



TOMARIAL

ABOGADOS · ECONOMISTAS · CONSULTORES

**ESPECIAL REAL DECRETO LEY 2-2021 ERTES Y OTRAS
CUESTIONES**



Índice

1. Se prorrogan las medidas de protección para autónomos (RDL 2/2021)	3
2. ERTes COVID-19: prorrogados hasta el 31-5-2021 (RDL 2/2021)	3
3. ERTE-COVID. Se amplía la protección por desempleo hasta el 31-5-2021 (RDL 2/2021)	7
4. Prórroga del Plan MECUIDA (RDL 2/2021)	9
5. Jubilación: prórroga de la cláusula de salvaguarda (RDL 2/2021)	10
6. Prórroga de las Bases mínimas de cotización (RDL 2/2021)	11



1. Se prorrogan las medidas de protección para autónomos (RDL 2/2021)
2. ERTEs COVID-19: prorrogados hasta el 31-5-2021 (RDL 2/2021)

RDL 2/2021

Resumen

Mediante el RDL 2/2021, que incluye el acuerdo con los agentes sociales, se prorrogan los ERTE hasta el 31-5-2021 en condiciones similares a las reguladas anteriormente. La nueva norma regula, además, nuevos ERTEs de impedimento y de limitación y la posibilidad de paso de ERTE de limitación a ERTE de impedimento y viceversa. Se contemplan exoneraciones especialmente para las empresas que pertenezcan a sectores con elevada tasa de ERTE o reducida tasa de recuperación, incluyéndose a nuevos sectores.

Desarrollo

Regulación de los ERTEs en empresas pertenecientes a sectores con reducida tasa de recuperación de la actividad

Con vigencia a partir del 1-2-2021, se consideran empresas pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura y una reducida tasa de recuperación de actividad aquellas que tengan ERTEs prorrogados automáticamente hasta el 31-5-2021 y cuya actividad se clasifique en alguno de los códigos de la CNAE incluidos en el anexo de la norma. A estos efectos, debe tenerse en cuenta el código de la CNAE-09 aplicado para determinar los tipos de cotización para la cobertura de las contingencias de AT/EP respecto de las liquidaciones de cuotas presentadas en septiembre de 2020 (L 42/2006 disp. adic. 4ª). Se incluyen nuevas actividades que no habían sido incluidas en el RDL 30/2020 anexo.

Respecto de estas empresas, se regulan exoneraciones para los ERTEs por fuerza mayor prorrogados hasta el 31-5-2021 que pertenezcan a sectores con una elevada tasa de cobertura y una reducida tasa de recuperación de actividad. Se aplican tanto respecto de los trabajadores en ERTE que hayan reiniciado su actividad (desde el 13-5-2020, entrada en vigor del RDL 18/2020), como respecto de los que tengan sus actividades suspendidas. Estas exoneraciones se aplican sobre los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión y su cuantía, que dependen del número de trabajadores en alta en la empresa a 29-2-2020, son los que se indican a continuación:

– Menos de 50 trabajadores: exoneración del 85 % de la aportación empresarial devengada en febrero, marzo, abril y mayo de 2021.

– 50 o más trabajadores: exoneración del 75 % de la aportación empresarial devengada en febrero, marzo, abril y mayo de 2021.

Estas exenciones son incompatibles con las exoneraciones correspondientes a los ERTEs por impedimento o limitación de la actividad (RDL 2/2021 art.1 y 2) y se aplican sobre el aportación empresarial prevista (LGSS art 273.2) y sobre las cuotas por conceptos de recaudación conjunta.

Empresas beneficiarias

Las empresas beneficiarias de las exoneraciones son las incluidas en alguno de los grupos siguientes:

- a) Empresas cuya actividad a 1-2-2021 se encuentre incluida en alguno de los códigos de la CNAE-09 incluidos en el RDL 2/2021 anexo (ver actividades).
- b) Empresas con ERTE por fuerza mayor prorrogado que entre el 1-2-2021 y el 31-5-2021 transiten a un ERTE ETOP.
- c) Empresas a incluidas en el RDL 30/2020 disp. adic. 1ª.3 b) y c), que sean titulares de un ERTE por causas ETOP (RDL 8/2020 art.23) que hubieran tenido derecho a las exenciones y cuya actividad se



clasifique en alguno de los códigos de CNAE-09 incluidos en el RDL 2/2021 anexo (ver actividades).

