

RocaJunyent Informa

Departamento Derecho Laboral
1 de octubre de 2021

Novedades legislativas

Medidas urgentes para la protección del empleo, la recuperación económica y la mejora del mercado de trabajo;

Ley “Rider” y SMI para el año 2021

En fecha 29 de septiembre de 2021 se ha publicado en el BOE núm. 233, tres normas relevantes en el ámbito laboral:

- El Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre, de medidas urgentes para la protección del empleo, la recuperación económica y la mejora del mercado de trabajo.
- El Real Decreto 817/2021, de 28 de septiembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2021.
- La Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales.

1. Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre, de medidas urgentes para la protección del empleo, la recuperación económica y la mejora del mercado de trabajo.

Este Real Decreto, que entró en vigor el 29 de septiembre de 2021 (“RD-Ley 18/2021”), prorroga, bajo determinadas circunstancias, los ERTES **vinculados a la crisis del Covid-19** que estaban vigentes a fecha de 30 de septiembre de 2021 y prórroga medidas como la “prohibición” de despedir, el compromiso de mantenimiento de empleo, la interrupción de contratos temporales o el Plan MECUIDA.

1.1. ERTES

En materia de ERTES las novedades más relevantes son:

Prórroga de los ERTES vigentes

- ☐ Los ERTES por fuerza mayor, los limitativos y los impeditivos se prorrogan automáticamente hasta el 31 de octubre de 2021.
- ☐ Si las empresas desean aplicar los mismos hasta el 28 de febrero de 2022 lo podrán hacer, previa autorización administrativa.
- ☐ En el caso de los ETOP COVID vigentes, también podrán ser prorrogados hasta el 28 de febrero, previa solicitud y autorización de la autoridad laboral competente.
- ☐ En ambos casos, deberá solicitarse la prórroga, entre los días 1 y 15 de octubre de 2021, mediante una solicitud que deberá ir acompañada de una relación de las horas o días de trabajo suspendidos o reducidos durante los meses de julio a septiembre de 2021 de cada una de las personas trabajadoras en relación con cada uno de los centros de trabajo.

Además, en el caso de los ETOPs, se deberá adjuntar informe de la representación legal de los trabajadores con la que se negoció aquél.

- ☐ La Autoridad Laboral deberá resolver en el plazo de 10 días hábiles desde la presentación de la solicitud.

Si se dicta resolución expresa sólo podrá ser estimatoria si se ha presentado en plazo y con toda la documentación requerida. En caso de ausencia de resolución expresa se entenderá estimada la solicitud (“silencio positivo”).

Nuevos ERTES

Las **empresas afectadas por nuevas restricciones y medidas de contención sanitaria vinculadas con el Covid-19 adoptadas por las autoridades competente** entre el 1 de noviembre de 2021 y el 28 de febrero de 2022, podrán solicitar un ERTE por impedimento o limitación de actividad, en los mismos términos recogidos en el artículo 2 del RD-Ley 30/2020. Además, se prevé la posibilidad de que una empresa pueda transitar de la situación de impedimento a la de limitación o viceversa, sin que sea necesaria la tramitación de un nuevo ERTE.

Las **empresas** que a fecha 31 de octubre de 2021 **estén aplicando un ERTE por fuerza mayor relacionado con el Covid-19**, podrán tramitar un ERTE por causas ETOP, seguirán sujetas hasta el 28 de febrero de 2022 a las especialidades procedimentales y de interlocución social del artículo 23 del RD-Ley 8/2020.

