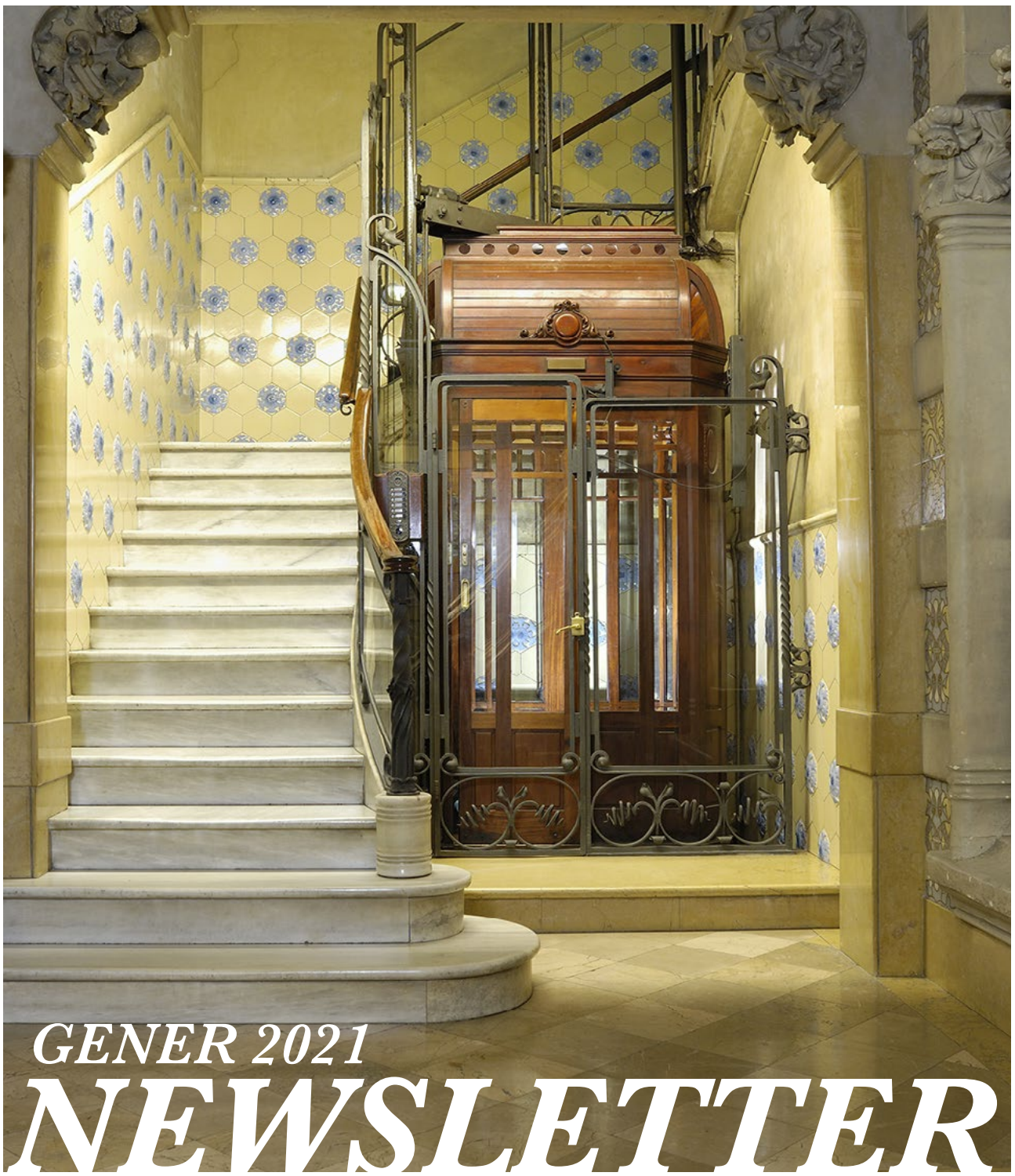




**ANTRÀS**  
ADVOCATS ASSOCIATS

*Des de 1940*

---



*GENER 2021*

**NEWSLETTER**

## INFORMACIONS LABORALS

Gener 2021



### El contingut laboral de la Llei de Pressupostos Generals del 2021.

El 31 de desembre es publicava al BOE la [Llei 11/2020 de Pressupostos Generals de l'Estat per al 2021](#). De manera sintètica oferim un resum dels seus continguts laborals més destacats:

- **El límit màxim de la base de cotització** en els Règims de la Seguretat Social que el tinguin establert queda fixat, a partir de l'1 de gener passat, en la quantia de 4.070,10 euros mensuals.
- Igualment, a partir de la mateixa data, les **bases mínimes** s'incrementaran en el mateix percentatge en què augmenti el Salari Mínim Interprofessional (SMI), que aquest any es manté en els 950,00 euros bruts mensuals (13.300,00 anuals).
- Els **tipus de cotització en el Règim General** de la Seguretat Social seran, durant l'any 2021, els mateixos que es van aplicar el 2020.
- Es **manté transitòriament la vigència del SMI del 2020** (Reial decret 231/2020, del 4 de febrer) a partir de l'1 de gener de 2021 mentre no s'aprovi el reial decret que fixi el SMI per a l'any 2021.
- Fins al 31 de desembre de 2021, el tipus **d'interès legal del diner** queda fixat en el 3% i l'**interès de demora** en el 3,75% (disposició addicional quaranta-novena).
- S'incrementa en un 5% l'**Indicador Públic de Renda d'Efectes Múltiples (IPREM)**, que, d'aquesta manera, fins al 31 de desembre de 2021, tindrà les següents quanties: import diari de 18,83 euros, mensual de 564,90 euros i anual de 6.778,80 euros (disposició addicional cent vint-i-unena).
- Las empreses i els treballadors per compte propi inclosos en qualsevol règim de la Seguretat Social, sempre que es trobin al corrent de les seves obligacions amb la Seguretat Social i no tinguin un altre ajornament en vigor, **podran sol·licitar la moratòria en el pagament de les quotes amb la Seguretat Social** i per conceptes de recaptació conjunta la meritació dels quals tingui lloc entre els mesos de desembre del 2020 i febrer del 2021, en el cas d'empreses, i entre els mesos de gener i març del 2021 en el cas de treballadors autònoms. S'ha d'advertir que s'aplicarà un interès del 0,5% a les quantitats ajornades (disposició final quaranta-tresena).
- S'introdueix l'anomenat **contracte per a la formació dual universitària** en un nou apartat de l'art. 11 de l'Estatut dels Treballadors. Segons l'apartat tercer d'aquest article, aquest contracte es formalitzarà en el marc dels convenis de cooperació educativa subscrits per les universitats amb les entitats col·laboradores, i tindrà per objecte la



qualificació professional dels estudiants universitaris a través d'un règim d'alternança d'activitat laboral retribuïda en una empresa amb activitat formativa rebuda en el marc de la seva formació universitària, per afavorir una major relació entre aquest i la formació i l'aprenentatge del treballador. La norma es remet, no obstant això, a un futur desenvolupament reglamentari en relació amb aspectes bàsics com el desenvolupament del sistema d'impartició, les característiques de la formació, el finançament de l'activitat formativa o la retribució del treballador contractat, que es fixarà en proporció al temps de treball efectiu, d'acord amb l'establert en conveni col·lectiu, sense que en cap cas sigui inferior al salari mínim interprofessional. L'acció protectora de la Seguretat Social del treballador contractat per a la formació dual universitària comprendrà totes les contingències protegibles i prestacions, incloent l'atur. Així mateix, es tindrà dret a la cobertura del Fons de Garantia Salarial.