d) Empresas a las que se prorrogue automáticamente el ERTE por fuerza mayor vigente cuyo negocio dependa, indirectamente y en su mayoría, de las empresas a anteriores o que formen parte de la cadena de valor de estas, que son aquellas a las que se haya reconocido esta consideración (RDL 30/2020 disp. adic.1ª.2).

e) Empresas que, habiendo sido calificadas como dependientes o integrantes de la cadena de valor, hayan transitado o transiten en el período comprendido entre el 1-2-2021 y el 31-3-2021 desde un ERTE por causas de fuerza mayor (RDL 8/2020 art.22) a uno por causas ETOP (RDL 30/2020 art.3).

Reglas y limitaciones a las empresas afectadas por ERTES

Hasta el 31-5-2021 y con respecto de las empresas acogidas a los ERTES, se mantienen las siguientes consideraciones y limitaciones:

1. Se mantiene la prohibición de tramitar ERTES ETOP o de fuerza mayor, incluyendo los tramitados por limitación o impedimento de actividad, a las empresas y entidades que tengan su domicilio fiscal en países o territorios calificados como paraísos fiscales (RDL 30/2020 art.4; RDL 2/2021 art.3.3).

2. También se mantiene la prohibición para las sociedades mercantiles u otras personas jurídicas acogidas a estos ERTES de repartir dividendos correspondientes al ejercicio fiscal en que se apliquen, salvo que abonen previamente el importe correspondiente a la exoneración a las cuotas de la seguridad social aplicada y hayan renunciado a ella. Durante este ejercicio, la falta de reparto de los dividendos no se tendrá en cuenta a los efectos de derecho de separación de los socios (LSC art.348 bis.1). Esta limitación no se aplica a las entidades de menos de 50 personas trabajadores o asimilados en situación de alta (RDL 30/2020 art.4; RDL 2/2021 art.3.2).

3. No se permite la realización de horas extraordinarias (RDL 30/2020 art.7; RDL 1/2021 art.3.5).

4. No pueden concertarse nuevas contrataciones, sean directas o indirectas, durante la aplicación de los ERTES. Tampoco pueden establecer nuevas externalizaciones de la actividad. No obstante, esto sí es posible cuando las personas reguladas y que prestan servicios en el centro de trabajo afectado por las nuevas contrataciones, directas o indirectas, o externalizaciones, no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar las funciones encomendadas a aquellas, previa información al respecto por parte de la empresa a la representación legal de las personas trabajadoras (RDL 30/2020 art.7; RDL 1/2021 art.3.5)

5. Con la finalidad de proteger el empleo, hasta el 31-5-2021 se mantienen las siguientes medidas de protección al empleo (RDL 30/2020 art.6; RDL 2/2021 art.3.6):

– No se consideran causas justificativas de despido o extinción del contrato la fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada (RDL 8/2020 art.22 y 23; RDL 9/2020 art.2).

– El tiempo de suspensión de los contratos temporales (incluidos los formativos, los de relevo o de interinidad) a causa de un ERTE por fuerza mayor o por causas económicas, organizativas o de producción derivadas del COVID-19 interrumpe el cómputo de su duración y de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido respecto de las personas trabajadoras afectadas por estas (RDL 9/2020 art.5; RDL 2/2021 art.3.6).

6. Se renueva el compromiso de mantenimiento del empleo de las empresas beneficiarias de las exoneraciones durante 6 meses más. Este compromiso se aplica a los ERTES por fuerza mayor (RDL 8/2020 art.22 y disp. adic.6), a los de rebrote (RDL 24/202 art.6) a los ETOP y a los ERTES de limitación e impedimento de la actividad. A las empresas que reciban nuevas exoneraciones en las cuotas a la Seguridad Social se les aplica un nuevo periodo de 6 meses de salvaguarda del empleo. Si la empresa estuviese afectada por un compromiso de anterior, el inicio del nuevo compromiso se producirá cuando aquel haya terminado.



ERTES por limitación e impedimento: nuevos ERTES y cambio de modalidad

El RDL 2/2021 regula la posibilidad tanto de tramitar nuevos ERTES por impedimento o limitación de la actividad (RDL 2/2021 art.2.1) como de pasar de ERTES de impedimento a limitación y viceversa (RDL 2/2021 art.2.2). Su regulación es la siguiente

Nuevos ERTES por limitación o impedimento

A partir del 1-2-2021 y hasta el 31-5-2021 se prevé que las empresas afectadas por restricciones y medidas de contención sanitaria puedan solicitar un nuevo ERTE por impedimento o limitaciones a la actividad (RDL 30/2020 art.2).

