los casos de fuerza mayor se establecerá una indemnización que deba pagarse a los trabajadores, tomando en consideración -entre otras circunstancias- el tiempo probable de suspensión de los trabajos y la posibilidad de que encuentren nueva ocupación, sin que pueda exceder la cantidad correspondiente a un mes de salario.

En los casos de suspensión declarados por la autoridad sanitaria será una indemnización equivalente a un día de salario mínimo general vigente, por cada día que dure la suspensión, sin que pueda exceder el plazo máximo de un mes.

En ambos casos y al no existir un servicio de desempleo estatal, estas compensaciones económicas correrán a cargo de la empresa.

3.6. Ahorros empresariales

En caso de baja por enfermedad, dicha suspensión no es una baja del empleado "laboral", sino que está bajo la Ley de Seguridad Social y debe ser tratada como tal (es decir, como una incapacidad y no como cualquier otra enfermedad). En este sentido, no cesan los derechos del empleado y no se puede considerar al empleado en suspensión. En caso de recuperarse, el empleado decidirá si se reincorpora o no.

De igual manera, de lo expuesto anteriormente también se desprende que la incapacidad también podría suponerse dentro de un rango de enfermedad por riesgo de trabajo. En este caso, si el empleado continúa trabajando físicamente para la empresa y éste contrae el virus por la actividad que realiza, el Instituto podría emitir una declaración de enfermedad por riesgo de trabajo, lo que involucraría un aumento en su porcentaje por prima de riesgo de trabajo para 2021.

3.7. Medidas de protección frente al despido

No existen medidas excepcionales de protección frente al despido. Sólo en el caso de que exista un sindicato, éste y los trabajadores podrán solicitar cada seis meses al Tribunal que verifique si subsisten las causas que originaron la suspensión. Si el Tribunal resuelve que no es el caso, fijará un término no mayor de treinta días para la reanudación de los trabajos. Si el empresario decide no reanudar la actividad, los trabajadores tendrán derecho a la indemnización.



4.

Colombia



Colombia es el quinto país por afectación respecto a contagiados por el COVID-19. Estas son las medidas que el país ha puesto en marcha en relación a procesos de suspensión de empleo.

4.1. [Normativa regulativa](#)

En el caso de Colombia **no se ha establecido una normativa adicional** y las regulaciones sobre suspensiones de contrato vienen establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo en sus artículos 51 y 52 así como en el Reglamento Interno del Trabajo.

En el artículo 51 se establece la posibilidad bajo ciertas condiciones de la suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito lo que sugiere trámite ante el ministerio soportando y justificando debidamente de acuerdo al art 51 del CST.

4.2. [Sectores o actividades](#)

Los sectores y actividades que comprende son todas las empresas pertenecientes al sector privado.

4.3. [Causas de los procesos de suspensión de contrato](#)

Se comprenden las siguientes causas dentro el Código Sustantivo del Trabajo:

- Fuerza mayor o caso fortuito: en este punto el Ministerio ha manifestado que no puede considerar en forma directa que el COVID-19 sea una fuerza mayor
- Por muerte o inhabilidad del empleador
- Por suspensión de las actividades de la empresa
- Por licencia remunerada al trabajador
- Por sanción disciplinaria
- Por detención preventiva del trabajador
- Por huelga

4.4. [Proceso de solicitud](#)

Existe un proceso diferente para cada causa. En todos los casos se requerirá una notificación escrita con la particularidad de los siguientes casos:

- Fuerza mayor: se deberá acreditar las causas de fuerza mayor.
- Suspensión de las actividades de la empresa: requiere de una autorización expresa por parte del Ministerio de Trabajo.
- Detención preventiva del trabajador: el trabajador o sus familiares deben comunicar y soportar el hecho.
- Huelga: la huelga debe ser declarada dentro de los límites de la legalidad y de acuerdo al procedimiento.



4.5. Compensaciones económicas o prestaciones por desempleo

Excepto en los casos de huelga, sanción disciplinaria y detención preventiva del trabajador que no existe prestación ninguna, debido a la crisis del COVID-19 se ha autorizado la posibilidad al trabajador de acceder a sus cesantías ahorradas de manera temporal.

4.6. Ahorros empresariales

No existe ninguna medida publicada de que exima a las empresas de aportar sus contribuciones por lo que éstas deben mantener cotizando de manera normal.

4.7. Medidas de protección frente al despido

En todos los procesos de fuerza mayor o de cese de actividad el Ministerio de Trabajo está vigilando y acreditando que existen las causas que motivaron las suspensiones de contrato.

Sin embargo, solo en los casos de detención preventiva del trabajador y de huelga hay un límite para el inicio de procesos de despido.





5. Chile



Superando los 80.000 despidos tan sólo durante la primera quincena de abril, en el caso de Chile las consecuencias del Coronavirus respecto a la contracción de la actividad económica no se han hecho esperar, en especial en sectores como la construcción, servicios administrativos, o el turismo. Para solventar esta situación, esta son algunas de las medidas tomadas por el ministerio encabezado por María José Zaldívar.

5.1. [Normativa regulativa](#)

En Chile la crisis sanitaria ha llevado a la publicación de la Ley de protección de empleo publicada en el Diario Oficial la Ley N° 21.227 el día 6 de abril de 2020, la cual faculta el acceso a prestaciones del seguro de desempleo de la Ley N° 19.728 en circunstancias excepcionales.

Dicha Ley permite “proteger los ingresos y la relación laboral de los trabajadores cuando los actos de la autoridad, como cuarentenas o cierres de empresas, impidan al trabajador prestar sus servicios”.

5.2. [Sectores o actividades](#)

El texto hace referencia a todas las empresas salvo aquellas que no se vean afectadas con el cierre de sus negocios, o los trabajadores que previamente tengan a través de pacto o anexo al contrato para mantener la continuidad del servicio.

Los beneficiarios de esta ley son todos los trabajadores afiliados al seguro de desempleo.

Quedan excluidos de este beneficio:

- Actividades o establecimientos exceptuados de la paralización de actividades.
- Trabajadores que hayan suscrito un pacto de común acuerdo con el empleador que permita asegurar la continuidad de la prestación de los servicios. Incluidos los trabajadores que acuerden reducción de jornada y que sigan recibiendo todo o parte de su remuneración mensual.
- Trabajadores que perciben un subsidio por incapacidad laboral, de cualquier naturaleza.