Beneficios en materia de cotización

En cuanto a las **exenciones en la cotización a la Seguridad Social**:

- ☐ Se prorrogan para el mes de octubre las exoneraciones establecidas en el RD-Ley 11/2021. Concretamente: empresas con ERTE Covid por Fuerza Mayor prorrogado o ERTE ETOP con derecho a exoneración vigentes y cuya actividad se clasifique en alguno de los CNAE según el Anexo del RD-Ley 11/2021.
- ☐ Podrán beneficiarse de nuevas exoneraciones desde el mes de noviembre hasta el mes de febrero de 2022:
 - ☐ Empresas con ERTE por Fuerza Mayor basado en el artículo 22 del RD-Ley 8/2020 que pertenecen a sectores con elevada tasa de cobertura por ERTE y reducida tasa de recuperación de actividad.
 - ☐ Empresas que, entre el 1 de junio de 2021 y el 30 de septiembre de 2021, hayan transitado de un ERTE por Fuerza Mayor basado en el RD-Ley 8/2020 a un ERTE ETOP si pertenecen a sectores con elevada tasa de cobertura por ERTE y reducida tasa de recuperación de actividad.
 - ☐ Empresas con ERTE ETOP del art. 23 del RD-Ley 8/2020, que hubieran tenido derecho a exenciones y cuya actividad está especialmente afectada (CNAE-09) y recogida en el Anexo del RD-Ley 2/2021
 - ☐ Empresas con ERTE por Fuerza Mayor y que tengan la consideración de empresas dependientes o integrantes de la cadena de valor que hayan, entre el 1 de octubre de 2021 y el 28 de febrero de 2021, transitado a un ERTE ETOP.

- ☐ Empresas afectadas por un nuevo ERTE por Fuerza Mayor por impedimento o limitación, entre el 1 de noviembre de 2021 al 28 de febrero de 2022.

En cuanto al **porcentaje de la exención aplicable a las empresas**, variará en función de tres circunstancias:

- ☐ Las acciones formativas desarrolladas o no para las personas trabajadoras que están afectadas por el ERTE por Fuerza Mayor.
 - ☐ Las acciones formativas tendrán como objetivo la mejora de las competencias profesionales y la empleabilidad de las personas trabajadoras afectadas por el ERTE y se desarrollarán a través de cualquier de los tipos de formación previstos en la Ley 30/2015.
 - ☐ El plazo para la presentación efectiva de las acciones formativas finalizará el 30 de junio de 2022.
 - ☐ En cuanto al número mínimo de horas de formación que debe realizar cada persona trabajadora, se distribuye de la siguiente forma en función del tamaño de la empresa:
 - De 10 a 49 personas trabajadoras: 30 horas.
 - De 50 o más personas trabajadoras: 40 horas.
 - ☐ Las formaciones deben desarrollarse durante la aplicación del ERTE o en tiempo de trabajo, respetando descansos y derechos de conciliación.
 - ☐ La RLT deberá ser informada sobre las acciones formativas propuestas.
 - ☐ El SPEE verificará la realización de las acciones formativas y, cuando no se hayan realizado, la TGSS informará a la ITSS para que inicie expedientes sancionadores y de liquidación de cuotas por cada una de las personas trabajadoras que no las haya realizado.
 - ☐ Las empresas que formen a personas afectadas por ERTE tendrán derecho al incremento del crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada: 425 euros por persona en el caso empresas de 1 a 9 personas trabajadoras, 400 euros de 10 a 49 personas trabajadoras trabajadores y 320 euros de 50 o más personas.

☞ El volumen de la plantilla a fecha 29 de febrero de 2020:

☞ Empresas de 10 o más personas trabajadoras a 29 de febrero de 2020:

- 40% si no desarrollan acciones formativas.
- 80% si desarrollan acciones formativas.

☞ Empresas de menos de 10 personas trabajadoras a 29 de febrero de 2020:

- 50% si no desarrollan acciones formativas.
- 80% si desarrollan acciones formativas.

☞ El tipo de ERTE en el que se encuentre la empresa, bien limitativo o impeditivo.

Así, la norma prevé la exoneración del 100% de la aportación empresarial a la Seguridad Social, a partir de noviembre de 2021 y hasta el 28 de febrero de 2022, para aquellas empresas que tengan autorizados ERTES por impedimento que tengan sus actividades suspendidas, respecto de los centros de trabajo y en los porcentajes de jornada afectados por la suspensión. En este tipo de ERTE no se vincula la exoneración a la realización de acciones formativas.