El impedimento o la limitación de la actividad debe referirse a cada centro de trabajo y deben tramitarse a través del procedimiento regulado en el ET art.47.3. Los porcentajes de exoneración aplicables son los siguientes:

a) ERTE de limitación, según el número de trabajadores en alta a 29-2-2020:

– Menos de 50: 100% de la aportación empresarial.

– 50 o más: 90% de la aportación empresarial.

b) ERTE de impedimento, según el número de trabajadores en alta a 29-2-2020:

– Menos de 50: exoneración del 100, 90, 85 y 80%, para los meses de febrero, marzo, abril y mayo respectivamente.

– 50 o más trabajadores: exoneración del 90, 80, 75 y 70%, para los meses de febrero, marzo, abril y mayo respectivamente.

Paso de ERTE de limitación a ERTE de impedimento y viceversa

Una vez que la autoridad laboral constate la concurrencia de alguna de las anteriores situaciones constitutivas de fuerza mayor a, mediante la correspondiente resolución estimatoria, expresa o por silencio, el paso de la situación de impedimento a limitación o viceversa no requiere la tramitación de un nuevo ERTE de empleo.

En cada momento, se aplican los porcentajes de exoneración correspondientes, en función de la naturaleza impeditiva o limitativa de la situación de fuerza mayor en la que se encuentre la empresa.

La empresa debe cumplir las siguientes obligaciones:

a) Comunicar el cambio de situación, la fecha de efectos, y los centros y personas trabajadoras afectadas, a la autoridad laboral que hubiese aprobado el expediente y a la representación legal de las personas trabajadoras.

b) Presentar declaración responsable ante la TGSS, respecto de cada código de cuenta de cotización y mes de devengo, sobre el mantenimiento de la vigencia de los expedientes de regulación de empleo (RDL 30/2020 art.2.3). Su presentación es suficiente para aplicar los porcentajes de exención correspondientes en función de la naturaleza impeditiva o limitativa de la situación de fuerza mayor en la que se encuentre la empresa en cada momento.

La autoridad laboral debe trasladar la comunicación a la ITSS, a efectos del desarrollo de aquellas acciones de control que se determinen sobre la correcta aplicación de las exenciones en el pago de las cuotas de la Seguridad Social.

La posibilidad de pasar a de ERTE de impedimento a de limitación en el desarrollo normalizado de la actividad y viceversa se aplica también a los ERTES por fuerza mayor autorizados de forma expresa o por silencio administrativo entre el 30-6-2020 y el 30-9-2020 (RDL 24/2020 disp. adic. 2.1) y entre el 1-10-2020 y el 31-1-2021 (RDL 30/2020 art.2).

Prórroga de los ERTE ETOP

Hasta el 31-5-2021 se mantiene la regulación de los ERTES ETOP establecida por el RDL 30/2020 art.3. Por tanto, en el procedimiento a seguir en la tramitación de los ERTES deben seguir es el abreviado



regulado en el RDL 8/2020 art.23 con las especialidades siguientes (RDL 30/2020 art.3):

1. Su tramitación puede iniciarse mientras esté vigente un ERTE fuerza mayor.
2. Cuando el ERTE ETOP se inicie tras la finalización de un ERTE fuerza mayor, la fecha de efectos de aquel se retrotraerá a la fecha de finalización de este.
3. Los ERTEs ETOP vigentes el 1-2-2021 seguirán siendo aplicables en los términos previstos en la comunicación final de la empresa y hasta su término. No obstante, es posible su prórroga, siempre que se acuerde en el periodo de consultas. Esta prórroga debe tramitarse ante la autoridad laboral receptora de la comunicación final del expediente inicial (RD 1483/2012; RDL 8/2020 art.23). Los ERTEs tramitados por estas causas únicamente tienen derecho a la exoneración de cuotas cuando se refieran a empresas pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura de por ERTEs y reducida tasa de recuperación de actividad.