5.3. [Causas de los procesos de suspensión de contrato](#)

Hay tres tipos de suspensiones de contrato contempladas en la Ley:

1. **Suspensión de las obligaciones del contrato de trabajo como consecuencia de un acto de la Autoridad:** en el caso de que exista un acto o declaración de la autoridad competente, de pleno derecho y por el solo ministerio de la ley, se suspenderá temporalmente el contrato de trabajo, es decir, cese de obligación de prestar servicios y la correlativa obligación de pagar remuneración y demás asignaciones derivadas del



contrato de trabajo, manteniéndose la obligación del empleador de pagar las cotizaciones previsionales y de seguridad social del trabajador.

2. **Pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo:** aplicará para la zona o territorio afectado por los efectos del acto o declaración de autoridad, a excepción de las empresas cuyas actividades o establecimientos exceptuados de la paralización de actividades.
3. **Pacto de reducción de jornada:** Los empleadores y los trabajadores afiliados al seguro de desempleo podrán pactar de común acuerdo la reducción temporal de la jornada de trabajo cuando el empleador se encuentre en una de las situaciones que habiliten para la suscripción de dicho pacto, ya sea a través de un pacto individual con el trabajador o por medio de la organización sindical a la que se encuentran afiliados, en el que acuerden una reducción de la jornada no superior al 50% de la jornada estipulada en el contrato individual de trabajo.

Estos pactos no podrán ser suscritos con los trabajadores que estén gozando con fuero laboral, ni tampoco durante su vigencia el empleador no puede contratar nuevos trabajadores que realicen iguales o similares funciones desarrolladas por aquellos que suscribieron los pactos.

5.4. Proceso de solicitud

Tanto en los casos de suspensión total y parcial el procedimiento de gestión es el mismo. Se requiere de un acto o declaración de autoridad competente para el control del COVID-19, que implique paralización de actividades en todo o parte del territorio y que impida o prohíba totalmente la prestación de los servicios contratados.

Aplicará para la zona o territorio afectado por los efectos del acto o declaración de autoridad, a excepción de las empresas cuyas actividades o establecimientos exceptuados de la paralización de actividades. Los trabajadores que apliquen a este beneficio deben cumplir con alguno de los siguientes requisitos:

- Contar con tres cotizaciones continuas en los últimos tres meses inmediatamente anteriores al acto de autoridad (Cuarentena).
- Contar con un mínimo de 6 cotizaciones continuas o discontinuas durante los últimos 12 meses, siempre que registren las dos últimas con el mismo empleador en los dos meses anteriores al acto de autoridad (cuarentena).

Se considerará el promedio de las remuneraciones imponibles devengadas en los últimos tres meses en que se registren cotizaciones anteriores al acto de autoridad para calcular el monto de las prestaciones al trabajador.

El trámite de solicitud de suspensión temporal del contrato debe ser realizado por el empleador a través de los canales electrónicos habilitados por la AFC Chile (Administradora de Seguro de Cesantía), en donde el empleador podrá registrar a todos los trabajadores y además podrá solicitar el pago de las prestaciones con efecto retroactivo, es decir, podrán acceder a los beneficios que establece la ley, respecto del periodo comprendido entre la declaración del



Estado de Catástrofe (18 de marzo de 2020) y la entrada en vigencia de la ley para aquellos trabajadores que hayan celebrado pactos o iniciado procesos de desvinculación a partir de esa fecha.

En los casos de suspensión por reducción de jornada la duración de este tipo de pactos tendrá la siguiente vigencia:

- 3 meses para contrato a plazo fijo o por obra o servicio.
- 5 meses continuos para contrato indefinido.
- La duración mínima de cada pacto es un mes.

Sus efectos deberán ejecutarse, al menos, a partir del primer día del mes siguiente a la fecha de celebración de pacto. Los empleadores deben presentar alguna de las siguientes situaciones para acceder a la suscripción de este pacto:

- A. Empleadores contribuyentes de IVA, que a contar de octubre de 2019 hayan experimentado una disminución del promedio de sus ventas declaradas al SII en un período cualquiera de 3 meses consecutivos, que exceda de un 20 % calculado respecto del promedio de sus ventas declaradas en el mismo período de 3 meses del ejercicio anterior.
- B. Empresa que se encuentre en un procedimiento concursal de reorganización, según resolución publicada en el Boletín Concursal.
- C. Empresa que se encuentre en un procedimiento de asesoría económica de insolvencia de la Ley de Reorganización o Cierre de Micro y Pequeñas Empresas en Crisis.
- D. Empleadores cuyas empresas, establecimientos o faenas hayan sido exceptuadas del acto o declaración de autoridad y que necesiten reducir o redistribuir la jornada ordinaria de trabajo de sus trabajadores para poder mantener su continuidad operacional o para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores.

El pacto deberá suscribirse en común acuerdo de las partes preferentemente de forma electrónica a través de la plataforma que implemente la Dirección del Trabajo, entendiéndose como un anexo al contrato de trabajo, el cual estará habilitado a partir del 24 de marzo y deberá contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

- Individualización de las partes, e información necesaria para el pago de la prestación por parte de AFC Administradora de Seguro de Cesantía.
- Duración y fecha de entrada en vigencia del pacto.
- Promedio de remuneraciones imposibles de los últimos 3 meses completos anteriores a la celebración del pacto.
- Jornada de trabajo reducida, porcentaje de reducción y remuneración correspondiente.
- Declaración jurada del empleador respecto al cumplimiento de los requisitos establecidos para la celebración del pacto.



5.5. Compensaciones económicas o prestaciones por desempleo

Si la jornada se reduce al 50 % máximo el empleador debe notificar a la dirección del trabajo para suscribir un pacto de reducción de jornada temporal por un máximo de 5 meses. La dirección del trabajo revisará la solicitud siendo quien aprueba o rechaza la solicitud en función de una serie de requerimientos fiscales. En el momento de aprobarlo el trabajador recibirá un complemento de sus prestaciones por parte de la AFC (Administradora de Seguro de Cesantía) con un límite máximo de CLP 225.000 (aproximadamente 250 euros). En cualquier caso, ésta será también la cuantía a abonar para los casos de suspensión total.

Esta compensación ha sido una medida excepcional ya que en situaciones normales el acceso al seguro de cesantía solo es posible en los casos de despido definitivo.