- Nova redacció de l'art. 33.2 de l'ET, que **amplia l'àmbit de cobertura del FOGASA**, per incloure, tal com havia assenyalat la jurisprudència, els supòsits d'extinció a instàncies del treballador com a conseqüència d'un trasllat per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció o d'una modificació substancial de condicions de treball. En tots els casos amb el límit màxim d'una anualitat, excepte en el supòsit de l'art. 41.3 del TRLET (modificacions substancials), en què el límit màxim serà de 9 mensualitats.

- Canvis rellevants en el **règim fiscal de les aportacions individuals i les contribucions empresarials a sistemes de previsió social**. El total de les aportacions i contribucions empresarials anuals màximes als plans de pensions no podrà ser de més de 2.000 euros. Així mateix, aquest límit s'incrementarà en 8.000

euros, sempre que l'increment provingui de contribucions empresarials. Finalment, s'adverteix que les aportacions pròpies que l'empresari individual faci a plans de pensions d'ocupació dels quals, al seu torn, sigui promotor i partícip, es consideraran com a contribucions empresarials, a l'efecte del còmput de l'esmentat límit (disposició final dotzena).

- Es dona una nova redacció a l'art. 153 de la Llei General de la Seguretat Social, en relació amb la cotització **en supòsits de compatibilitat de jubilació i treball per compte d'altri**. Els empresaris i els treballadors afectats cotitzaran al Règim General únicament per incapacitat temporal i per contingències professionals, segons la normativa reguladora d'aquest Règim, si bé quedaran subjectes a una **cotització especial de solidaritat** del 9% sobre la base de cotització per contingències comunes, no computable a l'efecte de prestacions, que es distribuirà entre ells de la següent manera: a càrrec de l'empresari el 7% i a càrrec del treballador el 2% (disposició trenta-vuitena). També es dona una nova redacció a l'art. 309, per al cas de la cotització **en supòsits de compatibilitat de jubilació i treball per compte propi**, i s'estableix que la cotització especial de solidaritat serà del 9%.

- Des de l'1 de gener passat i de forma indefinida, aquelles empreses les activitats de les quals s'enquadrin en el **sector del turisme, que generin activitat productiva en els mesos de febrer, març i novembre de cada any** i que iniciïn i/o mantinguin en alta durant aquests mesos l'ocupació dels treballadors amb contractes de caràcter fix discontinu, podran aplicar una bonificació en aquests mesos del 50% de les quotes empresarials a la Seguretat Social per contingències comunes, així com pels conceptes de recaptació conjunta d'Atur, FOGASA i Formació Professional d'aquests





treballadors (disposició addicional cent vint-i-dosena).

- Des de l'1 de gener i de forma indefinida, quan, per raó de **risc durant l'embaràs o durant la lactància natural, la treballadora sigui destinada a un lloc de treball o funció diferent i compatible amb el seu estat**, s'aplicarà pel que fa a les quotes reportades durant el període de permanència en el nou lloc de treball o funció una bonificació del 50% de l'aportació empresarial en la cotització a la Seguretat Social per contingències comunes (disposició addicional cent vint-i-tresena). La mateixa bonificació **serà aplicable** en aquells casos en què, per raó de **malaltia**

**professional**, en els termes i condicions normativament previstos, es produeixi un canvi de lloc de treball en la mateixa empresa o l'exercici, en una altra de diferent, d'un lloc de treball compatible amb l'estat del treballador.

- **Se suspèn, fins a la reforma de l'actual marc normatiu, l'aplicació del sistema de reducció de les cotitzacions per contingències professionals a aquelles empreses que hagin disminuït considerablement la sinistralitat laboral** prevista en el Reial decret 231/2017, del 10 de març, per a les cotitzacions que es generin durant l'any 2021.

---

## Pròrroga de les mesures laborals per fer front a la Covid-19: ERTOS, Pla McCuida i altres en el Reial decret llei 2/2021, del 27 de gener.

