

Alerta Laboral

Novedades Laborales 2021

Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo

27 de enero de 2021

Hoy 27 de enero de 2021 se ha publicado en el BOE el Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo (“RDL 2/2021” o “RDL”), en cuyo título primero se recogen las medidas que resultan del IV Acuerdo Social en Defensa del Empleo entre agentes sociales y Gobierno (“IV ASDE”) que pretenden dar continuidad a las medidas adoptadas frente a la crisis sanitaria para amortiguar los efectos socioeconómicos provocados por la pandemia.

A continuación, se resumen las principales novedades que el RDL recoge en materia laboral y de Seguridad Social:

Principales novedades	
Título I IV Acuerdo Social en Defensa del Empleo	
<p>Prórroga de los expedientes de regulación temporal de empleo basados en las causas de fuerza mayor –art. 1 apartado 1 del RDL–</p> <p>[Normas relacionadas: art. 22 del RDL 8/2020, art. 2 RDL 24/2020 y art. 1 RDL 30/2020]</p>	<p>Los expedientes de regulación temporal de empleo vigentes, basados en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 (“RDL 8/2020”), se prorrogarán automáticamente hasta el 31 de mayo de 2021.</p>
<p>Prórroga de los expedientes de regulación temporal de empleo por impedimento en el desarrollo de la actividad autorizados en base al RDL 24/2020 –art. 1 apartado 2 del RDL–</p> <p>[Normas relacionadas: D.A. Primera del RDL 24/2020]</p>	<p>Los expedientes de regulación temporal de empleo vigentes, autorizados con base en la D.A. Primera del Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial (“RDL 24/2020”), se mantendrán vigentes en los términos previstos en las correspondientes resoluciones estimatorias, expresas o por silencio.</p> <p>Los porcentajes de exoneraciones, desde el 1 de febrero hasta el 31 de mayo de 2021, serán los mismos que para los ERTE impeditivos –ver apartado siguiente–.</p>
<p>Prórroga de los expedientes de regulación temporal de empleo</p>	<p>Los expedientes de regulación temporal de empleo vigentes, autorizados con base en el artículo 2.1. del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo (“RDL 30/2020”),</p>



por impedimento en el desarrollo de la actividad autorizados en base al RDL 30/2020

–art. 1 apartado 3 del RDL–

[Normas relacionadas: art. 2.1. RDL 30/2020]

se mantendrán vigentes en los términos previstos en las correspondientes resoluciones estimatorias, expresas o por silencio.

A estos efectos, se recuerda que se trata de **aquellas empresas y entidades de cualquier sector o actividad que vieron IMPEDIDO EL DESARROLLO DE SU ACTIVIDAD** de alguno de sus centros de trabajo por la adopción de nuevas restricciones o medidas de contención sanitaria por autoridades españolas o extranjeras, previa autorización de un ERTE por fuerza mayor sobre la base del artículo 47.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (“ET”).

Estas empresas podrán beneficiarse de las siguientes medidas extraordinarias en materia de cotización:

Número de trabajadores/asimilados en alta Seguridad a 29/02/2020	Período	Porcentaje reducción cuota
<50	Desde la fecha de cierre hasta el 31 de mayo de 2021	100%
≥50	Desde la fecha de cierre hasta el 31 de mayo de 2021	90%

Dichas exoneraciones se aplicarán sobre la aportación empresarial y los conceptos de recaudación conjunta, siendo preciso para ello seguir el procedimiento regulado en el artículo 2 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo (“RDL 30/2020”).

Prórroga de los expedientes de regulación temporal de empleo por limitaciones en el desarrollo normal de la actividad autorizados en base al RDL 30/2020

–art. 1 apartados 4 y 5 del RDL–

[Normas relacionadas: art. 2.2. RDL 30/2020]

Los expedientes de regulación temporal de empleo vigentes, autorizados con base en el artículo 2.2. del RDL 30/2020, **se prorrogarán hasta el 31 de mayo de 2021.**

En sentido, se recuerda que la precitada norma regula los expedientes de regulación temporal de empleo de **aquellas empresas y entidades de cualquier sector o actividad que tuvieron LIMITADO EL DESARROLLO NORMAL de su actividad de alguno de sus centros de trabajo a consecuencia de decisiones o medidas** adoptadas por autoridades españolas, previa autorización de un ERTE por fuerza mayor sobre la base del artículo 47.3 del ET.

