



Á

R

E

A

3

SUMARIO DE ACTUALIDAD LABORAL Y ADMINISTRATIVA - Año I, n° 26 (Marzo 2021)

LA NOTICIA RELEVANTE: RDL 5/2021 - HASTA 11 MILLONES DE EUROS EN AYUDAS DIRECTAS PARA LOS SECTORES MÁS AFECTADOS POR LA PANDEMIA.

El Consejo de Ministros aprobó el pasado 12 de marzo un nuevo paquete de ayudas públicas por importe de 11 millones de euros para los sectores más afectados por la pandemia de coronavirus en España. Para su percepción, **los beneficiarios deberán:** i) Contar con pérdidas de al menos un 30% en 2020; ii) Continuar su actividad hasta el 30 de junio de 2022; iii) Hallarse al corriente de las obligaciones tributarias y de la SS; iv) Tener una actividad incluida dentro de las del grupo CNAE-09. Asimismo, **no deberán:** i) Estar incursos en proc. concursal; ii) Haber cesado su actividad al tiempo de la solicitud; iii) Tener domicilio fiscal en un paraíso fiscal. **Cuantía:** aquellos empresarios o profesionales que apliquen el régimen de estimación objetiva en IRPF pueden solicitar un máximo de 3.000 € y para el resto de los autónomos las ayudas no podrán ser inferiores a 4.000 € ni superior a 200.000 €. **Plazo para solicitar las ayudas:** Próximamente se formalizará la orden de reparto a las CCAA y será cada CCAA quien decidirá los plazos y cuantías concretas a repartir. **ENLACE:** https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-3946

EL CONCEPTO LABORAL: "EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (ETT)".

El **art. 1.1 LETT** establece que una empresa de trabajo temporal (ETT) es aquella cuya actividad fundamental consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados. Pueden actuar como agencias de colocación siempre que cumplan con los requisitos previstos para ello. **Requisitos para actuar como ETT (art. 2 LETT):** i) Disponer de una estructura organizativa que le permita cumplir las obligaciones que asume como empleador; ii) Dedicarse de manera exclusiva a la actividad constitutiva de la ETT; iii) Carecer de obligaciones pendientes de carácter fiscal o SS; iv) Garantizar, de forma especial el cumplimiento de las obligaciones salariales, indemnizatorias y para la SS; v) No haber sido sancionada con suspensión de actividades en dos o más ocasiones; vi) Incluir en su denominación los términos "empresa de trabajo temporal" o su abreviatura "ETT". **Contrato de puesta a disposición (art. 6 LETT):** es el celebrado entre la ETT y la empresa usuaria, con el objeto de ceder a un trabajador para prestar servicios en la empresa usuaria, a cuyo poder de dirección queda sometido. Dicho contrato ha de formalizarse por escrito y tendrá la duración prevista para la modalidad utilizada en cada supuesto, teniendo en cuenta los tiempos de formación necesarios en PRL.

LA SENTENCIA DESTACADA: STS N°223/2021, DE 23 DE FEBRERO - SOLICITAR ACOGERSE A UN ERE ES COMPATIBLE CON LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO, DICTA EL TS.

Una empresa tramitó un ERE que finalizó con un acuerdo en el que se prohibía que los empleados cuyos contratos se habían suspendido en los años 2012 y 2013 pudieran ser objeto de otra suspensión hasta el año 2016, con una excepción: **que hubiera razones organizativas.** La trabajadora ya había sido incluida en un ERE en 2012 y comunicó a la empresa su decisión de acogerse al programa de suspensión de contratos durante abril y diciembre de 2014. El asunto objeto de controversia consistía en establecer si la trabajadora tenía derecho o no a la percepción de la prestación por desempleo por la suspensión de su contrato de trabajo. La Sala IV de lo Social del Tribunal Supremo establece que **el acuerdo no puede conducir a que la trabajadora se vea privada de la prestación por desempleo durante el lapso temporal en que su contrato de trabajo estuvo suspendido y no percibió su salario.** Aunque la trabajadora comunicó su intención de acogerse a dicho programa no puede afirmarse que suspendiera su contrato laboral por su propia y exclusiva voluntad, puesto que la causa real suspensiva estuvo en la existencia de las causas económicas que sirvieron de base al acuerdo alcanzado en el ERE en el que fue incluida la trabajadora. Los ceses de la empresa deben tener el carácter de involuntarios, y realizados con todas las consecuencias y efectos que tales extinciones producen en orden al reconocimiento de posibles prestaciones. El TS concluye que concurrió situación legal de desempleo, puesto que se suspendió temporalmente la relación laboral.

Firma integrada en



Calle Zaragoza, nº 43

41001 - Sevilla

955181176 - (+34) 667624160

abogados@monreal-legal.com

www.monreal-legal.es