

Novedades Laboral



Newsletter 4/2020

Noviembre 2020- Enero 2021

NOVEDADES

> PRÓRROGA DE LOS ERTE

> LPGE PARA 2021

- Seguridad Social: Moratoria en el pago de cuotas de diciembre 2020 a febrero 2021
- Bonificaciones
- Nuevo contrato formación dual universitaria
- Prórroga temporal del Salario Mínimo Interprofesional de 2020 para 2021

> BREXIT

> PRONUNCIAMIENTOS JUDICIALES RELEVANTES

- Período de referencia temporal para despidos colectivos
- Validez del contrato por obra o servicio determinado en contrataciones y concesiones
- Prohibición de despido por COVID-19: ¿improcedencia o nulidad?

> PRÓXIMAS NOVEDADES



PRÓRROGA DE LOS ERTE

Los interlocutores sociales han alcanzado un nuevo acuerdo (IV Acuerdo Social en Defensa del Empleo – ASDE) para prorrogar los ERTE de fuerza mayor vigentes derivados de la pandemia, hasta el 31 de mayo de 2021.

A expensas de conocer el texto de la nueva regulación, el acuerdo incluye:

- Una nueva lista de CNAE para delimitar las empresas con derecho a exoneraciones de cuota en caso de ERTE de fuerza mayor prorrogados automáticamente.
- La posibilidad de solicitar nuevos ERTE por impedimento y limitación, y sus exoneraciones de cuotas de Seguridad Social, desde febrero a mayo de 2021.
- La simplificación de trámites, ya que el paso de ERTE por impedimento a ERTE por limitación, o viceversa, no requerirá tramitar un nuevo ERTE.
- La continuidad del compromiso de mantenimiento del empleo, la limitación de despedir por COVID-19 y la prohibición de realizar horas extras y externalizaciones, la suspensión de la duración de los contratos temporales y la limitación al reparto de dividendos.
- La extensión de la prestación por desempleo sin exigencia de período cotizado previo hasta 31 de mayo de 2021 y el mantenimiento de otras medidas como la prestación extraordinaria por desempleo para fijos-discontinuos.

LEY 11/2020, DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA 2021

Moratoria en el pago de las cuotas de Seguridad Social

Se ha aprobado la posibilidad de solicitar una moratoria en el pago de ciertas cuotas de Seguridad Social.

- Pueden beneficiarse:
 - Empresas y trabajadores por cuenta propia (autónomos);
 - que estén al corriente de pago; y
 - no tuvieran otro aplazamiento en vigor.
- Sobre conceptos de recaudación conjunta respecto de:
 - Para empresas, las cuotas devengadas entre diciembre 2020 y febrero 2021.
 - Para autónomos, las cuotas devengadas entre enero y marzo 2021.
- Particularidades:
 - Interés del 0,5% (en lugar del interés de demora del 3%).
 - Solicitud con 10 días naturales de antelación a los plazos reglamentarios de ingreso.
 - Resolución única con independencia de los meses solicitados.
 - Hasta que se dicte la resolución, el deudor se considerará al corriente de pago en Seguridad Social.
 - Plazo de amortización de 4 meses por cada mensualidad solicitada, sin que exceda las 12 mensualidades.
 - Primer pago al mes siguiente de la resolución.

Bonificaciones en Seguridad Social

➤ Trabajadores fijos discontinuos

Desde el 1 de enero de 2021 y con vigencia indefinida, las empresas del sector privado dedicadas a actividades encuadradas en los sectores de turismo, así como los de comercio y hostelería, siempre que se encuentren vinculados al sector del turismo, que mantengan actividad en los meses de febrero, marzo y noviembre de cada año y que inicien y/o mantengan



en alta durante dichos meses a trabajadores fijos discontinuos, podrán aplicar una bonificación en dichos meses del 50% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, Desempleo, FOGASA y Formación Profesional de dichos trabajadores.

► Cambios de puestos de trabajo

Con efectos de 1 de enero de 2021 y vigencia indefinida, la LPGE aprueba una bonificación del 50% de la aportación empresarial por contingencias comunes a la Seguridad Social durante el período de permanencia en el nuevo puesto en aquellos casos en los que, por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, una trabajadora deba ser destinada a un puesto de trabajo o función distintos y compatibles con su estado.

La misma bonificación se aplicará en casos de enfermedad profesional que motiven un cambio de puesto de trabajo en la misma empresa o el desempeño, en otra distinta, de un puesto de trabajo compatible con el estado de la persona trabajadora.

