

Soto
Frugis
ADVOGADOS

SEMANA IHR PROVIDERS 2024

Brasil: *Hot Topics* del Derecho Laboral.

Eduardo Soto Pires

5 de febrero de 2024

Soto Frugis

ADVOGADOS

- Despacho brasileño especializado en **Derecho Laboral Empresarial**, con oficinas en las ciudades de **São Paulo** y **Campinas**;

- Equipo formado por profesionales con más de **20 años de experiencia** en temas de RR.HH. y del derecho laboral;

- Operamos en todos los sectores económicos, para empresas de todos los portes, desde *startups* hasta grandes corporaciones, nacionales y internacionales;

- Algunos clientes españoles: **Auxadi, Inditex, Indra, Solarig, Teltronic, BBVA, Zamora Company, Mercadona**, y otros

- **Sólidas alianzas** con despachos igualmente especializados, tanto en Brasil como en España;

- Más información en: www.sotofrugis.com.br

esoto@sotofrugis.com.br

Eduardo Soto Pires

Abogado Laboralista, colegiado en Brasil, España y Portugal. Doble ciudadanía (Brasil y España);

Licenciatura en Derecho homologada por el Ministerio de Educación de España;

Posgrado en Derecho Empresarial por la UAM y experto en Derecho Español para Juristas Extranjeros (UAH);

Abogado del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid (ICAM);

Ha realizado práctica profesional en Sagardoy Abogados;

Cuenta con más de 25 años de experiencia en el área laboral corporativa, asesorando a empresas brasileñas e internacionales en todos los frentes del derecho laboral;

Consultor de Multinacionales Españolas en Brasil;

Reconocido regularmente en prestigiosas guías internacionales como: *Chambers and Partners*, *The Legal 500*, *Who's Who Legal*, *Latin Lawyer 250*, *Best Lawyers*, *LACCA Approved*, y otras.



Contacto:
esoto@sotofrugis.com.br

PUNTOS DE ATENCIÓN MÁS RECIENTES



1. Informe sobre transparencia y equidad salarial (entre género, etnia y raza)



2. Prevención del acoso y otras formas de violencia en el trabajo;



3. Cambios en la forma de pago de las cotizaciones a la Seguridad Social, derivado de las demandas laborales;

INFORME SOBRE TRANSPARENCIA Y EQUIDAD SALARIAL

01

- Las obligaciones se aplican a las empresas con 100 o más empleados.

02

- Las empresas deberán introducir la información en la Plataforma 'Emprega Brasil', además de la ya incluida en e-Social, hasta el 29 de febrero y el 29 de agosto de cada año.

03

- El Ministerio de Trabajo y Empleo ("MTE") será el responsable de emitir el Informe de Transparencia Salarial.

04

- El Informe elaborado por el MTE deberá ser divulgado internamente a los empleados (muro, intranet, otros) y al público en general (página web o redes sociales) en marzo y septiembre de cada año.

05

- Las empresas deben implementar programas de diversidad e inclusión para capacitar a los empleados en el tema de la equidad.

06

- Si el MTE identifica desigualdad salarial (a partir de los datos del informe)*, se notificará a la empresa para que elabore un plan de acción para mitigar las diferencias, que contenga objetivos y plazos.

INFORME SOBRE TRANSPARENCIA Y EQUIDAD SALARIAL

Ojo 1:

La ley laboral brasileña prevé hipótesis que permiten coexistir salarios diferentes para trabajadores en cargos similares: (i) diferencia de antigüedad en la empresa (más de 4 años), (ii) diferencia de tiempo en el puesto (más de 2 años), (iii) diferencia de productividad y/o perfección técnica. **En este último caso, es aconsejable utilizar criterios objetivos.**

La publicación del informe sin más explicaciones puede dar lugar a una presunción de discriminación por diferencias salariales y provocar daños en la reputación de las empresas, aunque existan posibles explicaciones para las diferencias salariales

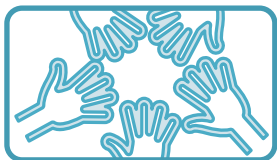
Ojo 2:

El formato final del informe aún es desconocido, pero es plausible que la información divulgada termine por incumplir la ley general de protección de datos de Brasil, muy similar al GDPR, en el sentido de que se puede divulgar información sensible muy personal y fácilmente identificable.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO Y OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO



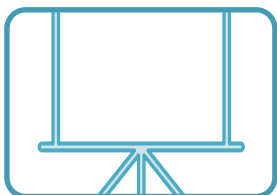
Las empresas están obligadas a adoptar medidas de Prevención y Lucha contra el Acoso Sexual y otras formas de violencia en el lugar de trabajo (Capítulo VII de la Ley 14.457/22)



Ampliación del rol de actuación de la CIPA (Comisión Interna de Prevención de Accidentes), que ahora tiene el **deber de supervisar y tratar las cuestiones relacionadas con el acoso.**



La empresa debe **(i)** tener una **política interna de prevención** contra el acoso y otras formas de violencia, **(ii)** implantar un **canal de denuncias**, con procesos de recepción y seguimiento, entre otras cosas.



Obligación de realizar **(iii) cursos de formación / entrenamiento (al menos una vez al año)** para educar, orientar y sensibilizar sus empleados de todos los niveles jerárquicos sobre prevención de la violencia, el acoso, la igualdad y la diversidad en la empresa.

PAGO DE COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL DERIVADO DE DEMANDAS LABORALES

Desde octubre de 2023, la forma de pago de las cotizaciones a la Seguridad Social debidas en demandas judiciales ha cambiado, y las empresas están **obligadas** a rendir cuentas en los sistemas **e-Social y DCTFWeb**.

Así, para el pago de cotizaciones a la Seguridad Social derivado de las sentencias condenatorias que se convirtieron en definitivas a partir del 1 de octubre de 2023, ya no deberán utilizarse los documentos anteriormente expedidos (GFIP y Guía de la Seguridad Social).

Es importante señalar que los antiguos medios deben seguir utilizándose para declarar y pagar las cotizaciones de sentencias definitivas hasta el 30 de septiembre de 2023, aunque el pago se realice después del 1 de octubre de 2023.

Obrigado!

¡Muchas Gracias!

esoto@sotofrugis.com.br

**Soto
Frugis**

ADVOGADOS

São Paulo

Rua Hungria, 514, Cj. 32

Jardim Europa - CEP 01455-000

Tel. +55 (11) 5555-5230

Campinas

Av. Barão de Itapura, 2294, Cjs. 37/380

Taquaral - CEP 13073-300

Tel. +55 (19) 3199-3655

www.sotofrugis.com.br