---

El BOE del dimecres 27 de gener passat publicava el [Reial decret llei 2/2021, del 26 de gener](#), de reforç i consolidació de les mesures socials en defensa de l'ocupació. Recull el IV Acord Social en Defensa de l'Ocupació (IV ASDE), firmat el 19 de gener de 2021 per les organitzacions sindicals UGT i CCOO, les patronals CEOE i Cepyme, el Ministeri de Treball i Economia Social i el Ministeri d'Inclusió, Seguretat Social i Migracions.

Segons la norma mateixa, suposa essencialment una pròrroga de les mesures que es van reflectir en el III ASDE i el posterior RDL 30/2020, i per tant no incorpora novetats rellevants, si bé intenta simplificar la gestió d'aquestes mesures per a les empreses. S'ha de tenir en compte que aquelles mesures tenien prevista una vigència fins al 31 de gener i que els [Reials decrets 926/2020, del 25 d'octubre](#), i [956/2020, del 3 de novembre](#), van declarar i van prorrogar un nou estat d'alarma

que finalitzarà a les 00.00 hores del 9 de maig vinent. La norma prorroga les mesures, no obstant això, fins al 31 de maig.

- **Continuïtat dels ERTOS vigents per força major.** Els ERTOS per força major per causa Covid-19 (art. 22 RDL 8/2020, rebrot, impediment o limitació) que estiguessin vigents el 27 de gener es prorroguen automàticament fins al 31 de maig de 2021 o en els termes que s'establiessin en les corresponents resolucions estimatòries, expresses o per silenci administratiu. No és necessària la realització de cap tràmit llevat del que es veurà respecte a les eventuais exoneracions. Unes exoneracions a les quals, com abans, no tenen accés totes les empreses sinó, com es veurà, només aquelles que desenvolupin determinades activitats.

- **Continuïtat dels ERTOS per causes**



**empresarial (ETOP).** Els ERTOS per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció vigents el 27 de gener de 2021 es podran continuar aplicant en els termes establerts en la seva comunicació final i fins al terme allà establert. Es preveu, no obstant això, la possibilitat d'efectuar una pròrroga, previ període de consultes en els termes simplificats de l'art. 23 del RDL 8/2020, que s'haurà de comunicar a l'Autoritat Laboral.

• **Adopció de nous ERTOS de FM per impediment o per limitació.** Les empreses afectades per noves mesures de contenció sanitària adoptades per les autoritats públiques podran sol·licitar davant l'Autoritat Laboral un EERTO per força major d'acord amb el procediment ordinari de l'art. 47.3 del TRLET:

- **L'EERTO serà per impediment de l'activitat** quan la mesura de salut pública, adoptada per autoritats nacionals o estrangeres, obligui a paraitzar l'activitat de l'empresa.

- **L'EERTO serà per limitació de l'activitat** quan la mesura de salut pública no impedeixi, sinó que "només" redueixi l'activitat de l'empresa. Les mesures de salut públiques, en aquesta hipòtesi, hauran de ser adoptades per autoritats espanyoles.

- **Trànsit d'EERTO d'impediment a EERTO de limitació, o viceversa.**

Quan, com a conseqüència de canvis en les mesures de contenció, les empreses hagin de transitar d'un tipus d'EERTO a un altre, no caldrà realitzar un nou EERTO. N'hi ha prou que l'empresa comuniqui a l'Autoritat Laboral que hagués aprovat l'EERTO i a la representació legal dels treballadors el canvi de situació, la data d'efectes, i els centres i persones treballadores afectats. També haurà de presentar declaració responsable davant la TGSS.

• **Adopció de nous ERTOS per causes empresarial (ETOP).** Es podran continuar tramitant, fins al 31 de maig, a través del procediment simplificat de l'art. 23 del RDL 8/2020.