Bases y tipos de cotización a la Seguridad Social, IPREM

► Bases de cotización

No se incrementa en 2021 la base máxima de cotización, mientras que la base mínima aumentará en función del salario mínimo interprofesional (SMI):

Base máxima de cotización	4.070,10 euros/mes – 135,67 euros/día
Base mínima de cotización (*)	1.050,00 euros/mes 35 euros/día

(*) SMI vigente en cada momento, incrementado en un sexto.

► Tipos de cotización

No se modifican respecto a los vigentes en 2020:

Para las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se continúan aplicando los porcentajes de la tarifa de primas incluidos en la DA4ª Ley 42/2006, PGE 2007, a cargo exclusivo de la empresa.

► Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM)

Se incrementa un 5% respecto al año 2020, lo cual tiene impacto, por ejemplo, en el cálculo de la Aportación Económica al Tesoro Público de las empresas que lleven a cabo un despido colectivo o despidos individuales y obtengan beneficios.

Cotización en supuestos de compatibilidad entre jubilación y trabajo

En caso de compatibilidad entre jubilación y trabajo se incrementa la llamada “cotización de solidaridad” del 8% al 9%, siendo a cargo de la empresa el 7% y a cargo del trabajador el 2%.

Nuevo contrato para la formación dual universitaria

Se crea un nuevo contrato para la formación dual universitaria, que se formalizará en el marco de los convenios de cooperación educativa suscritos por las universidades con las entidades colaboradoras.

Está pendiente de desarrollo reglamentario la concreción del sistema de impartición, las características de la formación y su reconocimiento, así como la financiación de la actividad formativa y la retribución del trabajador, que se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo, con el límite inferior del Salario Mínimo Interprofesional.

El trabajador estudiante universitario tendrá la misma cobertura de Seguridad Social y del FOGASA que cualquier trabajador ordinario por cuenta ajena.



FOGASA

Se amplía el ámbito de protección del FOGASA para incluir las indemnizaciones previstas en caso de extinción del contrato a instancia del trabajador como consecuencia de un traslado o de producción o de una modificación sustancial de condiciones de trabajo. En este último caso, el importe máximo que abonará el FOGASA se limita a 9 meses.

Prórroga temporal del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) de 2020

La [Disposición Adicional Sexta](#) del Real Decreto-ley 38/2020, de 29 de diciembre, por el que se adoptan medidas de adaptación a la situación de Estado tercero del Reino Unido, prorroga la vigencia del [Real Decreto 231/2020](#), de 4 de febrero, por el que se fija el SMI para 2020, durante el periodo necesario para garantizar la continuidad de los trabajos de la mesa de diálogo social sobre incremento del SMI, y asegurar así la efectiva participación de los agentes sociales.

Se mantiene así transitoriamente la vigencia del SMI de 2020 a partir del 1 de enero de 2021, hasta tanto se apruebe el real decreto que fije el SMI para el año 2021. En concreto, se espera que los agentes sociales retomen esta negociación en verano.

Ver más detalle en [Legal Flash](#): “Ley 11/2020, de Presupuestos Generales del Estado para 2021”

BREXIT

Con efectos del 1 de enero de 2021 se ha producido la salida del Reino Unido de la Unión Europea, entrando en vigor el [Acuerdo de Retirada](#) suscrito, de forma que el Reino Unido es un tercer Estado a todos los efectos. Esto afecta a los derechos de residencia de Seguridad Social de los ciudadanos británicos en España y los ciudadanos UE que residen en el Reino Unido.

Residencia

Por un lado, los ciudadanos de la UE (incluidos los españoles) que estuvieran residiendo en el Reino Unido antes del 31 de diciembre de 2020, deben presentar -si no lo han hecho ya- una solicitud al *EU Settlement Scheme* antes del 30 de junio de 2021, para poder continuar residiendo en dicho país a partir de esa fecha.

En caso de haber residido más de 5 años en el Reino Unido con anterioridad a la solicitud tendrán el estatus de *settled*. En caso contrario, tendrán el estatus de *pre-settled* con la opción de obtener el reconocimiento de *settled* una vez cumplidos los 5 años.

De no estar residiendo en el Reino Unido antes del 31 de diciembre de 2020, los ciudadanos de la UE que quisieran residir en el Reino Unido durante más de 6 meses deberán tramitar su residencia conforme al sistema de inmigración establecido desde el 1 de enero de 2021.

