

Impacto del **COVID-19** en los paquetes de compensación

Los planes estratégicos de principios de año se han quedado en nada a cuenta del Covid-19 y ahora las organizaciones están trabajando con premisas de plazos inciertos que obligan a replantear las políticas de compensación y beneficios asociados a los objetivos que ya no se van a cumplir. En un reciente ORHWebinar PeopleMatters y CESZINKIN abordaron esta materia, dando respuestas a las principales preguntas que formularon los asistentes

PEOPLEMATTERS Y CESZINKIN.

Es decisión de la compañía cómo y qué gastos domésticos del trabajador se cubren teniendo en cuenta que estamos ante un tema de estrategia retributiva coyuntural .

TELETRABAJO]

// ¿Para las empresas que han implantado el teletrabajo existe alguna obligación legal de compensar a los trabajadores?

Como sabemos, el sistema de teletrabajo es voluntario y bajo esta condición -y salvo acuerdo en pacto, convenio o política aplicable-, entendemos que la compañía no tiene obligación de asumir ni compensar estos gastos, salvo que se acuerde expresamente este aspecto y su alcance.

No obstante, en estos momentos el teletrabajo puede carecer de la nota de voluntariedad que tendría en una situación normal y no de emergencia, por lo que las empresas deberían plantearse que los empleados pudieran verse resarcidos de ese mayor coste de consumos en el hogar, que deben soportar ante esta situación de necesidad y que, insistimos, en otras circunstancias quedaría bajo la voluntad del trabajador y los acuerdos alcanzados o, en su caso en la Política de Teletrabajo previa que tuviera implantada la compañía.

// ¿Hasta qué punto están las empresas sufragando los gastos de teletrabajar en casa como ADSL, PC, Ciberseguridad...?

Hay empresas que se han planteado "cubrir" el teletrabajo de alguna forma como:

- A efectos de Prevención de Riesgos Laborales, asumir el coste de un seguro de accidentes de trabajo en casa (sobre todo aquellos que están teletrabajando, pero no en cuarentena).
- Asumir el coste de una tarifa plana de Internet distinguiendo por operadoras: si la del empleado es la misma que la de la empresa ésta asume el 100% y si es diferente se establecen cuantías de 20-25€/mes internet.
- Establecer un plus mensual (entre 10-15% del salario fijo) para que el empleado se diseñe su propio teletrabajo y tiende a cubrir los gastos de luz, internet, etc...

En cualquier caso, es decisión de la compañía cómo y qué gastos cubren respecto a esta situación de teletrabajo forzoso, teniendo en cuenta que es un tema de estrategia retributiva coyuntural donde deben tenerse presentes las necesidades de reducción temporal de los costes de empresa. Es un tema que no se puede generalizar, que debe negociarse bien con los representantes de los trabajadores o, en su defecto, con el propio trabajador ante la ausencia aquéllos.

// ¿Cómo gestionar los beneficios de retribución flexible de los empleados que están en régimen de teletrabajo?

La retribución flexible está presidida por la nota de voluntariedad del empleado para decidir si continúa o no sacrificando salario en beneficios que en un sistema de teletrabajo pueden dejar de responder a su finalidad. Hay que dejar claro que el tratamiento fiscal de los diferentes beneficios no ha sufrido ninguna modificación, por lo que, de seguir percibiéndolos, conllevaría la exención fiscal aplicable a cada uno de ellos.

También hay que hacer hincapié en una cuestión adicional: la responsabilidad última de la utilización de los beneficios es de los empleados, careciendo la empresa de total responsabilidad más allá del cumplimiento exhaustivo de los requisitos establecidos para que su entrega a los empleados se considere exenta.

- **Tique/tarjeta-restaurante:** Se puede seguir utilizando mediante la contratación de comida a domicilio, supermercados (algunos ya los aceptan), e incluso realizando donaciones al Estado, comedores sociales, etc.
- **Tarjeta-transporte:** Lo que la norma impide es que pueda obtenerse el reembolso de las cuantías acumuladas, por lo que desacon-

sejamos esta opción. Tampoco establece la normativa que se tengan que gastar necesariamente en el mes de la recarga, por lo que los saldos acumulados en las tarjetas de transporte podrán ser utilizados cuando los empleados abandonen el teletrabajo, siempre que no se supere el límite anual de 1.500 euros.

RETRIBUCIÓN FLEXIBLE]

// Beneficios de un sistema de retribución flexible de empleados incluidos en un ERTE de suspensión de contrato

Está claro que un ERTE de suspensión de contrato implica que los empleados pasan a percibir una prestación por desempleo directamente del SEPE y que, por tanto, la gestión de los beneficios en retribución flexible sufre una alteración en su funcionamiento, ya que la empresa no tiene nómina para descontar. En estos casos lo lógico sería dejar en suspenso la retribución flexible de los empleados incluidos en un ERTE hasta la finalización del mismo.