En Chile hay dos tipos de fondos, fondo individual y fondo solidario. De este último es de donde se están efectuando las prestaciones excepcionales para las suspensiones de desempleo para los próximos 5 meses de tal manera que el fondo individual del empleado se mantenga para cuando pueda ser despedido.

5.6. Ahorros empresariales

Las contribuciones a la Seguridad Social se realizan de manera ordinaria de acuerdo al salario que tenga el trabajador en los casos de reducción de jornada.

5.7. Medidas de protección frente al despido

A día de hoy no hay una medida excepcional, salvo, como ya mencionado, el hecho de que el importe de las prestaciones está siendo asumido por el fondo solidario.





6. Perú

Perú afronta, a nivel laboral, la crisis del Coronavirus a través de las medidas que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, liderado por la ministra Sylvia Cáceres, está llevando a cabo en el país.

6.1. Normativa regulativa

El 14 de abril, mediante Decreto de Urgencia se dictan medidas adicionales destinadas a reducir el impacto económico producto del COVID-19 entre las que se contemplan las medidas de suspensiones de contrato.

Actualización del 2 mayo de 2020

Mediante Ley N° 31017 publicada el 1 de mayo 2020 se autoriza el retiro de hasta el 25 % de los fondos de AFP con un límite máximo de hasta S/12,900 soles y como mínimo S/4,300 soles de todos los trabajadores que presenten su solicitud en un plazo máximo de 60 días naturales.

El 2 de mayo de 2020 se publicó la resolución de Gerencia General N° 563-GG-ESSALUD-2020 referida al procedimiento para la entrega del subsidio excepcional por incapacidad a los trabajadores diagnosticados con COVID-19. Este subsidio se dará desde el primer día de incapacidad temporal a favor del trabajador diagnosticado con COVID-19. El empleador pagará directamente el subsidio pudiendo tramitar posteriormente la devolución en la ventanilla virtual de Essalud.

6.2. Sectores o actividades

Aplica para todos las empresas y actividades del sector privado.

6.3. Causas de los procesos de suspensión de contrato

Se aprueba la suspensión perfecta de labores (hasta por 90 días) para empleadores que no puedan implementar el trabajo remoto, ni otorgar permiso retribuido. Esta suspensión podrá ser implementada hasta por treinta días calendario contados desde la culminación del Estado de Emergencia Sanitaria.

6.4. Proceso de solicitud

Es un procedimiento estándar de acuerdo entre empresa y trabajador.

6.5. Compensaciones económicas o prestaciones por desempleo

Las prestaciones de Salud se seguirán prestando a todos los trabajadores y sus derechohabientes que se encuentren dentro de este programa de suspensión perfecta de labores.



Los trabajadores que se encuentran es suspensión perfecta de labores podrán disponer de su CTS (Compensación por Tiempo de Servicio) hasta por la suma de una remuneración bruta mensual correspondiente a cada mes vencido mientras dure esta etapa. En caso de no disponer de este saldo en su cuenta CTS, podrán solicitar el adelanto del depósito de la CTS de mayo y la gratificación de julio.

Se dispone de un fondo especial para entregar un importe de S/760 soles mensuales hasta por un periodo máximo de tres meses a todos los trabajadores que se encuentren en suspensión perfecta y que trabajen en una microempresa percibiendo un monto máximo de S/2,400 soles.

Se autoriza al empleador a aplazar el depósito de la CTS correspondiente al mes de mayo hasta noviembre de 2020 siempre y cuando el trabajador no gane menos de S/2,400 soles o se encuentre en una suspensión perfecta de labores.

Se autoriza al retiro de hasta S/2,000 soles de los fondos de pensiones a todos los trabajadores que perciban un ingreso bruto menor o igual a S/2,400 soles y que se encuentren sujetos a la suspensión perfecta de labores, siempre y cuando el trabajador cumpla con algunas condiciones que demuestren ingresos y aportes a los fondos de pensiones.

6.6. Medidas de protección frente al despido

Se establece un mecanismo de control por el cual el tiempo que dure la suspensión no se podrá despedir al trabajador.





7. Brasil



Brasil, por su tamaño, volumen de población y complejidad administrativa se enfrenta a importantes retos en materia del Coronavirus. Estos son las novedades introducidas relativas a procesos de terminación temporal de contratos.

7.1. Normativa regulativa

El 1 de abril de 2020, el gobierno federal anunció la **Medida Provisional 936/2020** con el objetivo de proteger empleos y distribuir Renta.

7.2. Sectores o actividades

Todas las empresas pertenecientes al sector privado.

7.3. Causas de los procesos de suspensión de contrato

Todos los empleados podrán celebrar acuerdos colectivos con empresas para tomar medidas para reducir las horas de trabajo o suspender los contratos.

Estos procesos de suspensión de contratos son destinados a los trabajadores que reciben hasta R\$ 3.135,00 mensuales (tres salarios mínimos) o más de R\$ 12.202,12 (el doble del tope del INSS) con titulación superior.

Los empleados que no cumplan con los requisitos anteriores, solo pueden acceder a la reducción de salario o suspensión contractual a través del Convenio Colectivo con el sindicato.

Existen dos tipos de suspensiones:

- Parciales: consisten en la reducción de horas de jornada y parte proporcional del salario. Puede reducir los salarios hasta 90 días, preservando el salario por hora, donde el acuerdo debe enviarse al empleado con al menos 2 días de anticipación. Es decir, el empleado debe aceptar la reducción.
- Totales: Período máximo de 60 días, que se puede dividir en 2 períodos de 30 días.

7.4. Proceso de solicitud

Los acuerdos para la solicitud pueden ser individuales o colectivos. En los casos de aquellos trabajadores que reciben hasta R\$ 3.135,00 mensuales (tres salarios mínimos) o más de R\$ 12.202,12 (el doble del techo del INSS) con educación superior podrán disponer de acuerdos individuales. Igualmente podrán suscribir acuerdos individuales por reducción de salario del 25 % aunque no cumplan los requisitos de salario.

Los acuerdos colectivos serán para aquellos que no cumplan con los requisitos anteriores de salario los cuales se harán a través del Convenio Colectivo con el sindicato.



Todos los acuerdos individuales deberán comunicarse a los sindicatos dentro de los 10 días posteriores a la firma del acuerdo.