Por otro lado, los ciudadanos del Reino Unido que estuvieran residiendo en España antes del 31 de diciembre de 2020, podrán continuar en España y solicitar una Tarjeta de Identidad de Extranjero (TIE). Estos ciudadanos conservarán el derecho de residencia; podrán continuar viviendo en las mismas condiciones y adquirir la residencia permanente tras la residencia continuada y legal de cinco años.

En caso de que la llegada a España ocurra tras el 1 de enero de 2021, los ciudadanos del Reino Unido estarán sujetos a la normativa de extranjería sin ningún periodo de carencia o transitoriedad.

Seguridad Social

En relación con el régimen de la Seguridad Social, el Acuerdo Comercial y de Cooperación reconoce la importancia de la coordinación de los derechos de Seguridad Social de las personas que se desplazan entre la UE y el Reino Unido, por lo que se ha suscrito un Protocolo de Coordinación en materia de Seguridad Social que regula, entre otras cuestiones, que:



- El Reino Unido seguirá siendo competente a los efectos de prestaciones de la Seguridad Social de los ciudadanos de la UE residentes en el Reino Unido; si es un ciudadano español quien reside en el Reino Unido y recibe una pensión contributiva de la Seguridad Social española, la seguirá percibiendo. Si el ciudadano español o británico reside en España percibiendo una pensión por parte de la Seguridad Social británica, la seguirá percibiendo y el Reino Unido seguirá exportando sus pensiones.
- A efectos de las futuras pensiones contributivas en España, se tendrán en cuenta los periodos cotizados en Reino Unido hasta la fecha del final del periodo transitorio (31 de diciembre de 2020).
- A partir del 1 de enero de 2021, los periodos posteriores cotizados en Reino Unido o en un Estado Miembro se computarán igualmente.

➤ Atención sanitaria

Los ciudadanos de la UE residentes en el Reino Unido antes del 31 de diciembre de 2020 tienen acceso a la atención sanitaria en el Reino Unido conforme a las mismas condiciones que los nacionales británicos. Para mantener esta asistencia, deben registrarse en el EU *Settlement Scheme* antes de 31 de junio de 2021.

➤ Desempleo

En caso de pérdida de empleo tras el 31 de diciembre de 2020 (fin del periodo transitorio) el ciudadano de la UE tendría derecho a percibir prestaciones de desempleo en el Reino Unido y podrá exportar dichas prestaciones.

Por otro lado, el [*Real Decreto-ley 38/2020, de 29 de diciembre*](#), incluye medidas orientadas a tutelar los intereses de ciudadanos y operadores económicos que pueden verse afectados por el fin del periodo transitorio el 31.12.2020.

Las indicadas medidas se caracterizan por:

- Ser de carácter temporal, ya que cesará su vigencia cuando transcurra el plazo que en cada caso se establece, o antes, si se adoptan, a nivel interno o internacional, los instrumentos llamados a regular, con carácter permanente, las relaciones con el Reino Unido en las materias contempladas en la presente norma.
- Quedar supeditado, cuando así se establece, el mantenimiento en el tiempo de las situaciones jurídicas que el real decreto-ley regula al otorgamiento de un tratamiento recíproco por las autoridades del Reino Unido.

PRONUNCIAMIENTOS JUDICIALES RELEVANTES

Destacamos los mensajes relevantes para las empresas consecuencia de las sentencias publicadas en los últimos meses de 2020:

¿Qué periodo de 90 días hay que tener en cuenta para llevar a cabo un despido colectivo?

El umbral temporal para determinar si se debe llevar a cabo un despido colectivo conforme a la Directiva 98/59, de despidos colectivos, es todo período de 90 días consecutivos en el que haya tenido lugar el despido individual y durante el cual se haya producido el mayor número de despidos por causas no inherentes a la persona del trabajador (Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 11.11.2020, asunto C-300/19M. [*Caso MARCLEAN TECHNOLOGIES*](#)).

En virtud de esta doctrina, el período de 90 días consecutivos que hay que tener en consideración para determinar si se superan los umbrales para tener que llevar a cabo un despido colectivo, es deslizable en el tiempo hacia atrás o hacia adelante, y debe considerarse el período que comprenda el mayor número de extinciones computables. Por lo tanto, tomando como referencia la fecha de una extinción, habrá que deslizar los 90 días consecutivos a lo largo del tiempo, hacia el pasado y



hacia el futuro, siempre que la extinción quede dentro de ese período.