Estas empresas se podrán beneficiar de las siguientes medidas extraordinarias en materia de cotización

Número de trabajadores/asimilados en alta Seguridad a 29/02/2020	Mes	Porcentaje reducción Cuota
<50	Febrero	100%
	Marzo	90 %
	Abril	85 %
	Mayo	80 %
≥50	Febrero	90 %
	Marzo	80 %
	Abril	75 %
	Mayo	70%



	<p>Dichas exoneraciones se aplicarán en la aportación empresarial y en los conceptos de recaudación conjunta, siendo preciso para ello seguir el procedimiento regulado en el artículo 2 del RDL 30/2020.</p>
<p>Expedientes de regulación temporal de empleo por impedimento o limitaciones de actividad –art. 2 RDL–</p> <p>[Normas relacionadas: art. 2.2. RDL 30/2020]</p>	<p>Las empresas y entidades que, a partir del 1 de febrero de 2021, se encuentren afectadas por restricciones y medidas de contención sanitaria, podrán solicitar un expediente de regulación temporal de empleo por impedimentos o limitaciones de la actividad en los términos recogido en el artículo 2 RDL 30/2020.</p> <p>Los porcentajes de exoneraciones serán:</p> <p>a.- En los casos de impedimentos de actividad, los mismos que los indicados en el apartado de la “Prórroga de los expedientes de regulación temporal de empleo por impedimento en el desarrollo de la actividad autorizados en base al RDL 30/2020”.</p> <p>b.- En los casos de limitación del desarrollo norma de la actividad, los mismos que los indicados en el apartado de la presente Alerta “Prórroga de los expedientes de regulación temporal de empleo por limitaciones en el desarrollo normal de la actividad autorizados en base al RDL 30/2020”.</p> <p>Asimismo, se señala que una vez constatada la concurrencia de alguna de las situaciones de fuerza mayor por parte de la autoridad laboral, mediante la correspondiente resolución estimatoria, expresa o por silencio, el paso de la situación de impedimento a limitación o viceversa, como consecuencia de las restricciones sanitarias adoptadas por las autoridades sanitarias, no requerirá de tramitación de un nuevo expediente de regulación temporal de empleo.</p> <p>Transiciones de impedimento a limitaciones de actividad o viceversa. Las empresas que pasen de esa situación de impedimento a limitación o viceversa, deberán comunicar el cambio de situación, la fecha de efectos, las personas trabajadoras afectas a la Autoridad Laboral competente – quien comunicará el cambio a la ITSS para que efectúe acciones de control– y a la RLT. Asimismo, deberán efectuar una declaración responsable ante la TGSS.</p> <p>Sin perjuicio de lo anterior, resultarán aplicables, en cada momento, los porcentajes de exoneración correspondientes, en función de la naturaleza impeditiva o limitativa de fuerza mayor en la que se encuentre la empresa.</p>
<p>Procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción vinculadas a la COVID-19</p> <p>-art. 3 apartado 1 del RDL-</p> <p>[Normas relacionadas: art. 23 del RDL 8/202, art. 2 RDL 24/2020 y art. 3 RDL 30/2020]</p>	<p>A los procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (“ERTE ETOP”) vinculadas al COVID-19, iniciados tras la entrada en vigor del presente RDL y hasta el 31 de mayo de 2021, les resultará de aplicación el artículo 23 del RDL 8/2020 –que prevé el régimen hasta la fecha vigente para implementar un ERTE ETOP por causas derivadas de la COVID-19–, con las siguientes especialidades:</p>