Prórroga de los ERTE por fuerza mayor

Mediante el RDL 1/2021, que incluye el Acuerdo Social en Defensa del Empleo adoptado por el Gobierno, los sindicatos y las asociaciones patronales, se modifica de nuevo la regulación de los ERTEs adoptados como consecuencia de situación producida por el COVID-19, prorrogando las medidas hasta el 31-5-2021. La nueva regulación sobre ERTEs por fuerza mayor es la siguiente:

1. Prórroga automática de todos los ERTEs por fuerza mayor vigentes basados en el RDL 8/2020 art.22 a efectos de desempleo y suspensión de los contratos de los trabajadores. Respecto de la exoneración de cuotas, de nuevo, se limita a las empresas pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura de por ERTEs y reducida tasa de recuperación de actividad.
2. También se prorrogan automáticamente todos los ERTEs por impedimento en el desarrollo de la actividad autorizados (RDL 24/2020 disp. adic.1.2 ; RDL 30/2020 art.2.1), que se mantienen vigentes en los términos recogidos en las correspondientes resoluciones estimatorias, expresas o por silencio. Los porcentajes de exoneración aplicables, según el número de trabajadores en alta el 29-2-2020 son los siguientes:

- Menos de 50 trabajadores: 100% de la aportación empresarial.
- 50 o más trabajadores: 90% de la aportación empresarial.

Las exoneraciones se aplicarán durante el periodo de cierre y, en todo caso, finalizarán el 31-5-2021.

3. Igualmente, se prorrogan automáticamente hasta el 31-5-2021 los ERTEs por limitación al desarrollo normalizado de la actividad (RDL 30/2020 art.2.2). Desde el 1-2-2021, las exoneración aplicable según el número de trabajadores en alta a 29-2-2020, son las siguientes:

	Febrero 2021	Marzo 2021	Abril 2021	Mayo 201
Menos de 50 trabajadores	100%	90%	85%	80%
50 o más trabajadores	90%	80%	75%	70%

El procedimiento y requisitos para la aplicación de las exoneraciones es el establecido por el RDL 30/2020 art.2. Esto supone que:

- a) Todas las exenciones en la cotización se aplican por la TGSS a instancia de la empresa, previa comunicación de la identificación de las personas trabajadoras y período 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, sobre el mantenimiento de la vigencia de los expedientes de regulación de empleo. Las declaraciones responsables se deben presentar antes de solicitar el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente al período de devengo de cuotas sobre el que tengan efectos dichas declaraciones.
- b) La renuncia expresa al ERTE, que también deben comunicar a la TGSS, determina la finalización de



estas exenciones desde la fecha de efectos de la renuncia. Tanto la presentación de las declaraciones responsables como la comunicación de la renuncia al ERTE debe realizarse a través del sistema RED.

c) Las exenciones en la cotización no tienen efectos para las personas trabajadoras, manteniéndose la consideración del período en que se apliquen como efectivamente cotizado.

d) La financiación de estas exenciones se realiza con cargo a los presupuestos de la SS, las MCSS y del FOGASA, respecto de las aportaciones que financien las prestaciones cubiertas por cada uno de ellos.

e) La exoneración se aplica sobre respecto de las personas trabajadoras que tengan sus actividades suspendidas, y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, al abono de la aportación empresarial, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta.

3. ERTE-COVID. Se amplía la protección por desempleo hasta el 31-5-2021 (RDL 2/2021)

RDL 2/2021

Resumen

Se amplía hasta el 31-5-2021 la protección por desempleo de los trabajadores afectados por ERTE derivados del COVID-19. Hasta entonces se puede acceder a la prestación por desempleo sin necesidad de acreditar la carencia mínima y sin que consuma prestaciones futuras. La prórroga se aplica también a las prestaciones extraordinarias para trabajadores fijos discontinuos y para profesionales taurinos y del sector cultural. Se adoptan, además, medidas para la tramitación telemática de las prestaciones por desempleo.

Desarrollo

El RDL 2/2021, vigente desde el 27-1-2021, establece las siguientes medidas en relación con la protección por desempleo.

A. Prórroga de las medidas del RDL 30/2020

Se prorrogan las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo recogidas en el RDL 30/2020 art.8 en los siguientes términos:

1. Se extiende hasta el 31-5-2021 la prestación de desempleo sin exigencia de período de carencia a las personas trabajadoras afectadas por un ERTE como consecuencia del COVID-19. Se aclara ahora que para el acceso a esta prestación es preciso que la relación laboral se haya iniciado antes de la fecha de efectos del ERTE (RDL 8/2020 art.25.2 redacc RDL 2/2021 disp. final 1ª).