Para los casos de reducción de horas el acuerdo debe enviarse al empleado con al menos 2 días de antelación. La empresa tendrá un período de 2 días naturales, contados a partir de la fecha de finalización de la calamidad, la fecha establecida en el acuerdo del final de la reducción o la fecha de comunicación del empleador informando la anticipación del final de la reducción.

En los casos de suspensión de contratos totales igualmente el acuerdo debe enviarse al empleado con al menos 2 días de antelación. Del mismo modo, la empresa tendrá un período de 2 días calendario, contados a partir de la fecha de finalización de la calamidad, la fecha establecida en el acuerdo para terminar la suspensión o la fecha de comunicación por parte del empleador informando la anticipación del final de la suspensión.

7.5. Compensaciones económicas o prestaciones por desempleo

Para los casos de reducciones de jornada con acuerdos individuales, los porcentajes serán fijos: 25 %, 50 % o 70 %, con igual compensación del gobierno en el seguro de desempleo al que tendría derecho el trabajador.

En los acuerdos colectivos, el porcentaje de reducción es flexible, pero la compensación es fija, según los rangos:

- Hasta el 25 %: sin compensación del gobierno federal.
- Del 25 % al 49,99 %: compensación del 25% de la parte del seguro de desempleo a la que tendría derecho el trabajador.
- Del 50 % al 69,99 %: compensación del 50% de la parte del seguro de desempleo a la que tendría derecho el trabajador.
- 70 % o más: compensación del 70 % de la parte del seguro de desempleo a la que tendría derecho el trabajador.

Para los casos de suspensiones totales durante el período de suspensión, se deben mantener todos los beneficios al empleado (plan de salud, vale comida, etc.).

- **Empresas Simples Nacional** (con ingresos brutos anuales de hasta R\$4,8 millones): la compensación pagada por empresa es opcional. El gobierno, por otro lado, cubre el 100% del seguro de desempleo al que tendría derecho el trabajador.
- **Empresas con ingresos brutos anuales superiores a R\$ 4,8 millones:** la compensación pagada por la empresa es obligatoria, por un monto equivalente al 30% del salario. El gobierno, por otro lado, cubre el 70% del seguro de desempleo al que tendría derecho el trabajador.

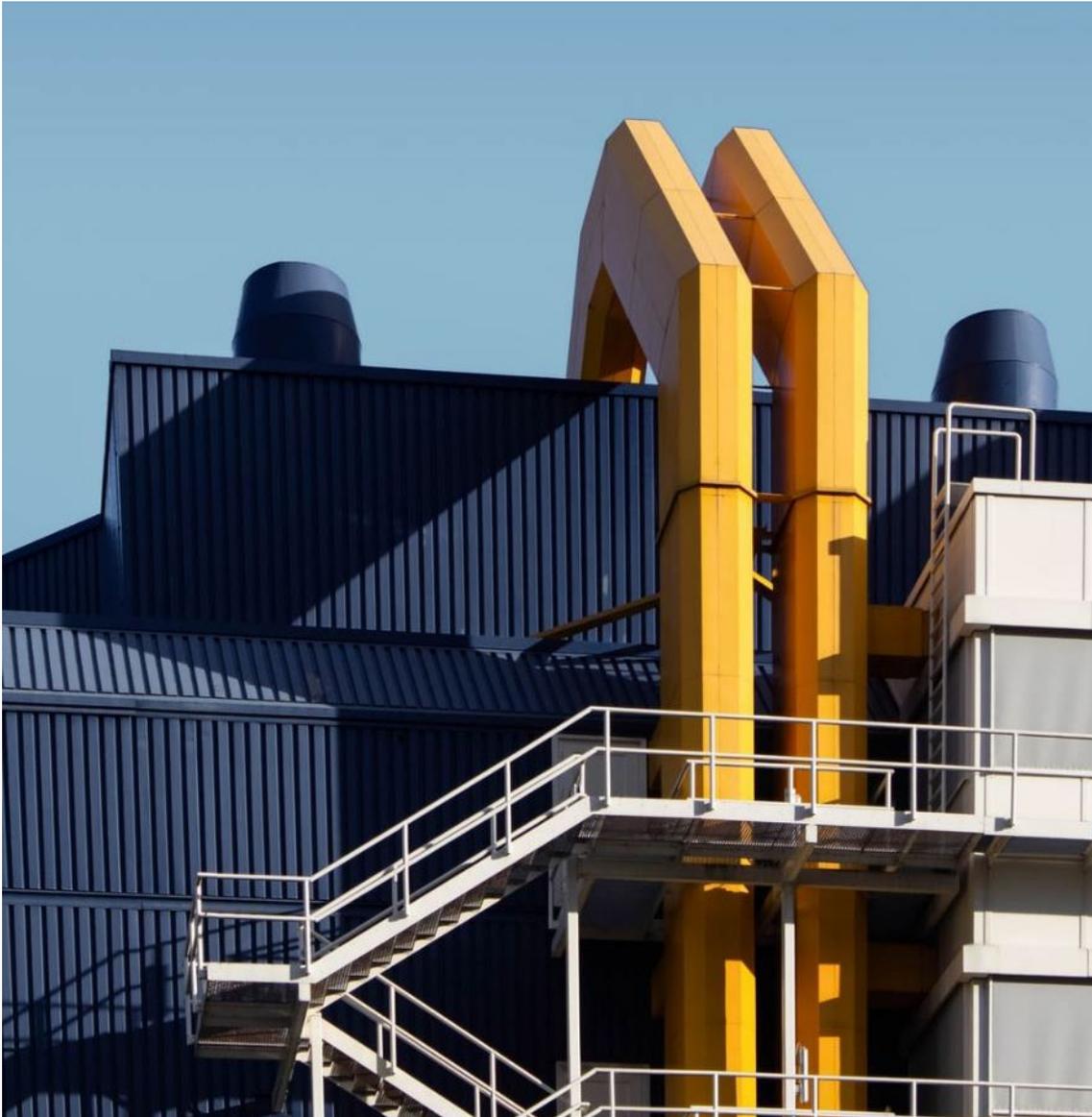
7.6. Ahorros empresariales

La compensación pagada por la empresa como incentivo para adherirse a los acuerdos no tendrá un carácter salarial y estará exenta de la contribución del IRPF y la seguridad social. También se deducirán de la base de cálculo de impuestos pagada por las empresas y el FGTS.