¿Es válido el contrato temporal por obra o servicio en el ámbito de las contrata y concesiones?

El TS rectifica su doctrina y declara que no es posible realizar contratos temporales por obra o servicio determinado para cubrir las actividades desarrolladas por una empresa en ejecución de una contrata mercantil o de una concesión administrativa, cuando se trate de la actividad ordinaria de la empresa contratista (STS 29.12.2020, RCUUD 240/2018. [Caso MASA PUERTOLLANO](#)).

Por lo tanto, los contratos temporales por obra o servicio determinado basados en contrata mercantiles o concesiones administrativas podrán ser considerados indefinidos por los órganos judiciales o la Inspección de Trabajo.

En consecuencia, en el momento de la finalización de la contrata, si la empresa no pretende dar continuidad a la relación laboral, no procedería el cese por fin de obra, con abono de la indemnización de 12 días de salario por año trabajado, sino que habría que extinguir el contrato por causas objetivas justificado en la pérdida de la contrata, requiriéndose la puesta a disposición de 20 días de salario por año trabajado con el máximo de 12 mensualidades.

Habría que valorar las alternativas existentes para atender las variaciones de la demanda y su efecto sobre la dimensión de las plantillas.

¿Es improcedente o nulo el despido adoptado contra la "prohibición de despedir" por COVID-19?

Aumentan las decisiones de juzgados de lo social que declaran que los despidos adoptados en contra de la limitación de despedir por COVID-19 (art. 2 del RDL 9/2020) son improcedentes y no nulos.

Conocemos tres sentencias que han declarado la **nulidad** ([SJS 3 Sabadell núm. 93/2020, 6 julio, autos 316/2020](#); [SJS 29 Barcelona núm. 180/2020, 28 julio, autos 349/2020](#) y [SJS Oviedo de 22 octubre, autos 305/2020](#)); mientras que otras siete sentencias declaran la **improcedencia** ([SJS 26 Barcelona, 10 julio, autos 348/2020](#); [SJS 5 Valladolid, 21 julio, autos 237/2020](#); [SJS 26 Barcelona núm. 170/2020, 31 julio, autos 384/2020](#); [SJS 1 Mieres 04.08.2020, autos 319/2020](#); [SJS 3 Gijón 03.11.2020, autos 316/2020 y SJS/11 Bilbao 19.11.2020, autos 824/2020](#)).

Por último, la sentencia del Juzgado de lo Social 1 de Barcelona, de 15 de diciembre de 2020, declara **procedente** un despido por causas objetivas, considerando inaplicable el art. 2 RDL 9/2020 porque dicho artículo no respeta el [Tratado de la Unión Europea](#) (art. 3.3), ni la [Carta Europea de Derechos Fundamentales](#) (art. 16).

PRÓXIMAS NOVEDADES

Desplazamientos internacionales

Se ha aprobado el Anteproyecto de Ley de transposición de la Directiva 2018/957, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, con el objetivo de garantizar los derechos laborales y la igualdad de trato de las personas trabajadoras desplazadas por motivos profesionales en el ámbito de la Unión Europea. Concretamente, el Anteproyecto de Ley prevé:

- La aplicación de la legislación del Estado de acogida para los desplazamientos superiores a 12 meses.
- La aplicación de los convenios sectoriales a todos los trabajadores desplazados.
- La igualdad de remuneración entre los trabajadores de ETT y de la empresa del Estado de acogida.
- La regulación del desplazamiento en cadena de personas trabajadoras de ETT.



- La aplicación de la legislación del Estado de acogida al alojamiento, el reembolso de gastos de viaje y manutención.

Trabajo a través de plataformas tecnológicas

El Gobierno está negociando con los agentes sociales la regulación de la relación jurídica de los “rider” con las plataformas tecnológicas, tras la sentencia del Tribunal Supremo, núm. 805/2020, de 25.09.2020 ([Caso GLOVO](#)), que calificó la relación de los repartidores como laboral (“falsos autónomos”).

Reforma Laboral

Asimismo, el Gobierno lleva desde el inicio de la legislatura anunciando su intención de modificar determinadas materias del Estatuto de los Trabajadores -que fueron objeto de modificación en la reforma laboral de 2012- tales como la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa, la limitación de la ultraactividad de los convenios colectivos, la modificación sustancial de condiciones de trabajo, y el régimen laboral de las contratas mercantiles.

©2021 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.



IS 713573