No obstante, hay empresas que complementan el salario o la prestación por desempleo de los empleados incluidos en un ERTE: en estos casos, si la voluntad del empleado es seguir con el sistema de retribución flexible, la empresa descontará los beneficios de la parte de salario que complementa (teniendo en cuenta los límites que consuman los productos respecto al importe del salario complementado)

Un beneficio importante es el seguro de salud, cuya contratación es anual. En el caso de que la empresa no complementa un ERTE de suspensión de contrato, la responsabilidad social sobre la salud de los empleados aconseja que la empresa siga sufragando el seguro de salud y lo descuenta proporcionalmente, o según acuerdo con el empleado, de las nóminas siguientes que se perciban nuevamente de la empresa, una vez finalizado el ERTE.

BENEFICIOS CORPORATIVOS]

// Beneficios corporativos de empleados incluidos en un ERTE de suspensión de contrato

Si nos encontramos ante beneficios que no forman parte de un sistema de retribución flexible sino que son beneficios sociales que la empresa concede de forma adicional, la especial situación de un ERTE de suspensión de contrato podría poner en marcha la modificación unilateral de las condiciones

En el caso de que la empresa no complementa un ERTE de suspensión de contrato, la RSE sobre aconseja seguir sufragando el seguro de salud y lo descuenta proporcionalmente, o según acuerdo con el empleado, de las nóminas que se perciban una vez finalizado el ERTE •

salariales por parte de la compañía, dejando en suspenso de forma temporal la entrega de los citados beneficios a los empleados que no van a percibir nómina de la empresa, salvo el seguro de salud, tal y como hemos expuesto en el punto anterior. También lo que suceda con estos beneficios debería haber tenido que formar parte de la negociación previa a la presentación de un ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por lo que seguramente hayan sido objeto de consenso sobre su utilización en función de las mayores o menores necesidades de empresa y representantes de los trabajadores.

COTIZACIÓN DE COMPLEMENTOS SALARIALES]

// Cotización de los complementos salariales realizados a los empleados incluidos en un ERTE

Una de las cuestiones no resueltas hasta la fecha es la relativo a la cotización a la Seguridad Social de los complementos salariales que las compañías pagan a sus empleados incluidos en un ERTE. Sin perjuicio de que se produzca algún pronunciamiento legal al respecto y, teniendo en cuenta la normativa en vigor, el complemento que se abona en un ERTE podría ser considerado una mejora voluntaria de la acción protectora de la SS que, según las normas de cotización, también cotizaría, por lo que se podría concluir que los complementos pagados en un ERTE cotizan. No obstante, teniendo en cuenta las fórmulas de cálculo de la cotización a la Seguridad Social en supuestos de ERTEs, en el caso de encontrarnos ante empleados con bases topadas no tendrían ningún efecto.

// Cuando la retribución variable del equipo comercial se convierte en ingresos recurrentes por una sobre consecución continuada y sostenida, y por el COVID19 no se van a conseguir las metas porque la actividad comercial se ha parado, ¿es conveniente retribuir en algún porcentaje esa retribución variable al equipo comercial (sobre todo a niveles bajos) para que no pierda poder adquisitivo? ¿Cuál sería la práctica de mercado o qué otras alternativas habría?

La sobre consecución continuada y sostenida puede indicar que los objetivos marcados no eran muy retadores, por lo que sería conveniente su revisión cuando esta situación termine. Si el variable tiene un peso importante sobre la retribución total, el cese de la actividad puede llevar efectivamente a niveles

de ingresos insuficientes. En esta situación quizás haya que acudir a alguna de las medidas legales de suspensión de la relación laboral aprobadas por el Gobierno.

// Teniendo en cuenta la situación actual, es necesario hacer una evaluación del desempeño a los empleados

Siempre es una inversión positiva, no solo en estas circunstancias, pero planteado no como evaluación del desempeño sino como feedback continuo. En estos momentos es importante revisar este proceso y hacer un seguimiento periódico y más cercano de nuestros colaboradores.



Los objetivos habrá que repensarlos porque habrán quedado sin efecto y sería conveniente introducir en la evaluación competencias relacionadas con la autogestión, organización responsable del tiempo de trabajo, compromiso, resiliencia, gestión de equipos en remoto y competencias digitales.]

✍ NOTA

Los autores recogen en este documento las preguntas surgidas a partir de la sesión online **"Impacto del Covid-19 en los paquetes de compensación"**, realizada en colaboración con Edenred e impartida por Susana Marcos, de PeopleMatters, Nuria Cebrián, de CESZINKIN, y María Urgorri, de Edenred. Aunque se ha tratado de ofrecer la mejor respuesta en cada caso, advertimos que los comentarios recogidos son ajenos a la casuística concreta que se presenta en cada compañía y su posible evolución. Por ello, ni los autores de este documento ni ORH como soporte editorial que lo recoge, asumen responsabilidad alguna en las respuestas, ya que el alcance del asesoramiento se sitúa dentro de un marco meramente informativo.