



ANTRÀS
ABOGADOS ASOCIADOS

Desde 1940



MAYO 2021

NEWSLETTER

INFORMACIONES LABORALES

Mayo 2021



Prorrogados los ERTES COVID y las medidas extraordinarias en materia de cotización y de protección de las personas trabajadoras y autónomos.

El pasado 26 de mayo, a unos días de la finalización de la vigencia de la regulación contenida en el Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo (31 de mayo), los agentes sociales y el Gobierno alcanzaban un nuevo acuerdo que se materializaba en el V Acuerdo Social en Defensa del Empleo (V ASDE) incorporado en el reciente [Real Decreto-ley 11/2021, de 27 de mayo](#), sobre medidas urgentes para la defensa del empleo, la reactivación económica y la protección de los trabajadores autónomos (BOE 28-05-2021). Una norma importante por cuanto recoge medidas que pueden ayudar a empresas y personas trabajadoras en un

contexto en el que, como admite la norma, a pesar de que los indicadores macroeconómicos arrojan señales positivas, aún persisten los efectos negativos causados por la emergencia sanitaria sobre las empresas y el empleo.

Damos cuenta de algunos de sus contenidos más relevantes:

- En primer lugar, debe destacarse la prórroga, **hasta el 30 de septiembre, de los ERTES, incluidas, aunque con modificaciones, las exoneraciones en las cotizaciones** a la Seguridad Social que se contenían en el RDL 2/2021. En este sentido:

ERTES PRORROGADOS	TÉRMINO	BONIFICACIONES
ERTE POR FUERZA MAYOR ex art.22 RDL 8/2020 (art.1.2 RDL 11/21)	Prórroga automática hasta 30-09-2021	Las empresas incluidas en el listado de CNAE que se recoge en el Anexo (véase al final) y las dependientes de éstas consideradas «cadena de valor» podrán beneficiarse de exoneraciones: Trabajadores reincorporados a su puesto: de junio a septiembre de 2021: - empr < 50 trab: exoneración del 95%. - empr ≥ trab.: exoneración del 85%



ERTES PRORROGADOS	TÉRMINO	BONIFICACIONES
ERTE POR FUERZA MAYOR ex art.22 RDL 8/2020 (art.1.2 RDL 11/21)	Prórroga automática hasta 30-09-2021	Trabajadores con contrato suspendido: - empr < 50 trab: exoneración del 85% de junio a agosto y del 70% en septiembre. - empr ≥ 50 trab.: exoneración del 75% de junio a agosto y del 60% en septiembre. También tienen derecho a esta exoneración estas empresas si transitan, entre el 1 de junio y el 30 de sept., de un ERTE por FM a uno ETOP o ya tenían un ERTE ETOP y se habían aplicado exoneraciones según la DA 1ª del RDL 30/2020 y RDL 2/2021
ERTE POR IMPEDIMENTO o POR REBROTE ex DA 1ª.2 RDL 24/2020 (art.1.2 RDL 11/21)	“en los términos recogidos en las correspondientes resoluciones estimatorias, expresas o por silencio”	Desde el 1-junio y durante el periodo de cierre hasta el 30-septiembre, respecto trabajadores con sus actividades suspendidas, en los centros afectados, por los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión: - empr < 50 trab: 100% - empr ≥ 50 trab.: 90%
ERTE POR IMPEDIMENTO ex art. 2.1 RDL 30/2020 y art 2.1 RDL 2/2021(art.1.3 RDL 11/21)	“se mantendrán vigentes en los términos recogidos en las correspondientes resoluciones estimatorias, expresas o por silencio administrativo”	Desde el 1-junio y durante el periodo de cierre hasta el 30-septiembre respecto trabajadores con sus actividades suspendidas, en los centros afectados, por los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión: - empr < 50 trab: 100% - empr ≥ 50 trab.: 90%
ERTE POR LIMITACIÓN ex art. 2.2 RDL 30/2020 y art 2.1 RDL 2/2021 (art. 1.4 RDL 11/20)	Prórroga automática hasta 30-09-2021	Desde el 1-junio: - Trabaj. con CT suspendido y por los periodos y % de jornada afectados: - empr < 50 trab: - Junio y Julio: 85%; Agosto y Sept 75% - empr ≥ 50 trab.: - Junio y Julio: 75%; Agosto: y Sept 65%



