

Núm. 5/2021

IV Acuerdo Social en Defensa del Empleo y Plan de recuperación, transformación y resiliencia.

Barcelona, viernes 22 de enero de 2021.

Mediante la presente Circular les hacemos llegar los siguientes documentos de interés remitidos por CEOE:

- Documento sobre las líneas maestras del IV Acuerdo Social en Defensa del Empleo y el texto del mismo que se plasmará en un nuevo real decreto-ley que probablemente irá al Consejo de Ministros del próximo martes.
- Documento enviado por el Gobierno a los interlocutores sociales, relativo al Plan de recuperación, transformación y resiliencia enviado por aquél a la Unión Europea.

IV ACUERDO SOCIAL EN DEFENSA DEL EMPLEO

**DEPARTAMENTO DE EMPLEO,
DIVERSIDAD Y PROTECCIÓN SOCIAL**

I. PRÓRROGA DE ERTES DE FUERZA MAYOR.

- Se prorrogan automáticamente todos los ERTES de fuerza mayor vigentes, basados en el artículo 22 del RDL 8/2020 hasta el 31/05/2021, a efectos de prestaciones por desempleo de los trabajadores (70% de la base reguladora) y suspensión de sus contratos de trabajo.
- Se prorrogan automáticamente todos los ERTES por impedimento en el desarrollo de la actividad autorizados en base a lo dispuesto en el apartado 2 de la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, y en el artículo 2.1 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre. Ambos se mantendrán vigentes en los términos recogidos en las correspondientes resoluciones estimatorias, expresas o por silencio. Se aplicarán las exoneraciones siguientes, durante el periodo del cierre, entre 1 de febrero y 31 de mayo:
 - Empresas de **menos de 50 trabajadores: 100%**.
 - Empresas de **más de 50 trabajadores: 90%**.
- Se prorrogan automáticamente los ERTES por limitación al desarrollo normalizado de la actividad vigentes, basados en el artículo 2.2 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo. Desde el 1 de febrero de 2021 hasta el 31 de mayo de 2021, resultarán aplicables las exoneraciones siguientes:
 - Empresas de **menos de 50 trabajadores: Exoneración del 100, 90, 85 y 80%**, los meses de febrero, marzo, abril y mayo, respectivamente.
 - Empresas de **50 o más trabajadores: Exoneración del 90, 80, 75, 70%**, los meses de febrero, marzo, abril y mayo, respectivamente.

II. ERTES DE CNAE.

- Se establece un nuevo listado de **CNAES en base a los criterios de 15% de trabajadores en ERTE y 70% de tasa de recuperación.**
- Entre el 1 de febrero y el 31 de mayo, las **exoneraciones** que se aplican a los **trabajadores activados y a los trabajadores que permanecen en el ERTE** son:
 - o Empresas de **menos de 50 trabajadores**: Exoneración del **85%**.
 - o Empresas de **50 o más trabajadores**: Exoneración del **75%**.
- **Dichas exoneraciones se aplican a las empresas siguientes:**
 - a) Empresas a las que se **prorroga automáticamente el expediente de regulación temporal de empleo vigente**, basado en el **artículo 22** del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, cuya actividad se clasifique en alguno de los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas –CNAE-09– previstos en el **Anexo** de la presente norma en el momento de su entrada en vigor.
 - b) Empresas a las que se refiere la letra a) anterior, que **transiten**, entre el 1 de febrero y el 31 de mayo de 2021, **desde un expediente de regulación temporal de empleo de fuerza mayor** basado en las causas del artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, **a uno de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.**
 - c) Empresas a las que se refieren las **letra b) y c) del apartado 3 de la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 30/2020**, de 29 de septiembre, que sean titulares de un expediente de regulación temporal de empleo basado en el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, que hubieran tenido derecho a las exenciones reguladas en la citada disposición adicional primera, y cuya actividad se clasifique en alguno de los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas –CNAE-09– previstos en el **Anexo** de la presente norma en el momento de su entrada en vigor.



- d) Empresas a las que se **prorroque automáticamente el expediente de regulación temporal de empleo** vigente, basado en el **artículo 22** del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, según lo establecido en el artículo 1, **cuyo negocio dependa, indirectamente y en su mayoría**, de las empresas a las que se refieren las letras anteriores, o que **formen parte de la cadena de valor de éstas**.

A tal efecto son integrantes de la **cadena de valor o dependientes indirectamente** de las empresas a que se refieren las letras anteriores, aquellas a las que se haya reconocido tal consideración, conforme a lo establecido en el apartado 2 de la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre.

- 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 de febrero y 31 de mayo de 2021, **desde un expediente de regulación temporal de empleo por causas de fuerza mayor basado en el artículo 22** del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, **a uno por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción**, conforme a lo establecido en el artículo 3 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, o en el artículo 3 de este Real Decreto-ley.

III. ERTES POR CAUSAS ETOP.

Misma regulación que hasta la fecha.

IV. NUEVOS ERTES DE FUERZA MAYOR POR IMPEDIMENTO DE DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD.

- Podrán solicitarse nuevos **ERTES de impedimento a partir de la entrada en vigor del nuevo RDL y hasta 31 de mayo de 2021**, que hay que tramitar ante la autoridad laboral conforme al **artículo 47.3 del ET**. El **silencio administrativo**, en su caso, es **positivo**.
- Se presentan por **centro de trabajo**.

- La **duración se limita a la de dichas medidas de contención.**
- Se aplican a los **ERTES de impedimento nuevos** las siguientes **exoneraciones para los trabajadores en ERTE durante el período de cierre:**
 - Empresas de **menos de 50 trabajadores: 100%.**
 - Empresas de **más de 50 trabajadores: 90%.**

V. NUEVOS ERTES DE FUERZA MAYOR POR LIMITACIÓN DEL DESARROLLO NORMAL DE LA ACTIVIDAD.

- Podrán solicitarse nuevos **ERTES por limitación del desarrollo normal de la actividad a partir de la entrada en vigor del nuevo RDL y hasta 31 de mayo de 2021.** Hay que tramitarlos ante la autoridad laboral conforme al **artículo 47.3 del ET.** El **silencio administrativo**, en su caso, es **positivo.**
- Su duración no se limita a la de dichas medidas, sino que alcanza **hasta el 31 de mayo de 2021.**
- Se presentan por **centro de trabajo.**
- Se aplican **a los trabajadores en estos ERTES nuevos las exoneraciones** siguientes:
 - Empresas de **menos de 50 trabajadores: Exoneración del 100, 90, 85 y 80%,** los meses de febrero, marzo, abril y mayo, respectivamente.
 - Empresas de **50 o más trabajadores: Exoneración del 90, 80, 75, 70%,** los meses de febrero, marzo, abril y mayo, respectivamente.

VI. PASO DE ERTES DE FUERZA MAYOR DE IMPEDIMENTO A ERTES DE LIMITACIÓN Y VICEVERSA.

- Una vez se disponga de resolución estimatoria, expresa o tácita, en el ERTE de impedimento o de limitación, el **paso de la situación de impedimento a limitación o viceversa**, como consecuencia de **modulaciones de las restricciones sanitarias** adoptadas por las autoridades competentes, **no requerirá la tramitación de un nuevo ERTE**.
- Las empresas deberán **comunicar el cambio de situación, la fecha de efectos y los centros y personas afectadas, a la autoridad laboral que hubiese aprobado el expediente y a la representación legal de las personas trabajadoras**, y presentar una **declaración responsable ante la Tesorería General de la Seguridad Social** para la aplicación de los porcentajes de exoneración que correspondan según la situación de impedimento o de limitación del desarrollo de la actividad. Al **SEPE habrán de comunicar los cambios que se produzcan respecto de las personas afectadas por los ERTES**.