• **Accés a exoneracions de quotes.**

- Les **empreses amb ERTOS FM de l'art. 22 RDL 8/2020** ara prorrogats fins al 31 de maig o amb EERTO ETOP vigent, que haguessin pogut accedir a exoneracions, si estan incloses en algun dels codis CNAE de l'annex del RDL 2/2021 o quan el seu negoci depengui d'empreses incloses en aquest [Annex](#), podran seguir instant exoneracions de quota, prèvia declaració responsable, en les següents quanties, respecte a treballadors **amb contracte suspès o jornada reduïda** al febrer, març, abril o maig del 2021 **o que hagin reiniciat la seva activitat** a partir del 13-05-2020 (data d'entrada en vigor del RDL 18/2020) o ho facin de febrer a maig del 2021):

ERTOs FM % d'exoneració mesos de febrer a maig del 2021:

Empreses de menys de 50 treballadors (el 29-02-2020)	85%
Empreses de 50 o més treballadors (el 29-02-2020)	75%



S'ha de tenir en compte que el llistat s'ha ampliat amb la incorporació de les activitats a les quals es va referir el RDL 35/2020: 634 (Comerç a l'engròs de begudes), 5610 (Restaurants i establiments de menjars), 5630 (Establiments de begudes), 9104 (Activitats dels jardins botànics, parcs zoològics i reserves naturals) i 92000 (Activitats de jocs d'atzar i apostes). Així mateix, s'hi incorporen nous sectors: 5530 (Càmpings i aparcament de

caravanes), 7734 (Lloguer de mitjans de navegació), 9604 (Activitat de manteniment físic). Surten de l'Annex: 1393 (Fabricació de catifes), 2431 (Estiratge en fred) i 3220 (Fabricació d'instruments musicals).

- Les empreses amb un ERTO FM anterior per impediment, ara prorrogat, o que accedeixin a un de nou, podran sol·licitar les següents exoneracions:

#### ERTO per impediment % exoneració febrer a maig 2021

Empreses de menys de 50 treb. (el 29-02-2020)	Treb. suspesos	100%
	Treb. NO suspesos	0%
Empreses de 50 o més treb. (el 29-02-2020)	Treb. suspesos	90%
	Treb. NO suspesos	0%

- Les empreses amb un ERTO FM anterior per limitació, ara prorrogat, o que accedeixin

a un de nou, podran sol·licitar les següents exoneracions:

#### ERTO per limitació % exoneració 2021

		Feb. 21	Març. 21	Abr. 21	Maig. 21
Empreses de menys de 50 treb. (el 29-02-2020)	Treb. suspesos	100%	90%	85%	90%
	Treb. NO suspesos	0%	0%	0%	0%
Empreses de més de 50 o més treb. (el 29-02-2020)	Treb. suspesos	90%	80%	75%	70%
	Treb. NO suspesos	0%	0%	0%	0%

- L'exoneració es continuarà referint als mateixos conceptes. Les exoneracions dels nous ERTOS FM per impediment o limitació de l'activitat segueixen sent incompatibles amb les aplicables a ERTOS anteriors.

• **Protecció per desocupació.** Es prorroga (art. 4) fins al 31 de maig la prestació per desocupació de l'art. [8 del RDL 30/2020](#) tant per als ERTOS anteriors com per als posteriors al RDL 2/2021. Les empreses amb ERTO prorrogat que ja van efectuar

sol·licitud col·lectiva no estan obligades a fer una nova sol·licitud col·lectiva. Sobre aquest tema cal recordar que:

- L'accés a aquesta prestació no requereix període mínim de cotització ocupada.

- Com en l'anterior pròrroga, computa el temps de percepció de la prestació a l'efecte de consumició dels períodes de màxims de percepció. No obstant això, sí que hi haurà reposició (no consumició de les prestacions



consumides des del dia 01-10-2020) en els següents supòsits:

- noves prestacions que s'iniciïn a partir de l'1 d'octubre de 2020;
- persones que accedeixin a un nou dret, abans de l'1 de gener de 2022, com a conseqüència de la finalització d'un contracte de durada determinada o d'un acomiadament, individual o col·lectiu, per causes ETOP, o un acomiadament per qualsevol causa declarat improcedent.

La prestació extraordinària per a treballadors fixos discontinus regulada en l'art. 9 del RDL 30/2020 es prorroga fins al 31 de maig de 2021.