- La prórroga es automática no requiriéndose la tramitación de un nuevo ERTE. No obstante, la aplicación de las bonificaciones requerirá solicitud a la TGSS, previa comunicación de la identificación de las personas trabajadoras y periodo de la suspensión o reducción de jornada, y previa presentación de declaración responsable, respecto de cada código de cuenta de cotización y mes de devengo. Esta declaración hará referencia tanto a la existencia como al mantenimiento de la vigencia de los expedientes de regulación temporal de empleo y al cumplimiento de los requisitos. Las declaraciones responsables se deberán presentar antes de solicitarse el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente al periodo de devengo de cuotas sobre el que tengan efectos dichas declaraciones.
- La renuncia expresa al ERE determinará la finalización de estas exenciones desde la fecha de efectos de dicha renuncia. Las empresas deberán comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social, así como a la autoridad laboral que hubiese dictado la resolución expresa o tácita en el mismo, esta renuncia expresa al expediente de regulación de empleo.
- La presentación de las declaraciones responsables y la renuncia se deberá realizar a través del Sistema RED, regulado en la Orden ESS/484/2013, de 26 de marzo.

• **Nuevos ERTES y cambios de ERTE:** a partir del 1 de junio de 2021 y hasta el 30 de septiembre de 2021, las empresas y entidades que se vean afectadas por restricciones y medidas de contención sanitaria, y no hubiesen aún solicitado un ERTE por impedimento o limitaciones a la actividad podrán hacerlo en los mismos términos y condiciones que los que se establecieron en el artículo 2 del RDL 30/2020. Ello no será preciso cuando tuviesen autorizado alguno de esos ERTES y, como consecuencia de las modulaciones en las restricciones sanitarias adoptadas por las autoridades competentes, tuviesen que transitar de uno a otro. En este caso

de traslación de un tipo de ERTE a otro, a cada uno de ellos se le aplicará el porcentaje de exoneración correspondiente y aunque, como se ha dicho, no es necesario tramitar un nuevo ERTE, sí que 1) deberán comunicar a la autoridad laboral que hubiese aprobado el expediente y a la representación legal de las personas trabajadoras, el cambio de situación producido, la fecha de efectos, así como los centros y personas trabajadoras afectadas, y 2) presentar una declaración responsable ante la TGSS, en los términos establecidos en el artículo 2.3 del RDL 30/2020, siendo dicha declaración responsable suficiente para la aplicación de los porcentajes de exención correspondientes.

NUEVOS ERTES	BONIFICACIONES
ERTE POR IMPEDIMENTO ex art. 2.1 RDL 30/2020 y art 2.1 RDL 2/2021 (art.1.3 RDL 11/21)	Desde el 1-junio y durante el periodo de cierre hasta el 30-septiembre respecto trabajadores con sus actividades suspendidas, en los centros afectados, por los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión:: - empr < 50 trab: 100% - empr ≥ 50 trab.: 90%
ERTE POR LIMITACIÓN ex art. 2.2 RDL 30/2020 y art 2.1 RDL 2/2021 (art. 1.4 RDL 11/20)	Desde el 1-junio: - Trabaja. con CT suspendido y por los periodos y % de jornada afectados: - empr < 50 trab: Junio: 85%; Julio: 85%; Agosto: 75%; Sept 75% - empr ≥ 50 trab.: Junio: 75%; Julio: 75%; Agosto: 65%; Sept 65%



- **ERTES basados en causas económicas, técnicas, organizativas o productivas vinculadas al COVID-19. Se prorrogan los que ya estuviesen vigentes** que seguirán siendo aplicables en los términos previstos en la comunicación final de la empresa y hasta el término referido en la misma. Se permite la prórroga de aquellos que finalicen durante la vigencia del presente RDL siempre que se alcance acuerdo en el periodo de consultas. La prórroga deberá ser tramitada ante la autoridad laboral receptora de la comunicación final del expediente inicial, de acuerdo con el procedimiento previsto en el RD 1483/2012, de 29 de octubre, y las especialidades a las que hace referencia el art. 23 del RDL 8/2020. También se prevé la **posibilidad de iniciar la tramitación de nuevos ERTES ETOP** a los que se les continuarían aplicando las especialidades previstas en el art. 23 del RDL 8/2020, podrían negociarse estando vigente un ERTE por FM vinculado a causas COVID, a los que seguirían con eficacia retroactiva.

