



**ANTRÀS**  
ADVOCATS ASSOCIATS

*Des de 1940*

---



*MAIG 2021*

**NEWSLETTER**

# INFORMACIONS LABORALS

Maig 2021



## Prorrogats els ERTO covid i les mesures extraordinàries en matèria de cotització i de protecció de les persones treballadores i dels autònoms.

El 26 de maig passat, uns dies abans de la finalització de la vigència de la regulació continguda al Reial decret-llei 2/2021, del 26 de gener, de reforç i consolidació de mesures socials en defensa de l'ocupació (31 de maig), els agents socials i el Govern arribaven a un nou acord que es materialitzava en el V Acord Social en Defensa de l'Ocupació (V ASDE) incorporat en el recent [Reial decret-llei 11/2021, del 27 de maig](#), sobre mesures urgents per a la defensa de l'ocupació, la reactivació econòmica i la protecció dels treballadors autònoms (BOE 28-05-2021). Una norma important, ja que recull mesures que poden ajudar empreses i persones treballadores en

un context en el qual, com admet la norma, malgrat que els indicadors macroeconòmics llancen senyals positius, encara persisteixen els efectes negatius causats per l'emergència sanitària sobre les empreses i l'ocupació.

Informem alguns dels seus continguts més rellevants:

- En primer lloc, cal destacar la **pròrroga, fins al 30 de setembre, dels ERTO, incloses, tot i que amb modificacions, les exoneracions en les cotitzacions** a la Seguretat Social que es contenien a l'RDL 2/2021. En aquest sentit:

ERTO PRORROGATS	TERME	BONIFICACIONS
ERTO PER FORÇA MAJOR ex art. 22 RDL 8/2020 (art. 1.2 RDL 11/21)	Pròrroga automàtica fins al 30-09-2021	<p>Les empreses incloses al llistat de la CNAE que es recull a l'Annex (vegeu al final) i les que depenen d'aquestes, considerades «cadena de valor», es podran beneficiar d'exoneracions:</p> <p>Treballadors <b>reincorporats</b> al seu lloc: del juny al setembre del 2021:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- empr. &lt; 50 treb.: exoneració del 95%.</li> <li>- empr. ≥ 50 treb.: exoneració del 85%</li> </ul>



ERTO PRORROGATS	TERMES	BONIFICACIONS
<p>ERTO PER FORÇA MAJOR ex art. 22 RDL 8/2020 (art. 1.2 RDL 11/21)</p>	<p>Pròrroga automàtica fins al 30-09-2021</p>	<p><b>Treballadors amb contracte suspès:</b>                      - empr. &lt; 50 treb.: exoneració del 85% de juny a agost i del 70% al setembre.                      - empr. ≥ 50 treb.: exoneració del 75% de juny a agost i del 60% al setembre.</p> <p>També tenen dret a aquesta exoneració aquestes empreses si transiten, entre l'1 de juny i el 30 de setembre, d'un ERTO per FM a un ETOP, o ja tenien un ERTO ETOP i s'havien aplicat exoneracions segons la DA 1a de l'RDL 30/2020 i l'RDL 2/2021</p>
<p>ERTE POR IMPEDIMENTO o POR REBROTE ex DA 1ª.2 RDL 24/2020 (art.1.2 RDL 11/21)</p>	<p>“en els termes recollits en les corresponents resolucions estimatòries, expresses o per silenci”</p>	<p>Des de l'1 de juny i durant el període de tancament fins al 30 de setembre, respecte a treballadors amb les seves activitats suspeses, als centres afectats, pels períodes i percentatges de jornada afectats per la suspensió:                      - empr. &lt; 50 treb.: 100%                      - empr. ≥ 50 treb.: 90%</p>
<p>ERTE POR IMPEDIMENTO ex art. 2.1 RDL 30/2020 y art 2.1 RDL 2/2021(art.1.3 RDL 11/21)</p>	<p>“es mantindran vigents en els termes recollits en les corresponents resolucions estimatòries, expresses o per silenci administratiu”</p>	<p>Des de l'1 de juny i durant el període de tancament fins al 30 de setembre, respecte a treballadors amb les seves activitats suspeses, als centres afectats, pels períodes i pels percentatges de jornada afectats per la suspensió:                      - empr. &lt; 50 treb.: 100%                      - empr. ≥ 50 treb.: 90%</p>
<p>ERTE POR LIMITACIÓN ex art. 2.2 RDL 30/2020 y art 2.1 RDL 2/2021 (art. 1.4 RDL 11/20)</p>	<p>Pròrroga automàtica fins al 30-09-2021</p>	<p>Des de l'1 de juny:                      - Treballadors amb CT suspès pels períodes i percentatges de jornada afectats:                      - empr. &lt; 50 treb.:                      juny i juliol: 85%; agost i set.: 75%                      - empr. ≥ 50 treb.:                      juny i juliol: 75%; agost i set.: 65%</p>