Esta medida es de aplicación a los trabajadores afectados por ERTE por fuerza mayor o ETOP derivadas de COVID-19, a los ERTE por impedimento o limitaciones de actividad como consecuencia de restricciones adoptadas por autoridades, así como a los ERTE prorrogados hasta el 31-5-2021 (ver novedad).

La medida es también aplicable a socios trabajadores de sociedades laborales y de cooperativas de trabajo que tengan previsto cotizar por desempleo. Para acreditar las situaciones legales de desempleo se exige que las causas que han originado la suspensión o reducción temporal de la jornada hayan sido debidamente constatadas por la autoridad laboral competente.

La cuantía de la prestación de desempleo va a ser del 70% de la base reguladora, sin que se reduzca al 50% a partir de los 180 días consumidos.

Las empresas que ya hubieran presentado solicitud colectiva de acceso a la prestación por desempleo en virtud de un ERTE prorrogado, no están obligadas a presentar una nueva solicitud respecto de las personas trabajadoras incluidas en la anterior.

2. Se mantiene la no reposición de la prestación por desempleo (contador a cero) hasta el 30-9-2020. Desde esa fecha el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo no computa para quienes,



antes del 1-1-2022 accedan a la prestación por desempleo por alguna de las siguientes causas:

- Finalización de un contrato de duración determinada,
- Despido, individual o colectivo, por causas ETOP;
- Despido por cualquier causa declarado improcedente.

3. Se mantiene, hasta el 31-5-2021, la prestación extraordinaria para trabajadores fijos discontinuos o que realizan trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas. Además se permite, a los beneficiarios de la prestación de desempleo, optar por percibir la prestación extraordinaria si renuncian a la prestación de nivel contributivo o asistencial a que tuvieron derecho (RDL 30/2020 art.9 redacc RDL 2/2021 disp. final 2ª). Los efectos se retrotraen a 1-1-2021 ya que esta medida dejó de estar vigente el 31-12-2020 (RDL 2/2021 disp. trans. 1ª).

4. Los trabajadores que no sean beneficiarios de prestaciones de desempleo, durante los periodos de suspensión de contratos o reducción de jornada, y respecto de las que la empresa no está obligada a cotizar, se considerarán en situación asimilada al alta durante dichos periodos, y hasta el 31-5-2021, a los efectos de considerar estos como efectivamente cotizados (RDL 30/2020 art.10). La base de cotización a tener en cuenta durante los periodos de suspensión o reducción de jornada será el promedio de las bases de cotización de los 6 meses inmediatamente anteriores al inicio de dichas situaciones.

5. Hasta el 31-5-2021, cuando se compatibilice una prestación por desempleo derivada de un ERTE con un trabajo a tiempo parcial, no se deduce de la cuantía de la prestación la parte proporcional al tiempo trabajado (RDL30/2020 art.11).

B. Prórroga de las medidas del RDL 32/2020

Se modifican los artículos 2, 3 y 4 del RDL 32/2020 (RDL 2/2021 disp.final6ª) para prorrogar también hasta el 31-5-2015 las siguientes ayudas medidas de apoyo al sector cultural:

-acceso extraordinario a las prestaciones económicas por desempleo de artistas en espectáculos públicos y de profesionales taurinos;

– subsidio por desempleo excepcional para personal técnico y auxiliar del sector de la cultura

Esta nueva fecha se va a tener en cuenta para resolver las solicitudes de prestaciones pendientes de resolver a 27-1-2021; a las solicitudes ya resueltas, se les reconocerá de oficio la ampliación de su duración. Quienes hayan agotado estas prestaciones a 27-1-2021 pueden presentar nueva solicitud, para el reconocimiento de su derecho hasta el 31-5-2015 (RDL 2/2021 disp. trans. 5ª).

C. Subsidio extraordinario de desempleo

Se prorroga hasta el 31-5-2021 la suspensión, de forma temporal, del requisito de acreditar la búsqueda activa de empleo para acceder al subsidio extraordinario por desempleo así como a la renta activa de inserción (RDL 2/2021 disp.adic.4ª).