VII. LIMITACIONES Y PROHIBICIONES PARA EMPRESAS QUE SE ACOGEN AL NUEVO PAQUETE DE EXONERACIONES.

Seguirá siendo de aplicación:

- **Prohibición de repartir dividendos, correspondientes al ejercicio fiscal en que se apliquen estos ERTES**, a sociedades beneficiarias de exoneraciones.
- **Prohibición de acogerse a ERTES de fuerza mayor prorrogados o nuevos por impedimento o limitación en el desarrollo de su actividad y ETOP**, a empresas con domicilio fiscal en países o territorios calificados como paraísos fiscales.
- **Compromiso de mantenimiento del empleo**, se renueva el compromiso de las empresas beneficiarias de las exoneraciones por 6 meses más. Este compromiso se aplicará conforme a lo dispuesto en la disposición adicional sexta del Real Decreto-ley 8/2020, antes citado.

- Prohibición de despedir por fuerza mayor o causas objetivas en las que se amparan los ERTES vinculados al COVID.
- Suspensión de los contratos temporales de las personas afectadas por ERTES.
- Prohibición de horas extra y nuevas externalizaciones.

VIII. PRESTACIONES POR DESEMPLEO.

- Se extiende la prestación de desempleo **sin exigencia del período de carencia**, hasta el 31 de mayo de 2021.
- La no reposición de prestaciones (**contador a cero**) **se mantiene hasta el 30 de septiembre de 2020, aunque no computarán las prestaciones consumidas desde esa fecha para quienes, antes de 1 de enero de 2022, accedan a la prestación por desempleo por finalización de un contrato de duración determinada, por un despido, individual o colectivo, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o por un despido por cualquier causa declarado improcedente.**
- **No será necesaria la presentación de nueva solicitud colectiva** para que los trabajadores perciban la prestación por desempleo.
- **Se mantiene:**
 - La **prestación extraordinaria** para los **trabajadores fijos discontinuos o que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas.**
 - Cuando se compatibilice una prestación por desempleo derivada de un ERTE con un trabajo a tiempo parcial **no se deducirá de la cuantía de la prestación la parte proporcional al tiempo trabajado.**

ANEXO

CNAE-09 a los que pertenecen las empresas especialmente afectadas a las que se refiere la disposición adicional primera

710	Extracción de minerales de hierro
1811	Artes gráficas y servicios relacionados con las mismas
1812	Otras actividades de impresión y artes gráficas
1820	Reproducción de soportes grabados
2051	Fabricación de explosivos
2441	Producción de metales preciosos
2670	Fabricación de instrumentos de óptica y equipo fotográfico
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
4741	Comercio al por menor de ordenadores, equipos periféricos y programas informáticos en establecimientos especializados
4932	Transporte por taxi
4939	Otros tipos de transporte terrestre de pasajeros n.c.o.p.
5010	Transporte marítimo de pasajeros
5030	Transporte de pasajeros por vías navegables interiores
5110	Transporte aéreo de pasajeros
5122	Transporte espacial
5223	Actividades anexas al transporte aéreo
5510	Hoteles y alojamientos similares
5520	Alojamientos turísticos y otros alojamientos de corta estancia
5530	Campings 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
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
7734	Alquiler de medios de navegación
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

IV ASDE propuesta FINAL con cambios

Artículo 1. Prórroga de los expedientes de regulación temporal de empleo de fuerza mayor basados en causas relacionadas con la situación pandémica y medidas extraordinarias en materia de cotización

1. 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, se prorrogarán automáticamente hasta el 31 de mayo de 2021.

2. Asimismo, se entienden prorrogados los expedientes de regulación temporal de empleo por impedimento en el desarrollo de la actividad autorizados en base a lo dispuesto en el apartado 2 de la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, que se mantendrán vigentes en los términos recogidos en las correspondientes resoluciones estimatorias, expresas o por silencio.

No obstante, desde el 1 de febrero de 2021, y hasta el 31 de mayo de 2021, resultarán aplicables a dichos expedientes los porcentajes de exoneración previstos en el apartado 3 de este artículo.

3. Los expedientes de regulación temporal de empleo por impedimento en el desarrollo de la actividad autorizados en base a lo dispuesto en el artículo 2.1 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, se mantendrán vigentes en los términos recogidos en las correspondientes resoluciones estimatorias, expresas o por silencio, resultándoles de aplicación las medidas extraordinarias en materia de cotización previstas en dicha disposición, durante el período de cierre y hasta el 31 de mayo de 2021.

4. Los expedientes de regulación temporal de empleo por limitación al desarrollo normalizado de la actividad vigentes, basados en el artículo 2.2 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo, se prorrogarán automáticamente hasta el 31 de mayo de 2021.

Las exoneraciones aplicables a estos expedientes, desde el 1 de febrero de 2021, serán las siguientes:

a) Respecto de las personas trabajadoras de estas empresas que tengan sus actividades suspendidas, y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, la exención respecto de la aportación empresarial devengada en los meses de febrero, marzo, abril y mayo de 2021, alcanzará el 100 %, 90 %, 85 % y 80 %, respectivamente, cuando la empresa hubiera tenido menos de cincuenta personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020.

b) Respecto de las personas trabajadoras de estas empresas que tengan sus actividades suspendidas, y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, la exención respecto de la aportación empresarial devengada en los meses de febrero, marzo, abril y mayo de 2021 alcanzará el 90 %, 80 %, 75 % y 70 %, respectivamente, cuando la empresa hubiera tenido cincuenta o más personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020.

5. Las exoneraciones a las que se refieren los apartados 2, 3 y 4 se aplicarán respecto de las personas trabajadoras y respecto del abono de la aportación

empresarial prevista en el artículo 273.2 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto legislativo 8/2015, de 30 de octubre, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta.

El procedimiento y requisitos para la aplicación de las exoneraciones de cuotas a las que se refieren los apartados 2, 3 y 4 serán los establecidos en el artículo 2 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, sin perjuicio de lo previsto en los apartados 2 y 3 del artículo 2 de la presente norma.

Artículo 2. Expedientes de regulación temporal de empleo por impedimento o limitaciones de actividad.

1. Las empresas y entidades afectadas por restricciones y medidas de contención sanitaria podrán solicitar un expediente de regulación de empleo por impedimento o limitaciones a la actividad en los términos recogidos en el artículo 2 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, a partir del 1 de febrero de 2021 y hasta el 31 de mayo de 2021, salvo que les resulte de aplicación lo previsto en el apartado 2 de este artículo.

El procedimiento y requisitos para la exoneración de cuotas a la Seguridad Social aplicables en dichos supuestos serán los previstos en el citado artículo 2 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre.

Los porcentajes para la exoneración de cuotas a la Seguridad Social aplicables a los expedientes de regulación temporal de empleo basados en impedimento a la actividad, para los meses de febrero a mayo de 2021, serán los regulados en el apartado 1 del artículo 2 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre.

Los porcentajes para la exoneración de cuotas a la Seguridad social aplicables a los expedientes de regulación temporal de empleo basados en limitaciones a la actividad, para los meses de febrero a mayo de 2021 serán los previstos en el apartado 4 del artículo 1 de esta norma.