- **Clàusula de salvaguarda de l'ocupació.** Es manté l'obligació en els termes que s'aplicava respecte als ERTOS amb exoneracions ja gaudides i s'estén, en idèntics termes, per a les noves exoneracions que es gaudeixin a partir de l'entrada en vigor de la norma i fins al 31 de maig. En aquest cas, el nou període de 6 mesos de compromís s'iniciarà l'endemà de l'extinció dels 6 mesos del compromís previ.
- **Limitació de l'acomiadament per causes Covid-19.** Es manté, en els mateixos confusos termes, la prohibició que l'empresa

pugui extingir, de manera procedent, els contractes per causes associades a la crisi Covid-19.

- **Limitacions al repartiment de dividends** en empreses que hagin gaudit d'exoneracions, **a la realització d'hores extraordinàries i externalització d'activitats** es mantenen en els mateixos termes.
- **Es manté el Pla McCuida fins al 31 de maig** com a dret especial i reforçat d'adaptació i reducció de jornada per necessitats de conciliació.
- **Automatització dels processos administratius sancionadors**, amb possibilitat d'extensió d'actes d'infracció automatitzades sense intervenció directa d'un funcionari.
- **En relació amb la jubilació**, s'estableix la pròrroga de la "clàusula de salvaguarda", que permet, en determinats supòsits i a determinats col·lectius, l'accés a la jubilació amb la normativa anterior a la Llei 27/2011 fins al 31/12/2021, tal com ja es va fer el 2019 i el 2020 (disp. final cinquena, ap. novè).
- **Mesures de suport als treballadors autònoms** ([arts. 5 a 8](#)).



**La realització d'una contracta no justifica la subscripció d'un contracte d'obra quan la realització de la contracta forma part de l'activitat ordinària de l'empresa.**

*El 29 de desembre passat, el Tribunal Suprem dictava una sentència molt important que suposa, com la mateixa sentència admet, un canvi en la seva doctrina sobre la possibilitat que els contractes d'obra puguin tenir com a causa justificativa l'existència d'una contracta quan l'activitat de l'empresa no és cap altra que la de prestar serveis per a tercers i, per tant, desenvolupa les relacions mercantils amb els destinataris d'aquests serveis a través dels contractes oportuns en cada cas.*

*S'ha de destacar que, en el cas jutjat, el treballador havia prestat serveis en una empresa subcontractista durant més de 15 anys duent a terme la mateixa activitat per a la mateixa empresa client, en virtut d'un contracte d'obra o servei determinat, al qual no se li aplicava el límit actualment vigent de tres anys. El Tribunal Suprem no es limita a aplicar la doctrina existent fins ara. Sobre aquest tema convé recordar que la seva jurisprudència havia admès que la durada d'un contracte d'obra o servei determinat es podia vincular a la durada d'una contracta, i la finalització d'aquesta era la causa vàlida d'extinció d'aquell, però que, recentment, havia rebutjat que es pogués considerar temporal quan el contracte es prolongava de forma inusualment en el temps, i es desnaturalitzava la contractació temporal i es pervertia el seu objecte i finalitat. Una doctrina que li hauria servit per resoldre el cas. No obstant això, el Tribunal va més enllà i analitza la validesa del recurs a aquest tipus de contractacions quan l'activitat de l'empresa no és cap altra que la de prestar serveis per a tercers i, per tant, desenvolupa les relacions mercantils amb els destinataris d'aquests serveis a través dels oportuns contractes en cada cas.*

*En aquest punt, el TS rectifica la seva doctrina i considera el següent:*

*a) No és possible continuar acceptant ni l'autonomia ni la substantivitat de l'obra o servei, perquè l'objecte de la contracta és, precisament, l'activitat ordinària, regular i bàsica de l'empresa. Els que ofereixen serveis a tercers desenvolupen la seva activitat essencial a través de la contractació amb aquests i, per tant, no és lògic sostenir que el que constitueix el gruix de la seva activitat tingui el caràcter excepcional que el contracte per obra o servei busca atendre.*