- **Prórroga de los límites relacionados con el reparto de dividendos**, del art. 4 del RDL 30/2020 en los ERTES a los que se apliquen exoneraciones, de las **previsiones referidas a la transparencia fiscal** del art. 4 del RDL 30/2020, de **la cláusula de salvaguarda** del art. 5 del RDL 30/2020 **y de los límites y excepciones en relación con la realización de horas extraordinarias, nuevas contrataciones y externalizaciones** a los que se refiere el art. 7 del RDL 30/2020.

- **Se prorroga hasta el 30 de septiembre de 2021 la limitación del despido basado en causas COVID-19** contenida en el art. 2 de la Ley 3/2020 (antiguo art 2 del RDL 9/2020) **y la interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales que hubiesen sido suspendidos por causas COVID-19.**

- Se prorrogan hasta el 30 de septiembre de 2021 las **medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo** para las personas afectadas por los expedientes de regulación temporal de empleo, las prestaciones y subsidios para artistas y personal técnico y auxiliar del sector de la cultura, la prestación por cese de actividad para aquellos trabajadores autónomos en quienes concurren las condiciones para su percepción, así como facilitar el acceso a aquellos otros trabajadores autónomos que, no habiendo percibido la prestación extraordinaria por cese de actividad prevista en el Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, acrediten las condiciones exigidas por este real decreto- ley para tener derecho a esta prestación que, también en este caso, se podrá percibir hasta el 30 de septiembre de 2021. Asimismo se incorpora una nueva medida que ya se contempló en el Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, permitiendo la exención en la cotización de los trabajadores autónomos.

- Se introduce (DA 3ª) una importante novedad en relación con los **trabajadores fijos discontinuos o las personas que realizan trabajos fijos y periódicos «que se repitan en fechas ciertas»**. La empresa estará obligada a hacer el llamamiento y de no ser viable por la falta de actividad, deberá afectarlos en un ERTE vigente o uno nuevo, autorizado a partir del 1 de junio, obligatoriamente para que cobren su prestación. A efectos del llamamiento para esta obligación se tomará como referencia sólo a los trabajadores que hayan trabajado entre el 1 de junio y 30 de septiembre de 2019, o el mismo periodo para 2020, si se contrató posteriormente a esa persona. Estas empresas tendrán un plazo de 15 días desde la afectación del trabajador fijo discontinuo en el ERTE para la incorporación del trabajador a un ERTE existente ante la Autoridad Laboral y para tramitar la solicitud colectiva ante el SEPE



- Se **prorroga**, hasta el 30 de septiembre de 2021, el art 6 del RDL 8/2020, de 17 de marzo, por el que se regula el **Plan MECUIDA**. No ha sido objeto de prórroga, sin embargo, el **carácter preferente del teletrabajo**

- Por último, debemos destacar que la Disp. final primera, con efectos a partir de este mismo 1 de junio, modifica la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora y el crecimiento del empleo para añadir una **bonificación** de la cuota empresarial a la Seguridad Social de 125 euros/mes (1.500 euros/año) durante cuatro años en los **supuestos de contratación por tiempo indefinido de personas con capacidad intelectual límite**. La aplicabilidad de esta bonificación resta a la espera de que el Gobierno determine reglamentariamente los requisitos que determinarán la consideración de persona con capacidad intelectual límite.