D. Comunicación electrónica con el SEPE

En la tramitación de los procedimientos por protección por desempleo, se facilita a los interesados la posibilidad de ejercer sus derechos, presentar documentos o realizar cualquier servicio o trámite a través de los medios electrónicos disponibles en la Sede Electrónica del SEPE o a través de otros medios que garanticen la verificación de la identidad del interesado y la expresión de su voluntad y consentimiento en los términos y condiciones que se establezcan mediante resolución de la Dirección General del SEPE. En dichas resoluciones se establecerán métodos seguros de identificación de la persona física a través del canal telefónico o de voz, la videollamada o videoidentificación o el contraste de datos, u otros que así se establezcan, todos ellos equivalentes a la fiabilidad de la presencia física



(LGSS art.129.4 redacc RDL 2/2021 disp.final 5ª). Hasta que no se dicten las resoluciones, la Administración de la Seguridad Social y el SEPE podrán llevar a cabo la verificación de la identidad de los interesados en los que gestionen contrastando los datos o información que obre en su poder y que pueda realizarse a través de medios no presenciales (RDL 2/2021 disp.trans.3ª).

4. Prórroga del Plan MECUIDA (RDL 2/2021)

RDL 2/2021

Resumen

Se prorroga el art.6 del RDL 8/2020 que regula el plan MECUIDA manteniéndose vigente hasta el 31-5-2021. El Plan permite adaptar el horario y reducir la jornada cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19.

Desarrollo

El RDL 8/2020 art.6 implantó el derecho de adaptación del horario y reducción de jornada de los trabajadores por cuenta ajena cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19. La vigencia de esta medida, posteriormente denominada Plan MECUIDA ha sido prorrogada manteniendo su vigencia hasta el 31-5-2021 (RDL 2/2021 disp. adic. 3ª).

Las características principales del plan MECUIDA son las siguientes:

a) Permite a las personas trabajadoras por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, a acceder a la adaptación de su jornada y/o a la reducción de la misma cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias excepcionales:

– que sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para atender a alguna de las personas indicadas, que por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo;

– que existan decisiones adoptadas por las Autoridades que impliquen cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza que dispensaran cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos;

– que quien esté encargado del cuidado o asistencia de las personas indicadas no pueda seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con el Covid-19.

b) El derecho a la adaptación o reducción de jornada es un derecho individual de cada uno de los progenitores o cuidadores.

c) La petición del trabajador debe estar justificada y ser razonable y proporcionada, teniendo en cuenta las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar, debidamente acreditadas, y las necesidades de organización de la empresa, particularmente en caso de que sean varios los trabajadores que acceden a la misma en la misma empresa.

d) El ejercicio de estos derechos se considera ejercicio de derechos de conciliación a todos los efectos y los conflictos que puedan generarse en su aplicación deben resolverse por la jurisdicción social a través del procedimiento especial para el ejercicio de los derechos de conciliación (LRJS art.139).

e) Los trabajadores que ya estén disfrutando de una adaptación de su jornada por conciliación, de una reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares o de alguno de los derechos de conciliación pueden renunciar temporalmente a ellos o solicitar que se modifiquen los términos de su ejercicio.

f) La solicitud debe limitarse al período excepcional de duración de la crisis sanitaria y acomodarse a las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar el trabajador, debidamente acreditadas, así como a las necesidades de organización de la empresa.



Medidas previstas

Son las siguientes:

A. Derecho a la adaptación de la jornada (RDL 8/2020 art.6.2)

Es una prerrogativa del trabajador a quien corresponde determinar su alcance y contenido. La empresa y el trabajador deben hacer lo posible por llegar a un acuerdo.

Puede referirse a la distribución del tiempo de trabajo o a cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo:

- cambio de turno;
- alteración de horario, horario flexible, jornada partida o continuada;
- cambio de centro de trabajo;
- cambio de funciones;
- cambio en la forma de prestación del trabajo, incluyendo la prestación de trabajo a distancia;
- cualquier otro cambio de condiciones disponible en la empresa o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado, teniendo en cuenta el carácter temporal y excepcional de las medidas, que se limita al período excepcional de duración del COVID19.