Protección en materia de desempleo

En materia de protección de desempleo:

- ☞ Se mantiene el no consumo de prestación de desempleo (“contador a cero”) para las personas que accedan a un nuevo derecho de prestación por desempleo, antes de 1 de enero de 2023 o a partir del 1 de enero de 2027, como consecuencia de la extinción de un contrato de duración determinada o de un despido, individual o colectivo, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por un despido por cualquier causa declarado improcedente.
- ☞ Las personas trabajadoras no deberán acreditar un mínimo de ocupación cotizado para acceder a la prestación.
- ☞ La cuantía de la prestación por desempleo reconocida a las personas trabajadoras se determinará aplicando, a la base reguladora de la relación laboral afectada por el expediente, el porcentaje del 70 % sin perjuicio de la aplicación de las cuantías máximas y mínimas previstas en cada momento por la Ley.
- ☞ Las empresas a las que les sea autorizada la prórroga de un ERTE, deberán formular una nueva solicitud colectiva de prestaciones por desempleo en el plazo de

15 días hábiles siguientes al 1 de noviembre de 2021, o a la fecha de la notificación de la resolución expresa de la autoridad laboral aprobando la prórroga, o del certificado acreditativo del silencio administrativo, en caso de que sea posterior al 1 de noviembre o a la notificación expresa o certificado de silencio administrativo si se trata de nuevos ERTES por impedimento o limitación.

Limitaciones vinculadas a los ERTES

Se mantienen hasta el 28 de febrero de 2022:

- ☐ Los límites y previsiones relacionados con el reparto de dividendos regulados en el artículo 4 del RD-Ley 8/2020.
- ☐ El compromiso en el mantenimiento del empleo tanto en relación con los periodos anteriores como respecto de los beneficios recogidos en la norma.
- ☐ Límites y excepciones en relación con la realización de horas extraordinarias, nuevas contrataciones y externalizaciones.
- ☐ Interrupción del cómputo de los contratos temporales afectados por una suspensión del contrato.
- ☐ La denominada “prohibición” de despedir.

1.2. Otras medidas

Otras medidas que se prevén el citado Real Decreto son:

- ☐ Prórroga hasta 28 de febrero de 2022 del Plan MECUIDA.
- ☐ Se prevén medidas extraordinarias aplicables a las empresas y personas trabajadoras **de las Islas Canarias afectadas por la erupción volcánica** registrada en la zona de Cumbre Vieja y que hayan visto o vean impedido o limitado el desarrollo de su actividad normalizada, con exoneraciones de hasta el 100% de las cotizaciones en los supuestos de ERTE por impedimento y de hasta el 90% en el caso de ERTE por limitación.
- ☐ Se regulan **prestaciones relacionadas con la protección del trabajo autónomo**.

2. Real Decreto 817/2021, de 28 de septiembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2021.

Se incrementa el SMI a 32,17 euros/día o 965 euros/mes desde el 1 de septiembre de 2021.

Las personas trabajadoras eventuales, así como las temporeras y temporeros cuyos servicios a una misma empresa no excedan de 120 días percibirán, conjuntamente con el SMI, la parte proporcional de la retribución de los domingos y festivos, así como de las dos gratificaciones extraordinarias a que, como mínimo, tiene derecho toda persona trabajadora, correspondientes al salario de treinta días en cada una de ellas, sin que la cuantía del salario profesional pueda resultar inferior a 45,70 euros por jornada legal en la actividad.

Las empleadas y empleados de hogar que trabajen por horas, en régimen externo, el SMI será de 7,55 euros por hora efectivamente trabajada.

3. Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales.

Esta norma ratifica, vía Ley aprobada por las Cortes Generales, el contenido que ya estaba vigente desde el mes de agosto, en materia de presunción de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto y nuevas obligaciones de información sobre algoritmos. [Ver anterior Alerta.](#)