- La pròrroga és automàtica i no es requereix la tramitació d'un nou EROTO. No obstant això, l'aplicació de les bonificacions requerirà la sol·licitud a la TGSS, amb la comunicació prèvia de la identificació de les persones treballadores i el període de la suspensió o reducció de jornada, i també amb la presentació de la declaració responsable respecte a cada codi de compte de cotització i cada mes de meritació. Aquesta declaració farà referència tant a l'existència com al manteniment de la vigència dels expedients de regulació temporal d'ocupació i al compliment dels requisits. Les declaracions responsables s'hauran de presentar abans de sol·licitar-se el càlcul de la liquidació de quotes corresponent al període de meritació de quotes sobre el qual tinguin efectes aquestes declaracions.

- La renúncia expressa a l'ERO determinarà la finalització d'aquestes exempcions des de la data d'efecte d'aquesta renúncia. Les empreses hauran de comunicar a la Tresoreria General de la Seguretat Social, així com a l'autoritat laboral que hagués dictat la resolució expressa o tàcita en aquest, aquesta renúncia expressa a l'expedient de regulació d'ocupació.

- La presentació de les declaracions responsables i la renúncia s'haurà de fer a través del Sistema RED, regulat a l'Ordre ESS/484/2013, del 26 de març.

• **Nous EROTO i canvis d'EROTO:** a partir de l'1 de juny del 2021 i fins al 30 de setembre del 2021, las empreses i les entitats que es vegin afectades per restriccions i mesures de contenció sanitària, i que encara no haguessin sol·licitat un EROTO per impediment o limitacions a l'activitat, podran fer-ho en els mateixos termes i condicions que els que es van establir a l'article 2 del RDL 30/2020. Això no caldrà en el cas que tinguin autoritzat algun d'aquests EROTO i, com a conseqüència de les modulacions en les restriccions sanitàries adoptades per les autoritats competents, hagin de transitar d'un a un altre. En aquest cas de translació d'un tipus d'EROTO a un altre, a

cadascun d'ells se li aplicarà el percentatge d'exoneració corresponent, i encara que, com s'ha dit, no és necessari tramitar un nou EROTO, sí que 1) hauran de comunicar a l'autoritat laboral que hagués aprovat l'expedient i a la representació legal de les persones treballadores el canvi de situació que s'ha produït, la data d'efecte, així com els centres i les persones treballadores afectades, i 2) presentar una declaració responsable davant la TGSS, en els termes establerts a l'article 2.3 de l'RDL 30/2020, de manera que aquesta declaració responsable serà suficient per a l'aplicació dels percentatges d'exempció corresponents.

NOUS EROTO	BONIFICACIONS
<p>EROTO PER IMPEDIMENT ex art. 2.1 RDL 30/2020 i art 2.1 RDL 2/2021(art.1.3 RDL 11/21)</p>	<p>Des de l'1 de juny i durant el període de tancament fins al 30 de setembre, respecte a treballadors amb les seves activitats suspeses, en els centres afectats, pels períodes i els percentatges de jornada afectats per la suspensió::</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- empr. &lt; 50 treb.: 100%</li> <li>- empr. ≥ 50 treb.: 90%</li> </ul>
<p>EROTO PER LIMITACIÓ ex art. 2.2 RDL 30/2020 i art 2.1 RDL 2/2021 (art. 1.4 RDL 11/20)</p>	<p>Des de l'1-juny:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Treballadors amb CT suspès i pels períodes i % de jornada afectats:</li> <li>- empr. &lt; 50 treb.:</li> <li>juny: 85%; juliol: 85%; agost: 75%; setembre: 75%</li> <li>- empr. ≥ 50 treb.:</li> <li>juny: 75%; juliol: 75%; agost: 65%; setembre: 65%</li> </ul>



- **ERTO basats en causes econòmiques, tècniques, organitzatives o productives vinculades a la covid-19. Es prorroguen els que ja estaven vigents**, que seguiran sent aplicables en els termes previstos en la comunicació final de l'empresa i fins al terme referit en aquesta. Es permet la pròrroga d'aquells que finalitzin durant la vigència del present RDL, sempre que s'aconsegueixi un acord en el període de consultes. La pròrroga haurà de ser tramitada davant l'autoritat laboral receptora de la comunicació final de l'expedient inicial, d'acord amb el procediment previst a l'RD 1483/2012, del 29 d'octubre, i les especialitats a les quals fa referència l'article 23 de l'RDL 8/2020. També es preveu la **possibilitat d'iniciar la tramitació de nous ERTO ETOP** als quals se'ls continuarien aplicant les especialitats previstes a l'article 23 de l'RDL 8/2020, podrien negociar-se estant vigent un ERTO per FM vinculat a causes covid, als quals seguirien amb eficàcia retroactiva.