2. Una vez constatada la concurrencia de alguna de las situaciones constitutivas de fuerza mayor a que se refiere el apartado anterior 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 modulaciones en las restricciones sanitarias adoptadas por las autoridades competentes, no requerirá la tramitación de un nuevo expediente de regulación temporal de empleo.

Sin perjuicio de lo anterior, resultarán aplicables, en cada momento, 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.

3. Las empresas cuya situación se viese modificada en los términos descritos en el apartado 2 deberán comunicar el cambio de situación producido, la fecha de efectos, así como los centros y personas trabajadoras afectadas, a la autoridad laboral que hubiese aprobado el expediente y a la representación legal de las personas trabajadoras.

Las empresas que hayan comunicado dicho cambio de situación a la autoridad laboral, deberán presentar declaración responsable ante la Tesorería General de la Seguridad Social, en los términos establecidos en el artículo 2.3 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, siendo dicha declaración responsable suficiente para la aplicación de 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 trasladará dicha comunicación a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, 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.

4. Las previsiones de los apartados 2 y 3 resultarán aplicables, asimismo, cuando la resolución estimatoria de la autoridad laboral, expresa o por silencio, hubiese tenido lugar en aplicación de lo previsto en el artículo 2 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, o en virtud de lo dispuesto en la disposición adicional primera, apartado 2 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, cuando se produzca el paso de la situación de impedimento a otra de limitación en el desarrollo normalizado de su actividad a consecuencia de decisiones o medidas adoptadas por las autoridades españolas competentes, o viceversa.

Artículo 3. Prórroga de contenidos del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo.

1. A los expedientes de regulación temporal de empleo basados en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción vinculadas a la Covid-19, iniciados tras la entrada en vigor del presente real decreto-ley y hasta el 31 de mayo de 2021, les resultarán de aplicación las previsiones establecidas en el artículo 3 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre.

Así mismo, las previsiones contenidas en el apartado 4 del artículo 3 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, continuarán siendo de aplicación, hasta el 31 de mayo de 2021, a los expedientes de regulación temporal de

empleo basados en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción vinculadas a la Covid-19 iniciados antes de la entrada en vigor de la presente ley.

2. Los límites y previsiones relacionados con reparto de dividendos a los que se refiere el artículo 4 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, se mantendrán vigentes hasta el 31 de mayo de 2021, para todos los expedientes, autorizados con anterioridad o en virtud de la presente norma, a los que se apliquen las exoneraciones previstas en este real decreto-ley.

3. Los límites y previsiones relacionados con transparencia fiscal a los que se refiere el artículo 4 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, se mantendrán vigentes hasta el 31 de mayo de 2021, para todos los expedientes, autorizados con anterioridad o en virtud de la presente norma.

4. La salvaguarda del empleo será de aplicación de acuerdo con lo previsto en el artículo 5 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, en relación a los periodos anteriores y al que se deriva de los beneficios recogidos en la presente norma y de conformidad con los plazos correspondientes.

5. Los límites y excepciones en relación con la realización de horas extraordinarias, nuevas contrataciones y externalizaciones a los que se refiere el artículo 7 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, se mantendrán vigentes hasta el 31 de mayo de 2021 y resultarán igualmente de aplicación a todos los expedientes autorizados en virtud de la presente norma.

6. Los artículos 2 y 5 del Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, permanecerán vigentes hasta el 31 de mayo de 2021.

Artículo 4. Prórroga de las medidas de protección de las personas trabajadoras recogidos en el Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo.

1. Las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo reguladas en el artículo 8 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, serán de aplicación hasta el 31 de mayo de 2021, tanto para las personas afectadas por los expedientes de regulación temporal de empleo a los que se refiere dicho precepto como para las afectadas por los expedientes de regulación de empleo que se contemplan en la presente norma, con las siguientes particularidades:

a) El apartado 7 del artículo 8 se mantendrá vigente según los términos y plazos previstos en la redacción referida en el Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre.

b) Las empresas que ya hubieran presentado solicitud colectiva de acceso a la prestación por desempleo en virtud de lo dispuesto en el apartado 2 de dicho

artículo 8 no estarán obligadas a la presentación de nueva solicitud respecto de las personas trabajadoras incluidas en la anterior.

2. De igual manera, las medidas extraordinarias para la protección de las personas trabajadoras previstas en el artículo 9 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, serán de aplicación hasta el 31 de mayo de 2021, entendiéndose las referencias que dicho precepto hace a la fecha 31 de enero de 2021, efectuadas al 31 de mayo de 2021.

3. Las medidas extraordinarias para la protección de las personas trabajadoras previstas en los artículos 10 y 11 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, serán de aplicación hasta el 31 de mayo de 2021, tanto para las personas afectadas por los expedientes de regulación temporal de empleo a los que se refieren dichos preceptos como para las afectadas por los expedientes de regulación de empleo que se contemplan en la presente norma.

Disposición adicional primera. Empresas pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura por expedientes de regulación temporal de empleo y una reducida tasa de recuperación de actividad.

1. Se consideran empresas pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura y una reducida tasa de recuperación de actividad aquellas que tengan expedientes de regulación temporal de empleo prorrogados automáticamente hasta el 31 de mayo de 2021, conforme a lo establecido en el artículo 1, y cuya actividad se clasifique en alguno de los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas –CNAE-09– previstos en el Anexo de la presente norma en el momento de su entrada en vigor.

2. 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 se indican en el siguiente apartado, las siguientes empresas:

a) Empresas a las que se prorrogue automáticamente el expediente de regulación temporal de empleo vigente, basados en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, según lo establecido en el artículo 1, y que tengan la consideración de pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura por expedientes de regulación temporal de empleo y una reducida tasa de recuperación de actividad, según el apartado 1 de este artículo, cuya actividad se clasifique en alguno de los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas –CNAE-09– previstos en el Anexo de la presente norma en el momento de su entrada en vigor.

b) Empresas a las que se refiere la letra a) anterior, que transiten, entre el 1 de febrero y el 31 de mayo de 2021, desde un expediente de regulación temporal de empleo de fuerza mayor basado en las causas del artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, a uno de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

c) Empresas a las que se refieren las letra b) y c) del apartado 3 de la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, que sean titulares de un expediente de regulación temporal de empleo basado en el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, que hubieran tenido derecho a las exenciones reguladas en la citada disposición adicional primera, y cuya actividad se clasifique en alguno de los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas –CNAE-09– previstos en el Anexo de la presente norma en el momento de su entrada en vigor.

d) Empresas a las que se prorogue automáticamente el expediente de regulación temporal de empleo vigente, basado en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, según lo establecido en el artículo 1, cuyo negocio dependa, indirectamente y en su mayoría, de las empresas a las que se refieren las letras anteriores, o que formen parte de la cadena de valor de estas.

A tal efecto son integrantes de la cadena de valor o dependientes indirectamente de las empresas a que se refieren las letras anteriores, aquellas a las que se haya reconocido tal consideración, conforme a lo establecido en el apartado 2 de la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre.

Asimismo quedarán exoneradas en las condiciones establecidas en esta disposición adicional las empresas que, habiendo sido calificadas como dependientes o integrantes de la cadena de valor, hayan transitado, en los términos establecidos en la letra d) del apartado 3 de la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, o transiten en el período comprendido entre el 1 de febrero y 31 de mayo de 2021, desde un expediente de regulación temporal de empleo por causas de fuerza mayor basado en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, a uno por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, conforme a lo establecido en el artículo 3 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, o en el artículo 3 de este Real Decreto-ley.