7.7. Medidas de protección frente al despido

Los empleados que firman acuerdos para reducir las horas de trabajo y los salarios o la suspensión del contrato tendrán una estabilidad temporal, es decir, no podrán ser despedidos por la misma duración de la medida extraordinaria.





8.

Ecuador



Desde que el 17 de marzo se suspendió la jornada laboral presencial en Ecuador, más de 350.000 empleados se han acogido al teletrabajo, según informó el Ministerio de Trabajo el pasado 21 de abril. A esto hay que sumarlo los aproximadamente 400.000 empleados de empresas acogidas a dicha suspensión. En este contexto, estas son las medidas que ha tomado Ecuador en lo relativo a procesos temporales y desempleo.

8.1. Normativa regulativa

En el caso de Ecuador **no existe una medida de suspensión de contratos**. De acuerdo a lo estipulado en el país, las medidas laborales para hacer frente a la crisis sanitaria son referentes a modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

Disminución de la jornada laboral - Empleador y trabajador podrán llegar a un acuerdo para disminuir la jornada de trabajo, previa la autorización del Ministerio de Trabajo. La reducción será hasta que dure la emergencia de acuerdo a los parámetros emitidos por las autoridades. Los aportes a la seguridad social que deba realizar el empleador, son los calculados en base a la remuneración original.

Modificación emergente de la jornada laboral - Durante la emergencia sanitaria, el empleador a fin de precautelar las actividades y/o la producción del negocio, podrá modificar de manera emergente la jornada laboral de sus trabajadores (en cuanto a turnos y horarios), incluyendo el trabajo en sábados y domingos, sin exceder de la jornada máxima de 8 horas diarias y 40 horas a la semana, con dos días de descanso consecutivos.

Suspensión emergente de la jornada laboral - Para todas aquellas actividades laborales que por su naturaleza sea imposible de acogerse a alguna modalidad antes descrita, el empleador dispondrá y comunicará la suspensión emergente de la jornada laboral, la misma que será recuperada una vez que termine la declaratoria de emergencia sanitaria. El empleador determinará la forma y el horario de recuperación, la cual puede ser hasta doce horas de lunes a viernes o hasta ocho horas los días sábados.

No se aplicarán recargos de las horas suplementarias y extraordinarias (sobretiempo) durante el periodo de recuperación de esta jornada. El trabajador que no se acoja al horario de recuperación, no percibirá la remuneración correspondiente, o en caso de haberla recibido deberá devolverla. No se puede suspender la jornada laboral y al mismo tiempo disminuirla y/o aplicar el teletrabajo.

En la suspensión emergente de la jornada laboral, el empleador y trabajador, podrán acordar un calendario para el pago de la remuneración. Todos los acuerdos deben ser por escrito. Por ejemplo, el pago de un 50 % de la remuneración se la puede realizar el 10 de abril y la diferencia se puede pactar para realizarla a finales del mes, o en más cuotas.



Vacaciones durante el período de emergencia sanitaria – Dada la emergencia, el empleador, puede fijar la fecha de inicio y de fin de uso del período de vacaciones acumuladas a las que tuviere derecho el trabajador. Si no existieran vacaciones acumuladas, inclusive puede el empleador anticipar las vacaciones a sus colaboradores.

En los sectores más afectados por la crisis, como puede ser el sector comercial de alimentos e industrias, las empresas están acogiéndose a la vía del despido por fuerza mayor que se incorpora en el Código del Trabajo lo que ha llevado al Ministerio de Trabajo a interponer mecanismos de control ya que este tipo de despidos solo pueden realizarse en situaciones de ceses de actividad forzosos, no en suspensiones de actividad.

8.2. Sectores o actividades

Los sectores y actividades que comprende la normativa son todas las empresas pertenecientes al sector privado.

8.3. Causas de los procesos de suspensión de contrato

- Caso fortuito o fuerza mayor: en este punto el Ministerio de Trabajo ha manifestado que no puede considerar en forma directa que el COVID-19 sea una fuerza mayor, los despidos que se generen con este justificado deberán ser notificados con la debida documentación de soporte para análisis y aprobación de la cartera ministerial
- Por visto bueno
- Enfermedad no profesional (una de las causas más comunes)
- Enfermedad profesional (riesgos del trabajo)
- Por acudir al servicio militar o participar en cargos públicos
- Por suspensión de las actividades de la empresa (por huelga o paro patronal)

8.4. Proceso de solicitud

Existe un proceso diferente para cada causa. En todos los casos se requerirá una notificación escrita con la particularidad correspondiente. Por la emergencia COVID-19, algunos empleadores han estado utilizando el causal de caso fortuito o fuerza mayor, situación que ha sido observada por el Ministerio de Trabajo, que ha implementado un mecanismo para que las empresas que se acojan a esta causal lo puedan justificar con los elementos de juicio correspondientes, situación que será analizada por el Ministerio.

8.5. Compensaciones económicas o prestaciones por desempleo

Por casos específicos de la emergencia COVID-19, no se han contemplado compensaciones económicas o prestaciones por desempleo. La única compensación, en cierta medida, es el seguro de desempleo que, desde hace muchos años, contempla el sistema de seguridad social, el mismo al que pueden acogerse los cesantes. Como novedad implementada, las personas puedan acceder a este seguro en un tiempo menor a los 60 días contemplados en la legislación original.



Actualización del 20 de mayo

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social – IESS, extenderá la cobertura en las prestaciones de salud hasta sesenta (60) días adicionales a los establecidos, por el cese de aportaciones de los afiliados o en mora por pérdida de ingresos a partir de la declaración del estado de excepción.

Las personas naturales que ejercen actividades económicas, las micro y pequeñas empresas, así como otras empresas y cooperativas de bienes y servicios que se mantuvieron cerradas durante el estado de excepción y que no hayan podido realizar el pago de sus obligaciones a la seguridad social durante los meses de marzo, abril, mayo y junio del 2020, podrán realizarlas sin la generación de intereses, multas ni recargos. Del mismo modo, no generarán responsabilidad patronal.

8.6. Ahorros empresariales

No se ha publicado ninguna medida que exima a las empresas de aportar sus contribuciones por lo que éstas deben mantener cotizando de manera normal.