- **Pròrroga dels límits relacionats amb el repartiment de dividends**, de l'article 4 de l'RDL 30/2020 en els ERTO als quals s'apliquin exoneracions, de les **previsions referides a la transparència fiscal** de l'article 4 de l'RDL 30/2020, de la **clàusula de salvaguarda** de l'article 5 de l'RDL 30/2020 i **dels límits i excepcions en relació amb la realització d'hores extraordinàries, noves contractacions i externalitzacions** als quals es refereix l'article 7 de l'RDL 30/2020.

- **Es prorroga fins al 30 de setembre del 2021 la limitació de l'acomiadament basat en causes covid-19** continguda a l'article 2 de la Llei 3/2020 (antic article 2 de l'RDL 9/2020) i **la interrupció del còmput de la durada màxima dels contractes temporals que haguessin estat suspesos per causes covid-19.**

- Es prorroguen fins al 30 de setembre del 2021 les **mesures extraordinàries en**

**matèria de protecció per desocupació** per a les persones afectades pels expedients de regulació temporal d'ocupació, les prestacions i subsidis per a artistes i personal tècnic i auxiliar del sector de la cultura, la prestació per cessament d'activitat per a aquells treballadors autònoms en els quals concorren les condicions per a la seva percepció, així com facilitar l'accés a aquells altres treballadors autònoms que, no havent percebut la prestació extraordinària per cessament d'activitat prevista al Reial decret llei 2/2021, del 26 de gener, acreditin les condicions exigides per aquest reial decret llei per tenir dret a aquesta prestació, que, també en aquest cas, es podrà percebre fins al 30 de setembre del 2021. Així mateix, s'incorpora una nova mesura que ja es va contemplar en el Reial decret llei 24/2020, del 26 de juny, que permet l'exempció en la cotització dels treballadors autònoms.

- S'hi introdueix (DA 3a) una important novetat en relació amb **els treballadors fixos discontinus o les persones que realitzen treballs fixos i periòdics «que es repeteixin en dates certes»**. L'empresa estarà obligada a fer la crida, i si no és viable per la falta d'activitat, haurà d'incloure'ls en un ERTO vigent o un de nou, autoritzat a partir de l'1 de juny, obligatòriament, perquè cobrin la seva prestació. A l'efecte de la crida per a aquesta obligació es prendran com a referència només els treballadors que hagin treballat entre l'1 de juny i el 30 de setembre del 2019, o el mateix període per al 2020, si es va contractar posteriorment aquesta persona. Aquestes empreses tindran un termini de 15 dies des de l'afectació del treballador fix discontinu en l'ERTO per a la incorporació del treballador a un ERTO existent davant l'Autoritat Laboral, i per tramitar la sol·licitud col·lectiva davant el SEPE.

- **Es prorroga**, fins al 30 de setembre del 2021, l'article 6 de l'RDL 8/2020, del 17 de març, pel qual es regula el **Plan MECUIDA**. No ha estat objecte de pròrroga, no obstant això, el **caràcter preferent del teletreball**.



• Finalment, hem de destacar que la Disposició final primera, amb efectes a partir d'aquest mateix 1 de juny, modifica la Llei 43/2006, del 29 de desembre, per a la millora i el creixement de l'ocupació per afegir una **bonificació** de la quota empresarial a la Seguretat Social de 125 euros/mes (1.500 euros/any) durant quatre anys en **els supòsits de contractació per temps indefinit de persones amb capacitat intel·lectual límit**. L'aplicabilitat d'aquesta bonificació resta a l'espera que el Govern determini reglamentàriament els requisits que determinaran la consideració de persona amb capacitat intel·lectual límit.