3. Las empresas indicadas en el apartado anterior quedarán exoneradas, respecto de las personas trabajadoras afectadas por el expediente de regulación temporal de empleo que reinicien su actividad a partir del 1 de febrero de 2021, o que la hubieran reiniciado desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, en los términos de su artículo 4.2.a), y de los periodos y porcentajes de jornada trabajados a partir del 1 de febrero de 2021, y respecto de las personas trabajadoras que tengan sus actividades suspendidas entre el 1 de febrero de 2021 y el 31 de mayo 2021 y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, en los porcentajes y condiciones que se indican a continuación:

a) El 85 % de la aportación empresarial devengada en febrero, marzo, abril y mayo de 2021, cuando la empresa hubiera tenido menos de cincuenta personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020.

b) El 75 % de la aportación empresarial devengada en febrero, marzo, abril y mayo de 2021, cuando la empresa hubiera tenido cincuenta o más personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta a 29 de febrero de 2020.

4. Las exenciones reguladas en esta disposición adicional serán incompatibles con las medidas reguladas en los artículos 1 y 2 de la presente norma. Asimismo, les resultarán de aplicación los apartados 3, 4, 5 y 6 del artículo 2 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre.

5. Las exenciones previstas se aplicarán, 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 prevista en el artículo 273.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta.

6. A efectos de lo establecido en este artículo, se considerará que el código de la CNAE-09 en que se clasifica la actividad de la empresa es el que resulte de aplicación para la determinación de los tipos de cotización para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales respecto de las liquidaciones de cuotas presentadas en septiembre de 2020, según lo establecido en la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007.

Disposición adicional segunda. Comisión de Seguimiento Tripartita Laboral.

1. La Comisión de Seguimiento tripartita laboral, estará integrada por el Ministerio de Trabajo y Economía social, el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Unión General de Trabajadores (UGT), y tendrá como funciones, desde la entrada en vigor del presente real decreto-ley, la valoración de las medidas recogidas en este y de la evolución de la actividad económica y el empleo, así como el análisis de las eventuales medidas futuras para la protección del empleo y del tejido productivo.

2. Para el desarrollo de dichas funciones, la Comisión se reunirá, con carácter ordinario, cada 15 días desde la entrada en vigor de la presente norma, previa convocatoria remitida al efecto por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y, con carácter extraordinario, siempre que lo soliciten tres de las cuatro organizaciones integrantes de la misma.

Disposición transitoria única. Aplicación de las previsiones del artículo 25.6 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 desde el 1 de enero de 2021

Las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo reguladas en el artículo 25.6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, resultarán aplicables transitoriamente entre el 1 de enero de 2021 y la entrada en vigor de la presente norma.

Disposición final primera. *Modificación 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.*

Se modifica el apartado 2 del artículo 25 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, que queda redactado como sigue:

2. Podrán acogerse a las medidas reguladas en el apartado anterior, además de las personas trabajadoras incluidas en el artículo 264 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aquellas que tengan la condición de socias trabajadoras de sociedades laborales y de cooperativas de trabajo asociado que tengan previsto cotizar por la contingencia de desempleo.

En todos los casos se requerirá que el inicio de la relación laboral o societaria hubiera sido anterior a la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley, y, para la medida descrita en la letra a) del apartado 1, a la fecha de efectos del expediente temporal de regulación de empleo.

Disposición final segunda. *Título competencial.*

Este real decreto-ley se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.^a y 17.^a de la Constitución Española, que atribuye al Estado las competencias exclusivas en las materias de legislación laboral y de legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social.

Disposición final tercera. *Entrada en vigor.*

Este real decreto-ley entrará en vigor el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

ANEXO

CNAE-09 a los que pertenecen las empresas especialmente afectadas a las que se refiere la disposición adicional primera

710	Extracción de minerales de hierro
1811	Artes gráficas y servicios relacionados con las mismas
1812	Otras actividades de impresión y artes gráficas
1820	Reproducción de soportes grabados
2051	Fabricación de explosivos
2441	Producción de metales preciosos
2670	Fabricación de instrumentos de óptica y equipo fotográfico
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
4741	Comercio al por menor de ordenadores, equipos periféricos y programas informáticos en establecimientos especializados
4932	Transporte por taxi
4939	Otros tipos de transporte terrestre de pasajeros n.c.o.p.
5010	Transporte marítimo de pasajeros
5030	Transporte de pasajeros por vías navegables interiores
5110	Transporte aéreo de pasajeros
5122	Transporte espacial
5223	Actividades anexas al transporte aéreo
5510	Hoteles y alojamientos similares
5520	Alojamientos turísticos y otros alojamientos de corta estancia
5530	Campings 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
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
7734	Alquiler de medios de navegación
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

PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA: REFORMAS EN EL ÁMBITO LABORAL Y DE PENSIONES

1. REFORMAS PARA UN MERCADO LABORAL DINÁMICO, RESILIENTE E INCLUSIVO

Los importantes desequilibrios que arrastra el mercado laboral español constituyen uno de los principales lastres para el crecimiento potencial de la economía, así como uno de los principales factores de desigualdad y precariedad desde el punto de vista social. En efecto, la elevada tasa de desempleo estructural, la excesiva temporalidad y rotación de contratos, la baja tasa de ocupación, el excesivo recurso al despido y los contratos temporales y la persistente brecha de género resultan en una baja inversión en capital humano, baja productividad, y una elevada desigualdad económica.

A pesar de las sucesivas reformas, la normativa laboral ha llevado a la continuación de deficiencias endémicas que constituyen uno de los elementos estructurales con mayor impacto potencial de cara al futuro. El marco normativo e institucional desarrollado durante las últimas cuatro décadas ha resultado en una intensa dualidad que segmenta entre trabajadores con contrato indefinido y trabajadores que encadenan contratos temporales, unos mecanismos de ajuste ante fluctuaciones económicas vía cantidades que llevan a un recurso excesivo a la temporalidad y al despido y unas políticas activas de empleo de calidad limitada, lejos de los estándares europeos, con mercados de formación e intermediación atomizados y poco desarrollados.

La actual caída de la actividad derivada de la emergencia sanitaria está acelerando cambios importantes en el ámbito laboral que hacen necesario abordar algunos de los problemas arrastrados del pasado.

El Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia aborda estos problemas a través del componente 23: “Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo”. Este componente se ve complementado por el resto de inversiones y reformas tendentes a modernizar el modelo productivo, impulsar la innovación y las oportunidades en los sectores tractoros de futuro, apoyar la digitalización de las PYMEs y apostar por un sistema educativo y de formación profesional que fomente la empleabilidad, aumente la productividad y lleve a un aumento de los salarios y empleos de calidad.

Dicho componente contempla un volumen de inversión pública de 2.400 millones de euros en el periodo 2021-2023 y un conjunto de 17 reformas, la mayoría de las cuáles deben ser abordadas en el marco del diálogo social, orientadas a reducir el desempleo estructural y el paro juvenil, corregir la dualidad, mejorar el capital humano, modernizar la negociación colectiva y aumentar la eficiencia de las políticas públicas de empleo.

Estas reformas, algunas de las cuales ya se han puesto en marcha en 2020, abordan los principales elementos para un nuevo estatuto de los trabajadores del siglo XXI, adecuado a la realidad y necesidades actuales. Los

diferentes elementos serán abordados a través de las diferentes mesas de negociación constituidas, lideradas por los correspondientes ministerios.