ANEXO

Códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas –CNAE-09– de aquellas empresas beneficiarias de las medidas dispuestas en la disposición adicional primera de este real decreto-ley

710	Extracción de minerales de hierro.
1419	Confección de otras prendas de vestir y accesorios.
1812	Otras actividades de impresión y artes gráficas.
1820	Reproducción de soportes grabados.
2051	Fabricación de explosivos.
2441	Producción de metales preciosos.
3212	Fabricación de artículos de joyería y artículos similares.
3213	Fabricación de artículos de bisutería y artículos similares.
3316	Reparación y mantenimiento aeronáutico y espacial.
4624	Comercio al por mayor de cueros y pieles.
4634	Comercio al por mayor de bebidas.
4637	Comercio al por mayor de café, té, cacao y especias.
4932	Transporte por taxi.
4939	Tipos de transporte terrestre de pasajeros n.c.o.p.
5010	Transporte marítimo de pasajeros (2).
5030	Transporte de pasajeros por vías navegables interiores (2).
5110	Transporte aéreo de pasajeros.
5223	Actividades anexas al transporte aéreo.
5510	Hoteles y alojamientos similares.
5520	Alojamientos turísticos y otros alojamientos de corta estancia.
5530	Camping y aparcamientos para caravanas.
5590	Otros alojamientos.
5610	Restaurantes y puestos de comidas.
5630	Establecimientos de bebidas.
5813	Edición de periódicos.
5914	Actividades de exhibición cinematográfica.
7420	Actividades de fotografía.
7711	Alquiler de automóviles y vehículos de motor ligeros.
7722	Alquiler de cintas de vídeo y discos.
7729	Alquiler de otros efectos personales y artículos de uso doméstico.
7735	Alquiler de medios de transporte aéreo.
7911	Actividades de las agencias de viajes.
7912	Actividades de los operadores turísticos.
7990	Otros servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos.
8219	Actividades de fotocopiado, preparación de documentos y otras actividades especializadas de oficina.
8230	Organización de convenciones y ferias de muestras.
9001	Artes escénicas.
9002	Actividades auxiliares a las artes escénicas.
9004	Gestión de salas de espectáculos.
9104	Actividades de los jardines botánicos, parques zoológicos y reservas naturales.
9200	Actividades de juegos de azar y apuestas.
9321	Actividades de los parques de atracciones y los parques temáticos.
9329	Otras actividades recreativas y de entretenimiento.
9601	Lavado y limpieza de prendas textiles y de piel.
9604	Actividades de mantenimiento físico.

Más allá de los riders. El algoritmo como objeto de información a la representación de los trabajadores.

En el pasado [boletín del mes de marzo](#) dábamos cuenta de como el pasado 10 de marzo de 2021, el Ministerio de Trabajo y Economía Social y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas llegaban a un acuerdo para la regulación de la situación laboral de las personas trabajadoras dedicadas al reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía a través de plataformas digitales. Lo que era un acuerdo social, ya es ley, el [Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo](#), por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales fue publicado en el BOE de 12-05-2021.

Lo que los medios de comunicación han denominado “ley de los riders” va, sin embargo, más allá pues contiene una regulación sobre los algoritmos y los sistemas de inteligencia artificial que va más allá del ámbito de las plataformas digitales de distribución para afectar a todas aquellas empresas que los empleen en la determinación o adopción de medidas de carácter laboral. Dejando ahora al margen la cuestión relativa a la presunción de laboralidad de los riders, quisiéramos destacar algunos aspectos relativos a la cuestión del algoritmo.

La norma introduce una nueva letra, la d) en el art. 64.4 del TRLET para incorporar una nueva competencia informativa del Comité de empresa que conforme a la nueva redacción tendrá derecho a «d) Ser



informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.»

Algunos aspectos que merecen destacarse:

- En primer lugar, debe destacarse la prórroga, **hasta el 30 de septiembre, de los ERTES, incluidas, aunque con modificaciones, las exoneraciones en las cotizaciones** a la Seguridad Social que se contenían en el RDL 2/2021. En este sentido:

- Respecto a los **titulares del derecho**, aunque el art. 64 del TRLET se refiere expresamente al comité de empresa, el derecho debe extenderse también a los delegados de personal que, conforme al art. 62.2 del TRLET, «tendrán las mismas competencias establecidas para los comités de empresa». Igualmente el derecho también correspondería, en base al art. 10.3 de la LOLS, a los delegados sindicales que se pudieran designar cumpliendo los requisitos establecidos en la LOLS (empresas o centros de más de 250 trabajadores y secciones sindicales con presencia en el órgano de representación unitaria).