8.7. Medidas de protección frente al despido

En los procesos de despido en los que se ha argumentado caso fortuito o fuerza mayor, el Ministerio de Trabajo ha implementado un mecanismo de control, según el cual, el empleador, reportara los elementos de juicio que motivaron el despido. Estos elementos de juicio serán analizados caso por caso por el Ministerio.

Actualización del 20 de mayo

Como medida para apoyar la sostenibilidad del empleo, los trabajadores y empleadores podrán, de común acuerdo, modificar las condiciones económicas de la relación laboral con la finalidad de preservar la viabilidad de los puestos de trabajo. Los acuerdos debidamente documentados deberán ser revisados y aprobados por el Ministerio de Trabajo

Además, se establece la **suscripción del contrato de trabajo especial emergente**, que es un contrato por tiempo definido que se celebra para la sostenibilidad de la producción y fuentes de ingresos en situaciones emergentes o para nuevas inversiones o líneas de negocio, productos o servicios, ampliaciones o extensiones del negocio, modificación del giro de negocio, incremento de la oferta de bienes y servicios.

Este contrato tendrá una validez de máximo dos años y podrá ser renovado por una sola vez por el mismo plazo. La jornada laboral de este contrato será parcial o completa, con un mínimo de 20 horas y un máximo de 40 horas semanales, distribuidas en un máximo de 6 días a la semana sin sobrepasar las 8 horas diarias.

La **reducción emergente de la jornada de trabajo** se puede dar por eventos de fuerza mayor o caso fortuito. El empleador podrá reducir la jornada laboral hasta un máximo del 50 %, debiendo la remuneración del trabajador no ser menor al 55 % de la fijada de manera previa a la reducción y el aporte a la seguridad social deberá pagarse con base en la jornada reducida. Esto deberá ser

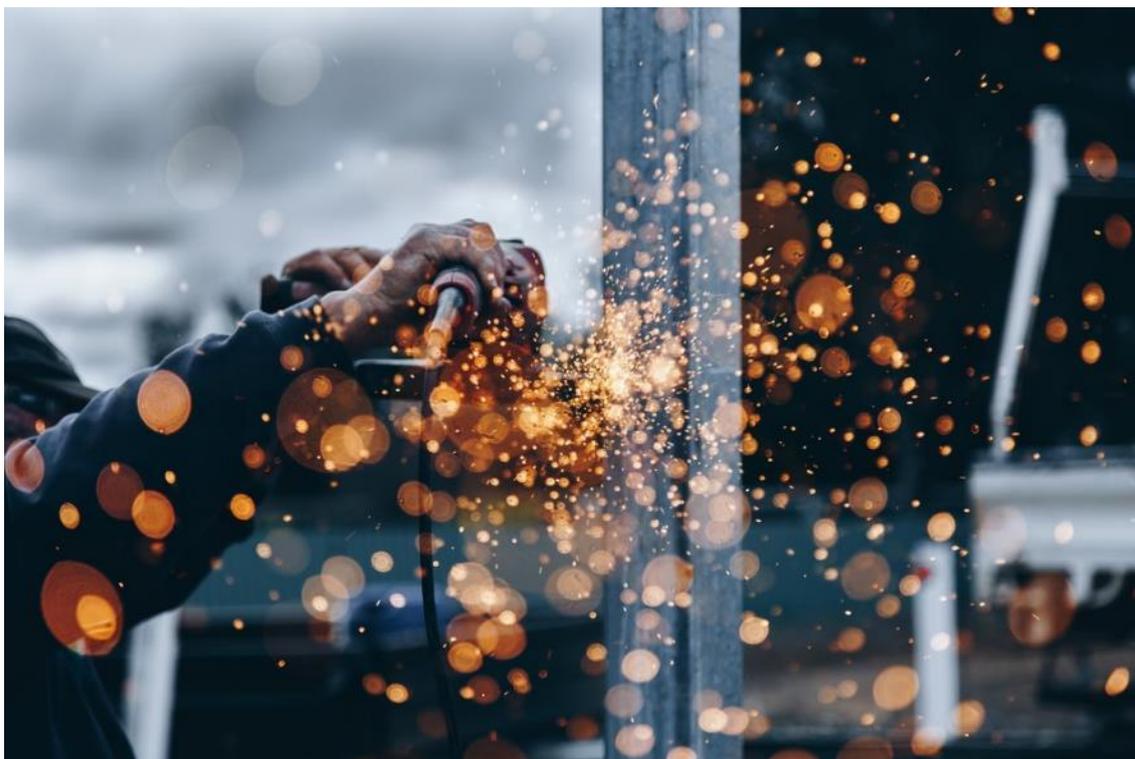


notificado plenamente por el Ministerio de Trabajo. A partir de la implementación de la jornada reducida, y durante el tiempo que esta esté operativa, **las empresas que hayan implementado la misma no podrán repartir dividendos.**

De producirse despidos, las indemnizaciones y bonificación por desahucio se calcularán sobre la última remuneración mensual percibida por el trabajador antes de la reducción de la jornada.

Los empleadores, durante los dos años siguientes a la publicación de la Ley, tendrán la potestad de notificar de forma unilateral al trabajador con el cronograma de uso de sus vacaciones.

Además, se ha incluido una interpretación a la terminación de contratos laborales por caso fortuito o fuerza mayor, especificando lo siguiente “la imposibilidad de realizar el trabajo por caso fortuito o fuerza mayor estará ligada al cese total y definitivo de la actividad económica del empleador, esto quiere decir que habrá imposibilidad cuando el trabajo no se pueda llevar a cabo tanto por medios físicos habituales como por medios alternativos, ni aun por medios telemáticos”.





9.

Argentina



En Argentina, el pasado mes de marzo se aprobó el Decreto de Necesidad y Urgencia (DNU) N°329 según el cual se prohíben los despidos sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor por el plazo de 60 días contados a partir de la fecha de publicación del presente decreto en el Boletín Oficial.

Como continuación a esta novedad legislativa, el pasado 27 de abril se conocía el primer recurso de amparo que declaró nulo un despido por no respetar la prohibición de las cesantías sin causa por 60 días, mediante el cual la Justicia ordenó a una empresa restituir a un trabajador a su puesto de trabajo, rechazando así el despido.