REFORMA 1. Regulación del trabajo a distancia

- **Objetivo:** permitir el despliegue del trabajo a distancia, preservando la productividad empresarial y protegiendo a los trabajadores.
- **Medidas:** esta reforma ya se encuentra implementada mediante los Reales Decreto Ley 28/2020 de trabajo a distancia y 29/2020 de trabajo a distancia en las Administraciones Públicas que se basan en la voluntariedad del trabajo a distancia para el empleador y el trabajador.

REFORMA 2. Medidas para eliminar la brecha de género

- **Objetivo:** reducir las barreras estructurales que lastran el acceso de las mujeres al mercado laboral, de acuerdo con una de las cuatro líneas de acción de la Plan de Recuperación (“Una España sin brecha de género”).
- **Medidas:** esta reforma se encuentra en fase de ejecución ya que el Gobierno ha venido desplegando desde 2018 medidas para promover la igualdad, como la ampliación del permiso por paternidad o el Real Decreto Ley aprobado en 2019 para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. En 2020 se han aprobado además dos Reales Decretos para la igualdad retributiva entre hombres y mujeres y sobre planes de igualdad y su registro.

REFORMA 3. Generalización del contrato indefinido, causalidad y simplificación de la contratación temporal.

- **Objetivo:** reducir el exceso de temporalidad y la dualidad laboral que limitan el aumento de la productividad y el crecimiento potencial y dan lugar a precariedad laboral.
- **Medidas:** simplificar y reordenar las modalidades de contratación laboral y generalizar la contratación indefinida, devolviendo la causalidad al contrato temporal, adecuando la regulación de los contratos de formación y prácticas, revisando la aplicación del contrato fijo-discontinuo e introduciendo mecanismos de flexibilidad para las empresas alternativos a la excesiva temporalidad, penalizando el uso excesivo de contratos de muy corta duración y atajando el fraude laboral.

REFORMA 4. Modernización de políticas activas de empleo.

- **Objetivo:** convertir las políticas activas un elemento clave en la lucha contra el desempleo, superando las limitaciones que han hecho que en España no hayan sido eficaces para reducir el paro de larga duración y para garantizar la inserción y orientación profesional de los trabajadores

- **Medidas:** mejorar los instrumentos y la evaluación de las políticas activas mediante trayectorias individualizadas de orientación, el impulso a la capacitación digital y a los nuevos nichos de empleo relacionados con la transición verde, la modernización y ampliación de los recursos de los servicios públicos de empleo mediante la digitalización, el perfilado de desempleados y al análisis de vacantes y demandas en el mercado de trabajo, la mejora de la coordinación de los Servicios Públicos de Empleo en todo el territorio nacional así como con los servicios sociales, promoviendo ventanillas de empleo para jóvenes y replanteando la Garantía Juvenil para reforzar el seguimiento personalizado así como mejorando la colaboración con el sector privado y su supervisión cuando actúe como colaborador de los Servicios Públicos de Empleo.

REFORMA 5. Modernización de la normativa sobre Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE).

- **Objetivo:** establecer un modelo permanente de ERTE, que han permitido amortiguar la caída del empleo durante la crisis del COVID-19, como un instrumento de flexibilidad alternativo al ajuste externo del empleo ante perturbaciones negativas.
- **Medidas:** Reforzar la inversión en formación y la prioridad de los ERTE, de reducción de jornada y de suspensión de contrato, frente al despido, creando un Fondo tripartito para financiar las prestaciones y la compensación de las cotizaciones de los trabajadores en ERTE.

REFORMA 6. Revisión de las subvenciones y bonificaciones a la contratación laboral.

- **Objetivo:** orientar las bonificaciones a la contratación, que suponen el 25% del gasto en políticas activas, pero tienen una eficacia limitada según el *spending review* de la AIReF, a mejorar la empleabilidad de colectivos específicos de baja empleabilidad, especialmente en periodos recesivos.
- **Medidas:** Simplificar los incentivos y los requisitos de las empresas beneficiarias, para centrarse en la empleabilidad de los desempleados, y siempre para contratos indefinidos, mejorar los programas de formación acompañándola de programas ayuda personalizada más amplios, en función de la empleabilidad de los trabajadores, como los perfilados individuales, reforzar la coordinación entre Administraciones Públicas y vincular el Ingreso Mínimo Vital con el tránsito de la exclusión social al empleo.

REFORMA 7. Modernización de la negociación colectiva.

- **Objetivo:** adaptar la negociación colectiva a las necesidades de empresas y sectores, para vertebrar un sistema de relaciones laborales equilibrado a nivel nacional.
- **Medidas:** abordar los siguientes aspectos de la negociación colectiva, ultra-actividad de convenios, relación entre convenios sectoriales y de

empresa, mecanismos de consulta y negociación en los supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo y refuerzo de la representatividad de las partes negociadoras y la seguridad jurídica en su aplicación.

REFORMA 8. Modernización de la contratación y subcontratación de actividades empresariales.

- **Objetivo:** evitar que se utilice la externalización de servicios a través de la subcontratación para reducir los estándares laborales de los trabajadores de las empresas subcontratistas.
- **Medidas:** En línea con las sentencias recientes del Tribunal Supremo, asegurar un uso adecuado de la subcontratación desincentivando los supuestos en los que es un mero instrumento de reducción de costes, avanzar hacia la equiparación de condiciones entre trabajadores subcontratados y reforzar la responsabilidad de las empresas contratistas o subcontratistas.

REFORMA 9. Regulación de los trabajadores de reparto en las plataformas digitales (“riders”)

- **Objetivo:** abordar la regulación de las personas que efectúan el reparto a domicilio en el ámbito de las plataformas digitales, en el que se ha generado una gran inseguridad jurídica y litigiosidad en los últimos años.
- **Medidas:** Garantizar un trato justo y equitativo en materia de condiciones de trabajo a los repartidores en el ámbito de las plataformas digitales, dando acceso a protección social y formación a estas personas.

REFORMA 10. Modernización y mejora de la gobernanza y recursos del Sistema Nacional de Empleo.

- **Objetivo:** modernizar la gobernanza y los instrumentos del Sistema Nacional de Empleo, dada la compleja articulación de sus acciones entre los distintos niveles de las Administraciones Públicas.
- **Medidas:** Reforzar la coordinación de las acciones del Estado y las Comunidades Autónomas e integrar a las administraciones locales, crear instrumentos e incentivos adecuados para orientar las acciones de apoyo al empleo y reforzar y modernizar los recursos humanos y tecnológicos de los Servicios Públicos de Empleo para posibilitar una atención eficiente y personalizada a los desempleados.

REFORMA 11. Modernización y refuerzo de la formación para el empleo.

- **Objetivo:** desarrollar un marco que permita la formación continua, la recualificación de trabajadores (*reskilling* y *upskilling*) y establecer sistemas de certificación de conocimientos y experiencia, modernizando

y alineando los mecanismos de formación profesional y de formación para el empleo con las nuevas demandas y tecnologías.

- **Medidas:** Establecer mecanismos de coordinación entre empresas y entidades educativas, para que la formación se corresponda con las necesidades del mercado de trabajo, garantizar el trabajo digno de los trabajadores en formación, establecer la formación para el empleo como parte integral de los itinerarios personalizados de formación y empleo, introducir mecanismos de reconocimiento de la experiencia profesional y reforzar los instrumentos de formación profesional y políticas activas de empleo.

REFORMA 12. Modernización y digitalización del Servicio Estatal Público de Empleo (SEPE).