	<p>a.- Iniciación ERTE ETOP durante ERTE fuerza mayor: la tramitación de un ERTE ETOP podrá iniciarse mientras esté vigente un ERTE por fuerza mayor.</p> <p>b.- Efectos retroactivos: cuando el ERTE ETOP se inicie tras la finalización de un ERTE por fuerza mayor, la fecha de efectos de aquél se retrotraerá a la fecha de finalización de éste.</p> <p>c.- ERTE ETOP vigente: los ERTE ETOP vigentes a la fecha de entrada en vigor del presente RDL seguirán siendo aplicables en los términos previstos en la comunicación final y hasta el término referido en la misma.</p> <p>Igualmente, cabrá la prórroga de un expediente cuando finalice durante la vigencia del presente RDL, siempre que se acuerde.</p>
<p>Límites relacionados con el reparto de dividendos y transparencia fiscal</p> <p>-art. 3 apartados 2 y 3 RDL-</p> <p>[Normas relacionadas: art. 5 del RDL 24/2020 y art. 4 RDL 30/2020]</p>	<p>De nuevo, y como se recogía en el RDL 24/2020 y RDL 30/2020, se prorrogan hasta el 31 de mayo de 2021 ciertas especialidades en relación con la transparencia fiscal y el reparto de dividendos:</p> <p>1.- Las empresas que tengan su domicilio fiscal en países o territorios calificados como paraísos fiscales no podrán acogerse a los ERTE por fuerza mayor y ETOP.</p> <p>2.- Las sociedades mercantiles y personas jurídicas que se acojan a los ERTE por fuerza mayor y ETOP que utilicen los recursos públicos destinados a los mismos, no podrán proceder al reparto de dividendos correspondientes al ejercicio fiscal en que se aplique el ERTE, excepto si abona previamente el importe correspondiente a la exoneración aplicada a las cuotas de la Seguridad Social.</p> <p>La limitación a repartir dividendos no será de aplicación para aquellas entidades que, a fecha 29 de febrero de 2020, tuvieran menos de 50 personas trabajadoras.</p>
<p>Salvaguarda de empleo</p> <p>-art. 3 apartado 4 RDL-</p> <p>[Normas relacionadas: D.A. sexta del RDL 8/2020, art. 6 del RDL 24/2020 y art. 5 del RDL 30/2020]</p>	<p>El compromiso de mantenimiento del empleo será de aplicación de acuerdo con lo previsto en el art. 5 del RDL 30/2020 –que remite a la Disposición Adicional Sexta del RDL 8/2020 y el art. 6 del RDL 24/2020–, en relación con los periodos anteriores y, asimismo, para las empresas que apliquen los beneficios recogidos en la presente norma, con los plazos correspondientes.</p>
<p>Horas extraordinarias y nuevas externalizaciones de la actividad durante la aplicación de los expedientes de regulación temporal de empleo regulados en esta norma</p> <p>-art. 3 apartado 5 del RDL-</p> <p>[Normas relacionadas: arts. 1 y 2 del RDL 24/2020; art. 7 del RDL 30/2020]</p>	<p>Se prorrogan hasta el 31 de mayo de 2021, los límites y excepciones previstos para la realización de horas extraordinarias, nuevas contrataciones y externalizaciones. Así, y durante la aplicación de un ERTE, como regla general, no podrán realizarse ni horas extraordinarias ni nuevas contrataciones –directas o indirectas– y / o externalizaciones de actividad.</p> <p>Excepcionalmente, y previa información a los representantes legales de las personas trabajadoras, se podrán efectuar nuevas contrataciones y / o externalizaciones siempre que los empleados afectados por el Expediente de Regulación de Empleo no puedan desarrollar las funciones contratadas por razones objetivas y justificadas (ej. formación y/o capacitación).</p>



	<p>El incumplimiento de esta prohibición podría conllevar la imposición de sanciones por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social</p>
<p>Prórroga de las medidas extraordinarias para la protección del empleo y la interrupción de los contratos temporales.</p> <p>-art. 3 apartado 6 del RDL-</p> <p>[Normas relacionadas: arts. 2 y 5 del RDL 9/2020]</p>	<p>Permanecerán vigentes hasta el 31 de mayo de 2021, las siguientes medidas:</p> <p>1.- Las causas de fuerza mayor o causas económicas, técnicas, organizativas o productivas ("ETOP") que ha provocado el COVID-19 no justifican la extinción de los contratos de trabajo ni el despido, debiendo en su caso utilizarse las medidas de flexibilidad interna de suspensión de contratos / reducción de jornada.</p> <p>2.- Interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales: los expedientes de suspensión de contratos por fuerza mayor o causas ETOP derivados del COVID-19 que afecten a contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo y de interinidad, la suspensión del contrato supondrá la interrupción del cómputo, tanto de la duración de estos contratos, como de los periodos de referencia, equivalentes al periodo suspendido.</p>
<p>Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo</p> <p>-art. 4 del RDL-</p> <p>[Normas relacionadas: arts. 25 del RDL 8/2020 y artículos y 9 del RDL 30/2020]</p>	<p>Se prorrogan hasta el 31 de mayo de 2021 algunas de las medidas previstas en el artículo 8 del RDL 30/2020, siendo destacable que:</p> <p>1.- Se mantiene el reconocimiento del derecho a la prestación contributiva por desempleo a los trabajadores afectados por un ERTE, aunque carezcan del período de carencia mínimo necesario para ello. Asimismo, se mantendrán vigentes los términos y plazos del RDL 30/2020 que, desde el pasado 30 de septiembre de 2020, computan el período en que se perciba la prestación por desempleo de nivel contributivo a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción fijados legalmente.</p> <p>No obstante, y como ya se preveía en el RDL 30/2020, no se computarán como consumidas las prestaciones de desempleo de las personas trabajadoras afectadas por un ERTE, cuando aquellas accedan a un nuevo derecho, antes del 1 de enero de 2022, como consecuencia de la finalización de un contrato de duración determinada, de un despido individual o colectivo, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o un despido por cualquier causa declarado improcedente.</p> <p>2.- Las empresas que se vean afectadas por las prórrogas de los expedientes de regulación temporal de empleo basado por fuerza mayor y aquellas que estén aplicando un expediente de regulación temporal basado en causas ETOP, no tendrán que solicitar una nueva solicitud colectiva de las personas trabajadoras afectadas por la medida.</p> <p>3.- Se mantienen las medidas de protección por desempleo para los fijos discontinuos o aquellos que realicen trabajos fijos o periódicos hasta el 31 de mayo de 2021.</p> <p>4.- Las medidas extraordinarias previstas para: (i) la protección de las personas trabajadoras que no sean beneficiarias de prestaciones de desempleo –art. 10 RDL 30/2020–; y (ii) sobre la compatibilidad de las</p>