ANNEX

Codis de la Classificació Nacional d'Activitats Econòmiques –CNAE-90– d'aquelles empreses beneficiàries de les mesures disposades a la disposició adicional primera d'aquest reial decret llei

710	Extracció de minerals de ferro.
1419	Confecció d'altres peces de vestir i accessoris.
	Altres activitats d'impressió arts gràfiques.
1812	
1820	Reproducció de suports gravats.
2051	Fabricació d'explosius.
2441	Producció de metalls preciosos.
3212	Fabricació d'articles de joieria i articles similars.
3213	Fabricació d'articles de bijuteria i articles similars.
3316	Reparació i manteniment aeronàutic i espacial.
4624	Comerç a l'engròs de cuiros i pells.
4634	Comerç a l'engròs de begudes.
4637	Comerç a l'engròs de cafè, te, cacau i espècies.
4932	Transport per taxi.
4939	Tipus de transport terrestre de passatgers n.c.o.p.
5010	Transport marítim de passatgers (2)
5030	Transport de passatgers per vies navegables interiors (2)
5110	Transport aeri de passatgers.
5223	Activitats annexes al transport aeri.
5510	Hotels i allotjaments similars.
5520	Allotjaments turístics i altres allotjaments de curta estada.
5530	Càmpings i aparcaments per a caravanes.
5590	Altres allotjaments.
5610	Restaurants i parades de menjar.
5630	Establiments de begudes.
5813	Edició de diaris.
5914	Activitats d'exhibició cinematogràfica.
7420	Activitats de fotografia.
7711	Lloguer d'automòbils i vehicles de motor lleugers.
7722	Lloguer de cintes de vídeo i discos.
7729	Lloguer d'altres efectes personals i articles d'ús domèstic.
7735	Lloguer de mitjans de transport aeri.
7911	Activitats de les agències de viatges.
7912	Activitats dels operadors turístics.
7990	Altres serveis de reserves i activitats relacionades amb aquests.
8219	Activitats de fotocopiats, preparació de documents i altres activitats especialitzades d'oficina.
8230	Organització de convencions i fires de mostres.
9001	Arts escèniques.
9002	Activitats auxiliars de les arts escèniques
9004	Gestió de sales d'espectacles.
9104	Activitats dels jardins botànics, parcs zoològics i reserves naturals.
9200	Activitats de jocs d'atzar i apostes.
9321	Activitats dels parcs d'atraccions i els parcs temàtics.
9329	Altres activitats recreatives i d'entreteniment.
9601	Rentat i neteja de peces tèxtils i de pell.
9604	Activitats de manteniment físic.

## Més enllà dels riders. L'algoritme com a objecte d'informació a la representació dels treballadors.

En el [butlletí del mes de març passat](#), ens fèiem ressò de com el 10 de març del 2021, el Ministeri de Treball i Economia Social i les organitzacions sindicals i empresarials més representatives arribaven a un acord per a la regulació de la situació laboral de les persones treballadores dedicades al repartiment o la distribució de qualsevol producte de consum o mercaderia a través de plataformes digitals. El que era un acord social, ja és llei, el [Reial decret llei 9/2021, de l'11 de maig](#), pel qual es modifica el text refós de la llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, del 23 d'octubre, per garantir els drets laborals de les persones dedicades al repartiment en l'àmbit de plataformes digitals, que va ser publicat al BOE del 12-05-2021.

El que els mitjans de comunicació han denominat "lleï dels riders", no obstant això, va més enllà, ja que conté una regulació sobre els algorismes i els sistemes d'intel·ligència artificial que no es limita a l'àmbit de les plataformes digitals de distribució i afecta totes aquelles empreses que els facin servir en la determinació o adopció de mesures de caràcter laboral. Deixant ara al marge la qüestió relativa a la presumpció de laboralitat dels riders, voldríem destacar alguns aspectes relatius a la qüestió de l'algoritme.

La norma introdueix una nova lletra, la d), a l'article 64.4 del TRLET per incorporar una nova competència informativa del comitè d'empresa, que, d'acord amb la nova redacció,



tindrà dret a « d) Ser informat per l'empresa dels paràmetres, les regles i les instruccions en els quals es basen els algorismes o sistemes d'intel·ligència artificial que afecten la presa de decisions que poden incidir en les condicions de treball, l'accés i el manteniment de l'ocupació, inclosa l'elaboració de perfils.»

Alguns aspectes que val la pena destacar:

- Respecte als **titulars del dret**, encara que l'article 64 del TRLET es refereix expressament al comitè d'empresa, el dret s'ha d'estendre també als delegats de personal que, d'acord amb l'article 62.2 del TRLET, «tindran les mateixes competències establertes per als comitès d'empresa». Igualment, el dret també correspondria, sobre la base de l'article 10.3 de la LOLS, als delegats sindicals que es poguessin designar complint els requisits establerts a la LOLS (empreses o centres de més de 250 treballadors i seccions sindicals amb presència en l'òrgan de representació unitària).