- **Objetivo:** la modernización y digitalización del SEPE, que resulta necesaria para la implementación del resto de reformas en el mercado de trabajo.
- **Medidas:** Mejora de la gestión interna, de los sistemas de información de prestaciones por desempleo, digitalización de las políticas activas de empleo e introducción de sistemas de Inteligencia Artificial (IA) para el emparejamiento de vacantes y parados, digitalización de todos los servicios públicos que se prestan a ciudadanos y empresas para mejorar la eficiencia y la satisfacción de usuarios, desplegar sistemas de gestión del dato en el ámbito del empleo, para orientar la toma de decisiones y usar Inteligencia Artificial y Big Data para automatizar y mejorar la detección del fraude.

REFORMA 13. Reforma- RDL 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo

- **Objetivo:** adecuar la Ley de Empleo, en particular en lo relativo a las políticas activas, a las reformas previstas en materia de políticas de empleo.
- **Medidas:** Revisión de la Estrategia Española de Activación para el Empleo y de las políticas activas de empleo así como su gobernanza.

REFORMA14. Estrategia Española de Activación para el Empleo 2021-2024

- **Objetivo:** aprobación de la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2021 – 2024.

Medidas: La Estrategia facilitará la máxima eficiencia en el uso los fondos europeos, como palanca de cambio de las políticas activas de empleo, revisando y unificando la regulación de diversos programas de activación para el empleo.

REFORMA 15. Fomento del empleo agrario a través de las administraciones públicas

- **Objetivo:** hacer que el Programa de Fomento del Empleo Agrario contribuya de forma más adecuada al mantenimiento de rentas y a la fijación de población.
- **Medidas:** Modernización de la normativa conforme a la situación sociodemográfica actual de las corporaciones locales beneficiarias, mejorando las competencias y empleabilidad de las personas trabajadoras así como las instalaciones de los municipios que obtienen fondos para contratar trabajadores agrarios fuera de temporada.

REFORMA 16. Empleo Joven - Garantía Juvenil Plus. Plan 2021-2027 de trabajo digno para las personas jóvenes

- **Objetivo:** mejorar capacitación e inserción de los jóvenes en el mercado laboral, modernizando la regulación de la formación en alternancia con el empleo.
- **Medidas:** Revisar el contrato en prácticas y para la formación, Simplificando y reduciendo su la carga burocrática y adoptando un Estatuto del Becario, además de priorizar las acciones de inserción laboral y lucha contra el fracaso escolar para favorecer la formación en alternancia para los jóvenes de 16 a 21 años y la contratación estable para jóvenes de 22 a 29 años.

REFORMA 17. Evaluación de políticas.

- **Objetivo:** realizar un seguimiento continuo de las políticas laborales y analizar el grado de consecución de sus objetivos.
- **Medidas:** Seguimiento y evaluación continuos de las bonificaciones e incentivos a la contratación, establecer una metodología común a todos los sistemas públicos de empleo, articulando objetivos claros vinculados al reparto de fondos, asegurando la trazabilidad del gasto para poder conocer los flujos de fondos principio a fin, con criterios contables normalizados y poniendo a disposición de investigadores los datos anonimizados de registros administrativos para que evalúen el impacto de las políticas laborales.

2. REFORMAS PARA GARANTIZAR EL PODER ADQUISITIVO Y LA SOSTENIBILIDAD DE LAS PENSIONES

La reforma de las pensiones está orientada a asegurar la sostenibilidad financiera del sistema en el corto, medio y largo plazo, mantener el poder adquisitivo, preservando su papel en la protección frente a la pobreza y garantizando la equidad intergeneracional, apoyándose en el amplio consenso parlamentario sustanciado en la aprobación de las recomendaciones del marco del Pacto de Toledo. La maduración del sistema de pensiones comporta un crecimiento del gasto en las próximas décadas como consecuencia, fundamentalmente, de la jubilación de la generación del baby boom. De esta forma se ha de hacer compatible el mantenimiento del poder adquisitivo de los actuales pensionistas con la garantía de unas pensiones adecuadas y suficientes para los jóvenes en el futuro preservando así el equilibrio intergeneracional. La reforma de las pensiones que el Gobierno de España pretende acometer en esta legislatura está orientada a asegurar la sostenibilidad financiera del sistema en el corto, medio y largo plazo, y al tiempo preservar la adecuación de las pensiones en términos de protección frente a la pobreza y mantenimiento del poder adquisitivo en la tercera edad.

La experiencia internacional muestra como las reformas duraderas y efectivas en el ámbito de las pensiones han de surgir del más amplio consenso. Por ello, el Pacto de Toledo y el diálogo social han de ser claves para alcanzar grandes acuerdos a través de todo el arco parlamentario y la sociedad, con el objetivo de reforzar el sistema y adaptarlo a los cambios demográficos y sociales, dando certidumbre a pensionistas y trabajadores. La consecución de este objetivo general, el de preservar la sostenibilidad a largo plazo del sistema de pensiones, se articula a través de objetivos más concretos que a su vez se traduce en seis grandes propuestas de reforma, que si bien traen su causa de los diagnósticos realizados en la comisión parlamentaria del Pacto de Toledo, se alinean con las recomendaciones específicas de país del semestre europeo.

Desde esta perspectiva, siete años después de su aprobación se constata que la reforma de 2013 fue una reforma fallida, que no fue puesta en marcha de forma efectiva por la falta de legitimación social y política de dos elementos concretos: la regulación del factor de sostenibilidad y el Índice de Revalorización de las Pensiones (IRP). Ambos mecanismos hacían recaer sobre la población pensionista y trabajadora todo el impacto del aumento del gasto en pensiones implicando una pérdida secular de poder adquisitivo que se aleja de los modelos vigentes en el resto de países del ámbito europeo. La insostenibilidad política y social de este planteamiento exige un nuevo plan de reformas que haga frente a los retos antes mencionados y que cuente con un amplio apoyo, reestableciendo la confianza de la ciudadanía, mayores y jóvenes, en el sistema público de pensiones.

La consecución de este objetivo general se articula a través de otros objetivos más concretos que han de marcar las principales líneas de actuación y que se encuentran en plena sintonía con las recomendaciones del Pacto de Toledo recientemente ratificadas por el Congreso de los Diputados (véanse, señaladamente, las recomendaciones 1, 2, 4, 5, 11, 12, 15 y 16).

El primero de estos objetivos es la eliminación del déficit de la Seguridad Social. Un paso previo para ello es la clarificación de la situación financiera real del sistema. El actual déficit de la Seguridad Social no refleja la verdadera capacidad del sistema en la medida en que hoy soporta una pesada carga de gastos no contributivos sin los que la Seguridad Social se encontraría hoy en una situación mucho más favorable para hacer frente al reto demográfico del medio plazo. Ciertamente es que las necesidades financieras del Estado en su conjunto no desaparecerían, pero se trasladarían a un ámbito –el estatal– en el que existen mecanismos específicos que permitirían atenderlas sin hacer recaer todo el esfuerzo en un aumento de los costes laborales, un requisito fundamental dada la alta tasa de desempleo que arrastra el mercado laboral en España. Adicionalmente, la modificación del sistema de cotización de los trabajadores autónomos para alinearlos con los ingresos efectivos –una reforma pendiente desde hace años– se presenta como una actuación que contribuye a reforzar la capacidad financiera de la Seguridad Social y la contributividad del sistema.