La paralización o el muy escaso nivel de actividad en muchas empresas y la ruptura de la cadena de pagos de la economía ha derivado en que, más allá de las medidas prometidas por el Estado para ayudar en el pago de salarios, se busquen alternativas que sí están teniendo un impacto económico en los trabajadores.

9.1. Normativa regulativa

En ese último caso se enmarcan las **suspensiones con pagos de sumas no contributivas inferiores al salario habitual**. Es una modalidad que se habilitó por el Decreto 329 de fines de marzo que, aunque prohíbe despedir y suspender empleados por dos meses a la vez, establece que sí es posible que haya suspensiones si son acordadas según lo establecido por el artículo 223 bis de la ley de contrato de trabajo.

9.2. Causas de los procesos de suspensión de contrato

La normativa que rige para las relaciones laborales dispone que, en los casos en que los empleados no hagan sus tareas por falta o disminución de trabajo sin que eso sea culpa del empleador, se puede otorgar una prestación no remunerativa "en compensación por suspensiones", siempre que medie un acuerdo individual o colectivo.

9.3. Proceso de solicitud

Los sindicatos en Argentina han empezado a negociar con el resto de agentes sociales de cada sector cómo se van a llevar a cabo cada proceso de suspensión y en qué condiciones. Al margen de los acuerdos para toda una empresa (o para parte de su dotación) o de los que involucran a un sector, hay también acuerdos individuales que en cualquiera de los casos se debe requerir la homologación oficial. Básicamente los acuerdos de suspensión se firman en el ámbito de las empresas.

9.4. Compensaciones económicas o prestaciones por desempleo

Una de los aspectos que se pone bajo análisis a la hora de negociar estos acuerdos es cuánta ayuda estatal se dará para el pago de salarios en las empresas afectadas. El Decreto 376, con el cual se ampliaron los beneficios previstos, dispone que el llamado "salario complementario"



puede ser tomado a cuenta de las remuneraciones "o de la asignación en dinero prevista en el artículo 223 bis de la ley de contrato de trabajo". Es decir: está expresamente establecido que la firma de este tipo de acuerdos es compatible con acceder al plan del Gobierno. Sin embargo, deben cumplirse con ciertos requisitos, por lo que el beneficio no alcanzará a todas las compañías.

El salario complementario, según la normativa, es equivalente al 50 % del salario neto devengado en febrero de este año, aunque el valor se moverá en una cifra de entre una y dos veces el salario mínimo, vital y móvil; es decir, entre \$16.875 y \$33.750.

9.5. Ahorros empresariales

Según resolvió el Comité de Evaluación y Monitoreo del Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción, para acceder a ese subsidio las empresas deben pertenecer a actividades consideradas afectadas y, además, deben no haber tenido ningún aumento nominal en su facturación entre el 12 de marzo al 12 de abril de este año, en comparación con igual período de 2019. Como no se considera la inflación que hubo en los meses entre ambos lapsos de tiempo, no pocos advierten que esa condición dejaría muchos casos al margen. Además, es un requisito que la empresa tenga, en principio, menos de 800 empleados; en el supuesto de tener más, deberá cumplirse otra serie de condiciones.

9.6. Medidas de protección frente al despido

Como comentado previamente, el Decreto de Necesidad y Urgencia (DNU) N°329 según el cual se prohíben los despidos sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor.





10. Estados Unidos



Con fecha de 28 de abril de 2020, Estados Unidos registra cerca de un millón de casos confirmados de COVID-19 y más de 26 millones de personas que han solicitado medidas de desempleo y asistencia económica. Ante este contexto, estas son las iniciativas que el Gobierno de los Estados Unidos ha desarrollado

10.1. Normativa regulatoria

El 18 de marzo, la Families First Coronavirus Response Act (FFCRA) fue aprobada por el Senado de los Estados Unidos. El gobierno federal ha dado luz verde al proyecto de ley para ayudar a hacer frente a las consecuencias que los habitantes de este país están experimentando como causa del COVID-19.

El proyecto de ley, que se aplica a organizaciones con menos de 500 empleados, aborda la puesta en marcha de bajas temporales por enfermedad y por cuidado de familiares de los empleados, así como otros programas de apoyo. El proyecto de ley pone en marcha permisos de emergencia por enfermedad pagados y permisos familiares pagados en caso de cierre de escuelas. El proyecto de ley establece que las compañías con hasta 500 empleados proporcionen estos permisos.

Para poder disfrutar de las ayudas, los empleados deben haber trabajado en la compañía, al menos, treinta días naturales previos a la situación motivada por COVID-19. Los dos programas finalizan el 31 de diciembre de 2020.

10.2. Compensaciones económicas

Dos semanas (10 días) de permiso por enfermedad por razones relacionadas con COVID-19 para los empleados a tiempo completo elegibles. El 100 % de la cantidad asumida por el empleador se compensan por proporcionar este permiso por enfermedad obligatoria y pagada. Los empleados que no pueden trabajar (o teletrabajar) pueden disfrutar de este permiso si:

- Están sometidos a una ley que establezca cuarentena o aislamiento a nivel federal, estatal o local relacionada con COVID-19 (el 100 % de la paga con un tope de 511 dólares por día)
- Han sido aconsejados por recomendación médica para autocuarentena debido a situaciones relacionadas con COVID-19 (100 % de la paga con un tope de \$511 por día)
- Están experimentando síntomas de COVID-19 y a la espera de diagnóstico médico (el 100 % del salario con un límite de \$511 por día)
- -Están cuidando a una persona que está sujeta a cuarentena o aislamiento relacionada con COVID-19, o que ha sido aconsejado por recomendación médica para que se ponga



en cuarentena por causas relacionadas con COVID-19 (dos tercios de la paga con un máximo de \$200 por día)

- Están a cargo de un hijo o hija y la escuela o lugar de cuidado ha sido cerrado por causas relacionadas con COVID-19 (dos tercios de la paga con un tope de \$200 por día)
- Están viviendo cualquier otra condición similar a la especificada por la Secretary of Health and Human Services (dos tercios de la paga con un máximo de 200 dólares por día).

En virtud de la disposición relativa a la baja por enfermedad, las personas que trabajan a tiempo parcial o por hora también tienen derecho a permiso remunerado por enfermedad, equivalente al número de horas que el empleado trabaja de media durante el período de dos semanas.