- La obligación incumbe a **toda empresa que emplee sistemas de inteligencia artificial que afecten “a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo**, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles”. No se trata por lo tanto de una obligación que afecte a las empresas de reparto sino a toda empresa que utilice sistemas automatizados o digitalizados con incidencia en la determinación de las condiciones de trabajo. Hoy en día son numerosas las empresas que se apoyan en sistemas de inteligencia artificial y programas

algorítmicos para la toma de decisiones (total o parcialmente) en cuestiones tan comunes y diversas como pueden ser la contratación, la asignación de tareas y la distribución de tiempos y lugares de trabajo, la evaluación y promoción profesional o salarial. Según un estudio de 2019, el 15% de las empresas españolas consultadas estarían utilizando inteligencia artificial en recursos humanos, el doble de la media europea.

- El **objeto de la información**, aquello que debe ser suministrado, puede plantear problemas en su delimitación que deberán ir resolviendo los Tribunales. Conforme al tenor literal de la norma, la información suministrada debería limitarse a los **parámetros con incidencia en las condiciones de trabajo, acceso y mantenimiento del empleo**, sin extenderse a aspectos con el “know how” de la empresa, el diseño del producto o de la prestación de servicios, máxime cuando ello puede constituir parte de la ventaja competitiva de la empresa. La información que se suministre debería servir para evitar que los algoritmos contengan sesgos (raciales, de edad, de género...) que en su aplicación provoquen resultados discriminatorios. Se deben comunicar las bases y parámetros de su funcionamiento con incidencia laboral al objeto de que los representantes puedan conocer su impacto en las condiciones laborales de los empleados, pero no la totalidad del algoritmo que está protegido por un secreto industrial que además podría corresponder a terceras empresas que hayan suministrado la aplicación informática.

- Dada la “sensibilidad” de la información que puede contenerse en el algoritmo cabe recordar la existencia de mecanismos que tratan de salvaguardar o proteger los intereses empresariales. Nos referimos al **deber de sigilo y derecho al secreto y a la normativa sobre secretos industriales**. Al respecto, conforme al art. 65 del TRLET, los representantes de los trabajadores y los



expertos que les pudieran asistir deberán observar el deber de sigilo con respecto a aquella información que, en legítimo y objetivo interés de la empresa les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. Un deber de sigilo que se mantiene aún después de extinguido el mandato representativo y cuya vulneración podría dar lugar a la exigencia de responsabilidades laborales e indemnizatorias. Adicionalmente, ese mismo precepto reconoce la posibilidad de que la empresa no comunique aquellas informaciones específicas relacionadas con

secretos industriales, financieros o comerciales cuya divulgación pudiera, según criterios objetivos, obstaculizar el funcionamiento de la empresa o del centro de trabajo u ocasionar graves perjuicios en su estabilidad económica.

• **Entrada en vigor: el 12 de agosto.**

Todas las empresas, sean del sector o actividad que sean, se verán afectadas a partir de esa fecha por la norma, si como decíamos utilizan algoritmos o sistemas de inteligencia artificial con incidencia en la toma de decisiones en materia laboral.

Protección de datos y relaciones laborales. Una nueva guía de la Agencia Española de Protección de Datos.

La Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) ha publicado una nueva edición de la Guía Protección de datos y relaciones laborales con el objetivo de ofrecer una herramienta práctica de ayuda a las organizaciones públicas y privadas para un adecuado cumplimiento de la legislación. Se trata de una nueva versión mucho más extensa de la anterior y que cuenta con importante aval de haber sido elaborada por la AEPD y además, con la participación tanto del Ministerio del Trabajo y Economía Social como de la patronal y las organizaciones sindicales.

La guía puede constituir un instrumento muy útil para dar una primera orientación a las organizaciones empresariales en relación a aspectos cotidianos diversos o más novedosos pero que se plantean cada vez con mayor frecuencia como pueden ser la consulta por parte del empleador de las redes sociales de la persona trabajadora, los sistemas internos de denuncias (whistleblowing), el registro de la jornada laboral, la protección de los datos de las víctimas de acoso en el trabajo o de las mujeres supervivientes a la violencia de género o el uso de la tecnología wearable como elemento de control.