El segundo gran objetivo pasa por reemplazar los cambios radicales de la naturaleza del sistema que supusieron el Índice de Revalorización de las Pensiones y el Factor de Sostenibilidad por una continuación de los ajustes paramétricos introducidos por la reforma de 2011. Para ello, se plantean dos grandes actuaciones. De un lado, impulsar la elevación de la edad efectiva de jubilación a través de incentivos voluntarios para acercarla a la edad legal, una vía que hasta el momento ha sido poco explorada en España. Y, de otro, reformular el factor de sostenibilidad actual por otro mecanismo negociado con los interlocutores sociales y avalado por el Pacto de Toledo que, corrigiendo desequilibrios estructurales, incorpore en su diseño el objetivo de equidad intergeneracional en el acceso a las pensiones, es decir, que no cargue en las generaciones más jóvenes el ajuste provocado por la llegada a la edad de jubilación de los baby boomers.

Y, como tercer objetivo, se plantea el impulso de los sistemas complementarios de pensiones en el ámbito empresarial y profesional. En particular, se trabajará en el desarrollo de un fondo de pensiones de promoción pública que se extienda al conjunto de trabajadores a través de la negociación colectiva y pueda ser potenciado mediante incentivos fiscales. El sistema actual de previsión social complementaria, sustentado en incentivos fiscales a los planes de pensiones privados, es ineficaz e ineficiente, además de regresivo, según ha constatado la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIReF). Como alternativa, se plantea el desarrollo de nuevos mecanismos voluntarios que favorezcan la capacidad de ahorro y de inversión, contribuyendo además a la movilidad laboral de sus beneficiarios. Su articulación a través de la negociación colectiva sectorial puede contribuir a corregir problemas estructurales del mercado laboral.

En definitiva, España considera que el incremento en el gasto en pensiones, fundamentalmente derivado de la jubilación del baby boom, es manejable con los instrumentos adecuados. Las reformas que se plantean a partir de estos resultados tienen el objetivo de garantizar hacer compatible la recuperación del poder adquisitivo de las pensiones y la eliminación de llamado factor de sostenibilidad con la sostenibilidad a medio y largo plazo del sistema de

pensiones y al mismo tiempo con perfeccionar elementos del diseño actual, profundizando en los elementos de contributividad, equidad o suficiencia.

REFORMA 1 Financiación de gastos impropios.

La culminación del proceso de separación de fuentes de financiación de la protección contributiva y no contributiva del sistema constituye un paso decisivo para recuperar el equilibrio financiero en el corto plazo. La reforma consiste en la asunción por el Estado de partidas de gasto que en la actualidad son sufragadas a través de cotizaciones sociales limitando la capacidad del sistema de afrontar el volumen de gasto en pensiones. Además, una mejor articulación de los gastos y de su financiación resulta clave en dos sentidos: Uno, rectificar la imagen distorsionada de desequilibrio del sistema percibida por los ciudadanos que, pese a no reflejar la situación real, está generando alarmismo e incertidumbre a los pensionistas y al conjunto de la población. Y, dos, afrontar en buenas condiciones los desafíos de largo plazo, principalmente el envejecimiento poblacional consecuencia de la jubilación de la generación del baby boom. El conjunto de gastos impropios identificados asciende a aproximadamente 20.000 millones de euros de los que tres cuartas partes han sido ya asumidos en los presupuestos para 2021. El horizonte para la asunción completa es 2023.

REFORMA 2 Mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones.

Como primera de las medidas que integran el bloque que tiene por objeto profundizar en la reforma de 2011, se deroga el Índice de Revalorización de Pensiones introducido por la reforma de 2013 con el fin de garantizar el mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones en los términos que plantea el Pacto de Toledo. La fórmula matemática de revalorización actualmente vigente que fue introducida en 2013 implica una semicongelación de las pensiones (subida anual del 0,25%) durante un largo periodo de tiempo y, por tanto, una pérdida de poder adquisitivo que se estima en un 37% acumulado en el tiempo de vida del pensionista. Esto supondría un alarmante empobrecimiento y genera una enorme inquietud e incertidumbre en el colectivo de pensionistas y el conjunto de la población. Ello explica que ningún país europeo haya adoptado un modelo similar, y que ningún partido político defienda actualmente su aplicación. De hecho, ésta se suspendió en 2018 después de que la inflación superara ampliamente el mínimo legal de 0,25% con el que se revalorizó en 2017 al igual que en los años anteriores. La constatación de este fracaso de la fórmula del IRP exige un replanteamiento del mecanismo de revalorización que permita garantizar el mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones mediante una fórmula la vincule con el IPC y que simultáneamente evite la necesidad de reducciones nominales en el eventual caso de que se produjeran ganancias puntuales de poder adquisitivo, por inflación negativa, por ejemplo.

REFORMA 3 Alineación de la edad efectiva con la edad legal de jubilación.

Como segunda de las medidas que integran el bloque que tiene por objeto profundizar en la reforma de 2011, se persigue la aproximación de la edad efectiva de jubilación a la edad legalmente establecida. Paralelamente, la reforma pretende mostrar a la población la conveniencia de retrasar la edad de jubilación y crear incentivos para ello. En esta línea, se hace preciso realizar cambios en el sistema de coeficientes reductores de la jubilación anticipada para eliminar distorsiones, incluyendo su carácter regresivo, y racionalizar el recurso a esta modalidad.

Igualmente, se ha de modificar la configuración de los incentivos de demora de la jubilación a partir de una valoración de los existentes que permita identificar los elementos que los hagan más efectivos a la hora de conseguir reducir la diferencia entre la edad legal y la edad efectiva de jubilación, operando tanto en su grado de conocimiento por la población, en su diseño, y en las variables institucionales que dificultan su ejercicio. Además, se establecerán beneficios para las empresas que mantengan a estos trabajadores mayores y se fomentará su capacitación permanente para mejorar su empleabilidad.

REFORMA 4 Adecuación de las carreras de cotización a la realidad laboral.

Como tercera de las medidas que integran el bloque que tiene por objeto profundizar en la reforma de 2011, se plantea ampliar y adecuar a la realidad actual de las carreras profesionales el periodo de cómputo para el cálculo de la base reguladora de la pensión de jubilación contemplando la posibilidad de elección de los años a integrar en la base reguladora por encima de los actuales de manera progresiva junto con una revisión del procedimiento de integración de lagunas en la carrera profesional.

La medida pretende aumentar la progresividad y el carácter contributivo del sistema haciendo que la pensión de jubilación refleje en mayor medida la vida laboral del trabajador y reflejando la realidad de un mercado laboral en el que las interrupciones y las lagunas son cada vez menos excepcionales y afectan de manera particular a las mujeres y a trabajadores que son despedidos en la última mitad de su vida laboral. La posibilidad de ampliar el periodo de cálculo de la pensión, permitiendo simultáneamente descartar los años en los que apareciera este perjuicio no solo daría una imagen más fiel del esfuerzo contributivo de los trabajadores sino que permitiría corregir situaciones de injusticia actuales en la que los últimos años de la carrera laboral están particularmente primados, favoreciendo a trabajadores con carreras de cotización más estables o ascendientes en detrimento de aquellos más afectados por los vaivenes del mercado laboral que por ello padecen un doble perjuicio, durante la actividad y al jubilarse. Esta reforma iría en paralelo con una revisión del procedimiento actual de integración de lagunas de cotización, que es inadecuado para las carreras más intermitentes, especialmente asociadas a la temporalidad.

REFORMA 5 Sustitución del factor de sostenibilidad por un mecanismo de equidad intergeneracional

La falta de consenso acerca de la configuración del factor de sostenibilidad de la reforma de 2013 exige plantear su sustitución por un nuevo mecanismo que persiga la preservación de la equidad intergeneracional. En concreto, se prevé la introducción de un nuevo instrumento en virtud del cual los parámetros fundamentales del sistema serán objeto de revisión periódica en función de la evolución de la demografía y del equilibrio entre la población ocupada y la población pensionista.