Además, se establecen **diez semanas de baja familiar remunerada 'Paid family leave'** para empleados con hijos menores que no puedan trabajar (o teletrabajar) en caso de que se cierre la escuela o el lugar de cuidado. El 100 % de los costes se compensan. Los beneficios son los siguientes:

- Los primeros diez días no son remunerados, pero el trabajador puede usar los diez días de la 'Paid sick leave' durante este tiempo
- La cantidad debe compensar al menos dos tercios del salario del empleado hasta un máximo de 200 dólares por día (y 10.000 dólares en total) y reflejar el número de horas previstas que el empleado trabajaría durante ese tiempo.
- Este período de 12 semanas no se extiende en ningún momento bajo la ley FMLA, simplemente añade otra razón para la baja y especifica el pago.
- La ley permite que el empleador, en casos de profesionales del sector médico o servicios de emergencia, elija no proporcionar este permiso.
- El 'Labour Department' tendrá la autoridad para eximir de este plan a pequeñas empresas (menos de 50 empleados), si la viabilidad de estas empresas corriese peligro debido a esta baja.

10.3. Ahorros empresariales

Para cubrir los costes de esta baja, el gobierno otorgará a las empresas un crédito de impuesto sobre la nómina reembolsable, así como un crédito de impuesto sobre la renta reembolsable para los trabajadores autónomos. Los requisitos entran en vigor el 1 de abril de 2020 y expiran el 31 de diciembre de 2020, según el Department of Labor.

10.4. Medidas de protección frente al despido

No hay actualmente medidas que impidan a las empresas despedir o cesar a sus empleados durante las crisis del COVID-19. En el caso de que una persona sea despedida, depende de la misma solicitar personalmente el subsidio de desempleo.

Pese a esto, el Department of Labor anunció el pasado 5 de abril la publicación de la Unemployment Insurance Program Letter (UIPL) que ofrece a los Estados la guía para la puesta en marcha de la **Pandemic Unemployment Assistance (PUA)**. Bajo la PUA, todo aquel que no



cumple los requisitos para el subsidio de desempleo y que no pueda continuar trabajando como resultado del COVID-19 (como trabajadores autónomos, contratistas independientes, etc), podrán disfrutar de los beneficios establecidos por la PUA. Esta disposición está incluida en la Ley Coronavirus Aid, Relief, and Economic Security Act (CARES), promulgada el 27 de marzo de 2020.

La PUA proporciona hasta 39 semanas de subsidio para quienes cumplan los requisitos y que de otro modo pueden trabajar y están disponibles para trabajar dentro del marco de la ley estatal aplicable, excepto que estén desempleados, parcialmente desempleados o no puedan o no estén disponibles para trabajar por razones relacionadas con el COVID-19, según se define en la Ley CARES.

Las cuotas incluidas bajo la PUA son retroactivas, por semanas de desempleo, empleo parcial o incapacidad para trabajar desde el 27 de enero de 2020. La Ley CARES especifica que los beneficios de la PUA no pueden ser pagados por semanas de desempleo tras el 31 de diciembre de 2020.

10.5. Excepciones para pequeñas empresas

El Depart of Labor tiene potestad para eximir a las empresas con menos de 50 trabajadores de los requisitos para conceder bajas remuneradas a un empleado en virtud de la FFCRA, si ello pone en peligro la viabilidad de la empresa.

Mediante norma provisional publicada el 1 de abril de 2020, el este organismo especificó que para reclamar la exención, un representante autorizado de la empresa debe establecer que:

- No hay suficientes trabajadores que puedan, quieran y estén cualificados, y que estén disponibles en momento y lugar necesarios, para realizar la labor o los servicios proporcionados por el empleado que solicita el permiso, si son necesarios para que la empresa funcione con capacidad mínima.
- La baja solicitada daría lugar a que los gastos y las obligaciones financieras de la empresa excedieran los ingresos disponibles y causarían que la empresa dejara de funcionar a una capacidad mínima.
- La ausencia del empleado entrañaría un riesgo considerable para la salud financiera o la capacidad operacional de la empresa debido a sus aptitudes especializadas, su conocimiento o responsabilidades.

La compañía debe documentar que la decisión se ha hecho según los criterios mencionados previamente. El empleador debe conservar los registros durante al menos cuatro años y está obligado a publicar la notificación FFCRA requerida.

Además, el Gobierno de los Estados Unidos ha creado un programa de estímulo denominado Paycheck Protection Program (PPP) que permite a las empresas que reúnan los requisitos solicitar un préstamo a la US Small Business Administration para mantener a sus trabajadores en nómina.



Serán elegibles las empresas y organizaciones sin ánimo de lucro con no más de 500 empleados, hasta el 30 de junio de 2020. Las empresas deben haber estado en funcionamiento, con empleados, hasta el 15 de febrero de 2020.

Los préstamos de la PPP se proporcionarán en cantidades aproximadamente equivalentes a diez semanas de nóminas. Los montos de los préstamos se determinan sobre la base del 250 % de los costos mensuales promedio de la nómina, tomando en consideración los salarios promedio pagados durante el período aplicable (que será el período de un año anterior al préstamo o el año calendario 2019, a su elección), hasta un límite de 10 millones de dólares.

Los préstamos pueden utilizarse para:

- Nóminas
- Los gastos relacionados con la continuación de las prestaciones de atención médica durante los períodos de baja remunerada por enfermedad o familiar, y las primas de seguro.
- Intereses de las obligaciones hipotecarias, contraídas antes del 15 de febrero de 2020.
- Alquiler, en virtud de acuerdos de arrendamiento vigentes antes del 15 de febrero de 2020.
- Servicios públicos, comenzados antes del 15 de febrero de 2020.



Toda la información está actualizada a día 20 de mayo de 2020. Este contenido ha sido preparado como guía general sobre asuntos de interés únicamente, y no constituye asesoramiento profesional. En ningún caso se debe actuar en base a la información contenida en este documento sin obtener asesoramiento profesional específico. Ninguna representación o garantía (expresa o implícita) se da en cuanto a la exactitud o integridad de la información contenida en estas páginas, y, en la medida permitida por la ley, AUXADI no acepta o asume ninguna responsabilidad o deber de cuidado derivado de cualquier consecuencia que usted o cualquier otra persona que actúe, o se abstenga de actuar, en confianza en la información contenida aquí o por cualquier decisión basada en el mismo.

AUXADI

www.auxadi.com