- L'obligació incumbeix tota empresa que utilitzi sistemes d'intel·ligència artificial que afectin "la presa de decisions que poden incidir en les condicions de treball, l'accés i el manteniment de l'ocupació, inclosa l'elaboració de perfils". No es tracta, per tant, d'una obligació que afecti les empreses de repartiment, sinó **tota empresa que utilitzi sistemes automatitzats o digitalitzats amb incidència en la determinació de les condicions de treball**. Avui en dia són nombroses les empreses que es recolzen en sistemes d'intel·ligència artificial i programes algorítmics per a la presa de decisions (totalment o parcialment) en qüestions tan comunes i diverses com poden ser la contractació, l'assignació de tasques i la distribució de temps i llocs de treball, l'avaluació i la promoció professional o salarial. Segons un estudi del 2019, el 15% de les empreses espanyoles consultades estarien utilitzant intel·ligència artificial en recursos humans, el doble de la mitjana europea.

- L'objecte **de la informació**, allò que ha de ser subministrat, pot plantejar problemes en la seva delimitació, que hauran d'anar resolent els tribunals. D'acord amb el tenor literal de la norma, la informació subministrada hauria de limitar-se als **paràmetres amb incidència en les condicions de treball, l'accés i el manteniment de l'ocupació**, sense estendre's a aspectes com el know how de l'empresa, el disseny del producte o de la prestació de serveis, principalment quan això pot constituir part de l'avantatge competitiu de l'empresa. La informació que se subministri hauria de servir per evitar que els algorismes continguin biaixos (racials, d'edat, de gènere, etc.) que en la seva aplicació provoquin resultats discriminatoris. S'han de comunicar les bases i els paràmetres del seu funcionament amb incidència laboral amb l'objectiu que els representants puguin conèixer el seu impacte en les condicions laborals dels empleats, però no la totalitat de l'algoritme, que està protegit per un secret industrial que, a més, podria correspondre a terceres empreses que hagin subministrat l'aplicació informàtica.

- Atesa la "sensibilitat" de la informació que es pot contenir en l'algoritme, cal recordar l'existència de mecanismes que miren de salvaguardar o protegir els interessos empresarials. Ens referim al **deure de sigil i dret al secret i a la normativa sobre secrets industrials**. Sobre aquest tema, d'acord amb l'article 65 del TRLET, els representants dels treballadors i els experts que els poguessin assistir hauran d'observar el deure de sigil pel que fa a aquella informació que, en legítim i objectiu interès de l'empresa, els hagi estat expressament comunicada amb caràcter reservat. Un deure de sigil que es manté fins i tot després d'extingit el mandat representatiu, i la vulneració del qual podria donar lloc a l'exigència de responsabilitats laborals i indemnitzatòries. Addicionalment, aquest mateix precepte reconeix la possibilitat que l'empresa no comuniqui aquelles informacions específiques relacionades amb



secrets industrials, financers o comercials la divulgació dels quals pogués, segons criteris objectius, obstaculitzar el funcionament de l'empresa o del centre de treball, o ocasionar greus perjudicis a la seva estabilitat econòmica.

- **Entrada en vigor: el 12 d'agost.** Totes les empreses, siguin del sector o de l'activitat que siguin, es veuran afectades a partir d'aquesta data per la norma, si, com dèiem, utilitzen algorismes o sistemes d'intel·ligència artificial amb incidència en la presa de decisions en matèria laboral.

### **Protecció de dades i relacions laborals. Una nova guia de l'Agència Espanyola de Protecció de Dades.**

*La Agència Espanyola de Protecció de Dades (AEPD) ha publicat una nova edició de la [guia de La protecció de dades en les relacions laborals](#) amb l'objectiu d'oferir una eina pràctica d'ajuda a les organitzacions públiques i privades per a un compliment adequat de la legislació. Es tracta d'una nova versió molt més extensa que l'anterior, i que compta amb l'important aval d'haver estat elaborada per l'AEPD i, a més, amb la participació tant del Ministeri del Treball i Economia Social com de la patronal i les organitzacions sindicals.*

*La guia pot constituir un instrument molt útil per donar una primera orientació a les organitzacions empresarials en relació amb aspectes quotidians diversos, o més nous, però que es plantegen cada vegada amb més freqüència, com poden ser la consulta per part de l'ocupador de les xarxes socials de la persona treballadora, els sistemes interns de denúncies (whistleblowing), el registre de la jornada laboral, la protecció de les dades de les víctimes d'assetjament en el treball o de les dones supervivents a la violència de gènere, o l'ús de la tecnologia wearable com a element de control.*