B. Derecho a la reducción de jornada (RDL 8/2020 art.6.3)

Los trabajadores que se encuentren en alguna de las situaciones excepcionales descritas pueden solicitar una reducción especial de jornada por guarda legal o cuidado directo de familiar, que se registrará por lo dispuesto con carácter general en los art.37.6 y 37.7 del ET con las siguientes especialidades:

- no se exige que el familiar que requiera atención y cuidado no desempeñe actividad retribuida;
- debe ser comunicada a la empresa con 24 horas de antelación;
- puede alcanzar el 100% de la jornada, siempre que se justifique y sea razonable y proporcionada en atención a la situación de la empresa.

5. Jubilación: prórroga de la cláusula de salvaguarda (RDL 2/2021)

RDL 2/2021

Resumen

Se prorroga hasta el 31-12-2021 la cláusula de salvaguarda incluida en la reforma de las pensiones de 2011 (L 27/2011), que mantenía la aplicación de la legislación anterior a las personas cuya relación laboral se hubiera extinguido antes del 1-4-2013.

Desarrollo

A través del RDL 2/2021, se prorroga hasta el 1-1-2022 la jubilación con los requisitos y condiciones previos a la L 27/2011 (entre otras las posibilidad de jubilación anticipada a los 61 años con 30 de cotización) (LGSS disp. trans.4.5 redacc RDL 2/2021 disp. final 5ª). Dicha prórroga se aplica en los siguientes supuestos:

- a) Personas cuya relación laboral se hubiese extinguido antes de 1-4-2013, siempre que con posterioridad a tal fecha no vuelvan a quedar incluidas en alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social.
- b) Personas con relación laboral suspendida o extinguida como consecuencia de decisiones adoptadas en expedientes de regulación de empleo, o por medio de convenios colectivos de cualquier ámbito, acuerdos colectivos de empresa así como por decisiones adoptadas en procedimientos concursales,



anteriores a 1-4-2013, siempre que la extinción o suspensión de hubiera producido antes del 1-1-2022. Para la prórroga se requiere que estos acuerdos colectivos de empresa se encuentren debidamente registrados en el INSS o en su caso, en el ISM en plazo determinado reglamentariamente. La aplicación de la regulación anterior no es obligatoria, ya que se permite, que para el reconocimiento de la pensión, los trabajadores puedan optar entre la legislación anterior y la vigente en el momento de hecho causante.

6. Prórroga de las Bases mínimas de cotización (RDL 2/2021)

RDL 2/2021, BOE 27-2-20

Resumen

El RDL 2/2021, en su disp. adic. 5ª, establece el mantenimiento de las bases mínimas de cotización vigentes a 31-1- 2019, hasta que se lleve a cabo la subida del SMI.

Desarrollo

La LPG/2021 estableció que durante 2020 se mantendría el tope máximo de la base de cotización en 4.070,10 euros mensuales y las bases y los tipos de cotización vigentes.

Respecto de las bases mínimas, el RDL 2/2020 disp adic.5ª establece que, hasta tanto se apruebe el real decreto por el que se fija el SMI para el año 2021 y de acuerdo con lo previsto en el ET art.27, las bases mínimas de cotización a la Seguridad Social aplicables durante el año 2021 serán las vigentes el 31-12-2019.

Por tanto, las bases mínimas y máximas de cotización aplicables durante este periodo son las siguientes:

Grupo Cotiz.	Categorías profesionales	B. Mínima €/mes	B. Máxima €/mes
	CONTINGENCIAS COMUNES		
1	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el ET art.1.3 .	1.466,40	4.070,10
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	1.215,90	4.070,10
	CONTINGENCIAS COMUNES		

Grupo Cotiz.	Categorías profesionales	B. Mínima €/mes	B. Máxima €/mes
3	Jefes Administrativos y de taller	1.057,80	4.070,10
4	Ayudantes no titulados	1.050,00	4.070,10
5	Oficiales	1.050,00	4.070,10



TOMARIAL

ABOGADOS · ECONOMISTAS · CONSULTORES

	administrativos		
6	Subalternos	1.050,00	4.070,10
7	Auxiliares administrativos	1.050,00	4.070,10
	Cuantía diaria	€/día	€/día
8	Oficiales de 1ª y 2ª	35	135,67
9	Oficiales 3ª y especialistas	35	135,67
10	Peones	35	135,67
11	Trabajadores menores de 18 años	35	135,67
	CONTINGENCIAS PROFESIONALES	Tope mínimo €/mes	Tope máximo
		1.050,00	4.070,10

Firmado

Santiago Blanes Mompó
Socio Área Laboral de Tomarial