		prestaciones por desempleo con el trabajo a tiempo parcial, serán de aplicación hasta el 31 de mayo de 2021 tanto para las personas afectadas por los ERTE referidos en el RDL 30/2020 como para aquellas afectadas por los ERTE regulados en el presente RDL.
Medidas de apoyo a los trabajadores autónomos Título II		
		<p>1.- Desde el 1 de febrero de 2021, los trabajadores autónomos que se vean obligados a suspender todas sus actividades como consecuencia de una resolución adoptada por la autoridad competente como medida de contención de la propagación del COVID-19, podrían tener derecho a una prestación extraordinaria de cese de actividad, siempre que cumplan determinados requisitos.</p> <p>2.- Asimismo, aquellos trabajadores autónomos que no puedan causar derecho a la prestación extraordinaria por cese de actividad referida en el punto anterior, ni a la prestación por cese de actividad general–regulada en los artículos 327 y ss. LGGS–, podrán acceder a una prestación económica de cese de actividad de naturaleza extraordinaria, de nuevo, sometida a ciertos requerimientos.</p> <p>3.- Existe la posibilidad de acceder a la prestación de cese de actividad de forma compatible con el trabajo por cuenta propia condicionado, entre otras estipulaciones, a que se acredite una reducción de los ingresos computables fiscalmente de más del 50%.</p>
Exoneraciones y otras medidas de interés		
<p>Exoneraciones para empresas pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura por expedientes de regulación de empleo y una reducida tasa de recuperación de actividad -D. A. Primera-</p> <p>[Normas relacionadas: D.A. Primera RDL 30/2020]</p>	<p>Empresas de sectores de reducida tasa de recuperación</p> <p><i>*Nota: Según la Exposición de Motivos son empresas pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura por expedientes de regulación de empleo –cifrada en un porcentaje del 15% del total de personas asalariadas de alta en el régimen de Seguridad Social– y una reducida tasa de recuperación de actividad –definida como la afectación por ERTE, al menos, del 70% del total de personas asalariadas integrantes de dicho sector o CNAE–. Así en el Anexo I se recogen los CNAE de las empresas que ubicadas en estos sectores.</i></p>	<p>Se consideran empresas pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura y una reducida tasa de recuperación de actividad aquellas que:</p> <p>i.- tengan ERTE prorrogados automáticamente hasta el 31 de mayo de 2021, conforme a lo establecido en el presente RDL –vid. art. 1–; y</p> <p>ii.- cuya actividad se clasifique en alguno de los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (“CNAE”) previstos en el Anexo del RDL (a los efectos de lo dispuesto en esta D. A. Primera, se considerará que el CNAE-09 en que se clasifica la actividad de la empresa es el que resulte de la aplicación para la determinación de los tipos de cotización para la cobertura de las contingencias de AT y EP a septiembre de 2020).</p>