La reforma de 2013 introdujo una regulación del factor de sostenibilidad en la que el ajuste en función de la evolución de la esperanza de vida se realizaba sobre la cuantía de la pensión al jubilarse. Esta configuración de dicho factor como coeficiente reductor automático de las pensiones carga exclusivamente sobre los pensionistas el coste del alargamiento de la expectativa de vida sin permitirles, además, una planificación y un ajuste previos. Ello explica la falta de consenso sobre esta medida cuya entrada en vigor –prevista para 2019– fue suspendida en 2018 por el mismo gobierno que la aprobó.

Dada la dimensión intergeneracional del sistema de pensiones, y la carga excepcional que para su equilibrio va a suponer la jubilación de la generación del baby boom, es necesario recuperar para el diseño del nuevo mecanismo el planteamiento consensuado en la reforma de 2011. Ello implica incorporar, junto a la evolución de la esperanza de vida, otros indicadores complementarios que en conjunto ofrezcan una imagen más fidedigna del desafío que para el sistema supone el envejecimiento de la población, y que liberen a las generaciones más jóvenes de un ajuste provocado por la llegada a la edad de jubilación de cohortes de trabajadores más pobladas.

REFORMA 6 Nuevo sistema de cotización a la Seguridad Social de los trabajadores autónomos por sus ingresos reales

Se trata de implantar gradualmente un nuevo sistema de cotización en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) basado en los rendimientos por la actividad económica desempeñada. De este modo se ha de corregir la distorsión generada por la facultad de elección de la base de cotización que supone una merma de recursos para el sistema y un nivel bajo de acción protectora para los autónomos.

El resultado del reconocimiento a los trabajadores autónomos de la facultad de elección de la base de cotización es que casi el 85% del colectivo lo hace por la base mínima. Junto a este problema de insuficiencia de recursos, la lógica contributiva del sistema se traduce en que las prestaciones económicas son sensiblemente inferiores a la del Régimen General, hasta el punto de que un 36% de los pensionistas del RETA no alcanzan la pensión mínima, y por tanto, son beneficiarios de complementos a mínimos en las cuantías de sus pensiones. La cotización de los trabajadores autónomos de acuerdo con los ingresos reales derivados del desarrollo de su actividad es una histórica reivindicación del colectivo y un mandato recogido en las recomendaciones del Pacto de Toledo con la finalidad de homogenizar las condiciones de participación y cobertura de trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia.

La reforma se dirige a los trabajadores autónomos del RETA, aunque su puesta en marcha se hará de forma gradual para permitir una adaptación al nuevo régimen.

REFORMA 7 Modificación del complemento de maternidad de pensiones

Es necesario reconfigurar el complemento de maternidad aplicado desde 2016 tras la sentencia del Tribunal de Justicia de la UE de 12 de diciembre de 2019 en la que se establece que su actual diseño es discriminatorio para los hombres al reconocerse exclusivamente a las mujeres. La modificación pasa por un nuevo diseño del complemento con el objetivo de compensar el coste que el nacimiento y el cuidado de los hijos tiene para los progenitores, fundamentalmente para las madres, de manera que se contribuya decisivamente a la reducción de la brecha de género en pensiones. El nuevo complemento parte del análisis de las trayectorias de cotización para identificar cuál de los dos progenitores se vio más perjudicado en su carrera contributiva por el nacimiento de cada uno de los hijos, previéndose que en caso de no existir un progenitor particularmente perjudicado se reconozca el complemento a la madre.

El antiguo complemento de maternidad, vigente desde 2016 y vinculado a la “aportación demográfica”, tiene una configuración discriminatoria para los hombres tal como ha puesto de manifiesto el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (sentencia de 12 de diciembre de 2019). Lo cierto es que la brecha de género en las pensiones es uno de los principales problemas estructurales de la acción protectora de la Seguridad Social. Un problema que tiene su origen en el mercado de trabajo (en general, las mujeres tienen carreras de cotización más irregulares, más cortas y peor remuneradas; especialmente a partir del momento en el que tienen un hijo), pero que se agrava en el ámbito de Seguridad Social y, en particular, en el acceso a las pensiones.

REFORMA 8 Revisión e impulso de los sistemas complementarios de pensiones

Hasta ahora, los sistemas actuales complementarios de ahorro han tenido principalmente un carácter individual, con poco éxito en cuanto a los sistemas de empresa, poco impacto macroeconómico en la incentivación del ahorro a largo plazo y, además, un alto coste fiscal con resultados regresivos. Así lo ha puesto de manifiesto la AIReF y queda reflejado en los siguientes datos. Un 69% de los planes de pensiones en España se formalizan a través de la modalidad individual, mientras que únicamente un 31% a través de la modalidad de empleo. El 10% de la población con más renta se beneficia de dos terceras partes de las reducciones fiscales por aportaciones a los planes.

Mediante esta reforma se pretende revisar el marco regulador del sistema de pensiones complementarias con el fin de impulsar los planes de pensiones de empleo en el ámbito de la negociación colectiva, preferentemente sectorial. Para ello, se prevé la aprobación de un nuevo marco jurídico que impulse la promoción de planes de pensiones de empleo mediante la creación de un fondo de promoción pública de libre adscripción que permita dar cobertura a colectivos de trabajadores sin planes de empleo en sus empresas o autónomos, o integrar

planes de pensiones de empleo que así lo decidan. Este fondo introducirá competencia en el sector, mejorando la eficiencia de costes y favorecería, además, la movilidad de los trabajadores entre empresas gracias a la posibilidad de traspasar los derechos por las aportaciones realizadas en la empresa de origen. Para extender su uso, se desplazará la fiscalidad favorable actual de los planes individuales hacia los planes de empleo procedentes de la negociación colectiva.

REFORMA 9 Adecuación de la base máxima de cotización del sistema

La experiencia reciente, nacional e internacional demuestra que la desigualdad no es un fenómeno simple y apunta a un aumento global de la desigualdad que no es correctamente recogida por medidas agregadas tradicionales como el índice de Gini sino que incluso se traduce en diferencias en esperanza de vida. La desigualdad depende cada vez más, en una sociedad global e interconectada, de la posesión de determinados conocimientos, recursos y capital humano y del acceso a las redes internacionales de intercambio y relación. Las diferencias entre los trabajadores en parte superior de la distribución tienden a converger internacionalmente, mientras que el grueso de la economía, mucho más dependiente de condiciones locales, se desacopla. Por otra parte, la desigualdad depende hoy mucho menos de la tradicional dicotomía rentas del capital-rentas del trabajo, con una elevada correlación entre ambas en los niveles superiores, donde los salarios más elevados se pueden conceptuar como rentas del capital humano.

La evidencia del aumento de la desigualdad salarial en las últimas décadas muestra que éste se ha producido en buena medida por una ampliación del abanico salarial y particularmente por un incremento de los ingresos salariales y no salariales en los extremos de la distribución. Este aumento de los salarios en la cola superior de la distribución no es adecuadamente trazado por la mera indexación de la base máxima del sistema al IPC y requiere de una adaptación que tenga en cuenta la evolución de toda la distribución.

La adaptación del sistema requiere de una adecuación gradual las bases de cotización máxima que deberá ser concurrente con una modificación de la pensión máxima para no afectar a la naturaleza contributiva del sistema.