*b) Encara que els contractes celebrats amb l'empresa client estiguin subjectes a una durada determinada, aquesta delimitació temporal en l'execució no pot permear la durada de la relació laboral de la plantilla de l'empresa.*

*c) Que l'objecte de l'empresa s'aconsegueixi o s'intenti aconseguir mitjançant plantilles eminentment temporals porta a construir un marc "ad hoc", ja que l'existència de contractes indefinits es torna anecdòtica i normalment limitada a mínims reductes de direcció i gestió. L'estratègia de la temporalitat com a recurs essencial del desenvolupament de l'activitat comporta l'estanqueïtat de les relacions laborals, la vida de les quals –en supeditar-se a cada contracta– es desenvolupa en espai temporal i funcional limitat.*





*A més, afegeix el TS, l'automatització d'aquesta contractació temporal, pel mer mecanisme del tipus d'activitat, pot portar a situacions de posada en perill de les garanties buscades pel Dret de la Unió Europea (establert per la dir. 99/70 sobre treball de durada determinada).*

*A manera d'avertiment, la Sala assenyala que, tot i ser conscient que determinades activitats empresarials estan subjectes a fluxos variables de demandes, aquestes situacions no es poden pal·liar a través d'una política de contractació que no s'ajusta a la regla essencial del nostre sistema de relacions laborals, com és la d'indefinió del contracte de treball i la limitació dels supòsits de relacions laborals de durada determinada. Recorda que el legislador ha dissenyat altres instruments per atendre la variabilitat de les necessitats de l'empresa i adoptar decisions sobre la dimensió de la plantilla.*

*Estem sens dubte davant una sentència de summa importància, cosa que en el dret anglosaxó seria un "leading case", que va més enllà de ser un mer canvi jurisprudencial, perquè pot suposar que s'hagi de revisar o qüestionar la política de contractació temporal. Això no significa que les empreses no puguin acudir al contracte d'obra o servei, sinó que caldrà analitzar de manera més ajustada l'"autonomia i substantivitat" que la legislació ja exigia en l'obra o servei que justificava el recurs al contracte d'obra, especialment en dues situacions: 1) empreses l'activitat ordinària de les quals consisteix a oferir serveis a tercers en sectors, com per exemple, neteja, manteniment, "contact center" o vigilància i seguretat, entre altres, i 2) empreses el negoci de les quals es basa en la gestió o execució de concessions administratives. Creiem que la situació no hauria de variar per a aquelles empreses l'activitat de les quals no es desenvolupa en forma ordinària a través de contractes.*

*Sens dubte, aquesta doctrina afectarà també, indirectament, les empreses que recorren a aquest tipus de contracta, que veuran segurament com s'encareixen els costos (en finalitzar la contracta, l'extinció del contracte passarà dels 12 dies de salari per any de servei de l'extinció dels contractes temporals als 20 dies per any treballat amb un límit de 12 mensualitats de l'acomiadament individual o col·lectiu); pot incidir en un increment més gran del nombre de treballadors afectats per transmissions d'empreses que, en molts casos, els convenis supediten a una determinada antiguitat en els contractes temporals, i caldrà veure com es projecta en relació amb les empreses de treball temporal.*

*Per a aquells sectors més directament afectats per aquesta sentència, però també per a altres en què s'utilitza intensivament aquesta o altres modalitats de la contractació temporal, cal situar aquesta sentència en una tendència de limitació de la contractació temporal que passa, com la mateixa sentència indica, pel recurs a mesures diverses com poden ser altres modalitats contractuals indefinides (com pogués ser el contracte a temps parcial o el contracte fix discontinu), mesures de flexibilitat interna (suspensions de contracte, distribució irregular de la jornada). També s'ha de valorar el paper que pot desenvolupar la negociació col·lectiva en aquesta matèria.*