	<p>Empresas que pueden solicitar la exoneración</p>	<p>1.- Empresas de sectores de reducida tasa de recuperación por ERTE y una reducida tasa de actividad en las que se haya prorrogado automáticamente un ERTE por fuerza mayor –ex art. 22 RDL 8/2020–.</p> <p>2.- Empresas de sectores de reducida tasa de recuperación que, entre el 1 de febrero y el 31 de mayo, transiten de un ERTE de fuerza mayor a un ERTE ETOP.</p> <p>3.- Empresas titulares de un ERTE ETOP del artículo 23 del RDL 8/2020 previo al RDL 24/2020.</p> <p>4.- Empresas que hayan transitado de un ERTE por fuerza mayor a un ERTE ETOP durante la vigencia del RDL 30/2020.</p> <p>5.- Empresas calificadas como dependientes o integrantes de la cadena de valor –en los términos previstos por el apartado 2 del RDL 30/2020– que:</p> <p>a.- hayan transitado de un ERTE por fuerza mayor a un ERTE ETOP durante la vigencia del RDL 30/2020;</p> <p>o,</p> <p>b.- en el período comprendido entre el 1 de febrero y el 31 de mayo transiten de un ERTE de fuerza mayor a un ERTE ETOP.</p>								
	<p>Exoneraciones</p>	<p>Cuando reinicien su actividad a partir del 1 de febrero de 2021 –o si la hubieren reiniciado desde la entrada en vigor del RDL 18/2020 (13 de mayo de 2020) – quedarán exoneradas entre el 1 de febrero de 2021 y el 31 de mayo de 2021, del abono de la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, en los porcentajes y condiciones que a continuación se relacionan.</p> <table border="1" data-bbox="673 1335 1382 1489"> <thead> <tr> <th colspan="2">Exoneraciones</th> </tr> <tr> <th>Porcentaje reducción cuota</th> <th>Número de personas trabajadoras/asimilados al alta Seguridad Social a 29/02/2020</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>85 %</td> <td><50</td> </tr> <tr> <td>75%</td> <td>≥50</td> </tr> </tbody> </table> <p>Estas exoneraciones son incompatibles con las exoneraciones de los artículos 1 y 2 del presente RDL; si bien, se registrarán por el régimen allí recogido.</p>	Exoneraciones		Porcentaje reducción cuota	Número de personas trabajadoras/asimilados al alta Seguridad Social a 29/02/2020	85 %	<50	75%	≥50
Exoneraciones										
Porcentaje reducción cuota	Número de personas trabajadoras/asimilados al alta Seguridad Social a 29/02/2020									
85 %	<50									
75%	≥50									
<p>Prórroga del Plan MECUIDA -D. A. Tercera-</p> <p>[Normas relacionadas: art. 6 del RDL 8/2020]</p>		<p>Se prórroga el artículo 6 del RDL 8/2020, que regulaba el Plan MECUIDA, hasta el 31 de mayo de 2021.</p>								
<p>Bases mínimas de cotización durante el año 2021 -D. A. Quinta-</p>		<p>Se establece que, hasta que se apruebe el real decreto por el que se fije el salario mínimo interprofesional, las bases mínimas de seguridad social aplicables durante el 2021 serán las vigentes a 31 de diciembre de 2019.</p>								



<p>Modificación del contenido del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto -D. F. Tercera-</p>	<p>Se modifica el art. 53 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto que regula el contenido de las actas, para añadir que: <i>“Las actas de infracción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, reflejarán: (...) en el caso de las actas extendidas en el marco de actuaciones administrativa automatizadas, los hechos constitutivos de la infracción cometida”.</i></p>
<p>Otras medidas de novedades relevantes</p>	<p>Destacan, entre otras medidas, las siguientes:</p> <p>1.- Se modifica el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en aspectos relativos al deber de información, suministro de información a la Administración de la Seguridad Social, reserva de datos y sede electrónica, entre otras cuestiones –ver D.F. quinta–.</p> <p>2.- Se prorrogan las medidas de apoyo al sector cultural y, especialmente, a los artistas en espectáculos públicos –ver D.A. Cuarta, D.T. Quinta y D.F. Sexta–.</p>

El presente RDL entrará en vigor el mismo día de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, esto es, hoy 27 de enero de 2021.

Esperamos que los anteriores comentarios resulten de utilidad, quedando a su entera disposición para ampliar, comentar o aclarar cualquier cuestión que pudiera precisarse.

Puede ver el Real Decreto completo en [este enlace](#).

Para más información, puede contactar con:

Alfredo Aspra | Socio del área laboral
alfredo.aspra@es.Andersen.com

Pedro Alonso | Socio del área laboral
pedro.alonso@es.Andersen.com

Los comentarios expuestos contienen aspectos informativos, sin que constituyan opinión profesional o asesoramiento jurídico alguno, no incluyendo necesariamente opinión de sus autores. Si está interesado en obtener información adicional o aclaración sobre el contenido, puede ponerse en contacto con nosotros en el número de teléfono 917 813 300 o bien mediante correo electrónico a laboral@es.Andersen.com.

