

Nota informativa: Novedades legislativas en el plano laboral

30 de septiembre de 2021

A continuación, se incluye un breve resumen de las principales novedades legislativas que entrarán en vigor el día 29 de septiembre de 2021 tras su publicación en el BOE.

(I) **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.**

Las disposiciones más relevantes desde el punto de vista laboral, son las siguientes:

1) Prórroga de los ERTE vinculados a la crisis pandémica:

Se establece la posibilidad de prorrogar los ERTE por fuerza mayor (artículos 1 y 2 RDL 11/2021) o por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción relacionadas con el COVID-19 (artículo 23 RDL 8/2020), hasta el 28 de febrero de 2022.

Para ello **es necesario que la empresa presente una solicitud acompañada de la relación de horas y/o días de trabajo suspendidos o reducidos durante los meses de julio, agosto y septiembre de 2021** de las personas trabajadoras que se vayan a ver afectadas por el ERTE. Si el ERTE es ETOP, se deberá acompañar de un informe de la Representación Legal de los Trabajadores.

La solicitud ha de presentarse entre los días 1 y 15 de octubre de 2021. De lo contrario, el ERTE perderá su vigencia con fecha de efectos 1 de noviembre de 2021.

2) ERTE por impedimento o por limitaciones a la actividad normalizada

Se reconoce la posibilidad de solicitar un nuevo ERTE a todas aquellas empresas que se vieran afectadas por **nuevas restricciones y medidas de contención sanitaria vinculadas al COVID-19 que adopten las autoridades sanitarias entre el 1 de noviembre de 2021 y el 28 de febrero de 2022.**

Las condiciones de tales ERTE son aquellas que recoge el artículo 2 RDL 30/2020.

3) Beneficios y exoneraciones:

a. ERTE prorrogados hasta el 31 de octubre:



Se extienden las exoneraciones hasta el 31 de octubre de los ERTE que continúen vigentes a fecha 30 de septiembre, siempre que se hubiera presentado solicitud de prórroga en los términos descritos en el apartado 1. Las mismas también aplicarán a los nuevos ERTE de octubre. Así, las exoneraciones serán:

Octubre 2021	
ERTE por limitación de la actividad	75 % (Empresas de menos de 50 personas trabajadoras) 65% (Empresas de más de 50 personas trabajadoras)
ERTE por impedimento	100 % (Empresas de menos de 50 personas trabajadoras) 90% (Empresas de más de 50 personas trabajadoras)

b. Nuevos ERTE

Aquellas empresas que soliciten un nuevo ERTE por impedimento o limitación cuya vigencia se extienda entre el 1 de noviembre de 2021 y el 28 de febrero de 2022 contarán con las mismas exoneraciones que las descritas anteriormente. En estos supuestos, el RD-ley 18/2021 recoge la posibilidad de transitar de un ERTE por limitación a un ERTE por impedimento y viceversa, previa comunicación a la autoridad laboral y representantes de los trabajadores.

Como novedad, la aplicación de las medidas extraordinarias en materia de cotización estará condicionadas a la presentación por parte de la empresa en el plazo de 5 días hábiles de la relación de personas trabajadoras incluidas en el ERTE.

Asimismo, se establecen nuevas exoneraciones asociadas a acciones formativas desde el 1 de noviembre:

ERTE	Plantilla de la empresa	Beneficios	
Fuerza mayor, ERTE por limitación de actividad	Más de 10 personas trabajadoras	Con formación	Sin formación
		80%	40%
	Hasta 10 personas trabajadoras	Con formación	Sin formación
		80%	50%
Fuerza mayor, ERTE por impedimento	Independientemente del número de personas trabajadoras	100% de la aportación empresarial devengada a partir de noviembre de 2021	

El plazo para la prestación efectiva de las acciones formativas se iniciará el 1 de octubre de 2021 y finalizará el 30 de junio de 2022. Así, en dicho plazo el número de horas que debe realizar cada persona trabajadora incluida en el ERTE y su financiación – que consistirá en un incremento del crédito en el ámbito de la formación programada - serán como sigue:



Acciones formativas ERTE		
Plantilla de la empresa	Incremento de crédito para la financiación en el ámbito de la formación programada	Duración (horas)
Entre 10 y 49 personas trabajadoras	400 €/ persona trabajadora	30
50 o más personas trabajadoras	320 €/ persona trabajadora	40

*En el caso de las empresas con entre 1 y 9 personas trabajadoras, los incrementos del crédito podrán alcanzar los 425 € / persona trabajadora.

Transcurrido el plazo para la ejecución de acciones formativas, la TGSS lo comunicara al SEPE y será este quien verifique su realización. En caso de no realizarlas, el SEPE notificará al INSS, quien iniciará los expedientes sancionadores y liquidatorios respecto de cada trabajador por el que no se hubiera realizado las acciones (salvo que la no realización se deba al trabajador y no a la empresa).

4) Prohibiciones y limitaciones

- **Se mantiene el compromiso de mantenimiento del empleo.** Así, las empresas que apliquen exoneraciones quedarán obligadas a un nuevo periodo de mantenimiento de 6 meses.
- Se mantiene la **prohibición de la realización de horas extraordinarias y externalizaciones.**
- **Se interrumpe el cómputo de los contratos temporales y contratos de formación** que hayan sido afectados por un ERTE.
- Se mantiene la **prohibición de repartir dividendos** y las **restricciones del acceso** a estas ayudas para las **empresas con domicilio en paraísos fiscales.**
- Se mantiene la **prohibición de despedir por fuerza mayor o por causas ETOP vinculadas con la COVID-19.**

5) Medidas para la protección de los trabajadores autónomos

A partir del 1 de octubre de 2021, los autónomos en alta en Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Ajena o en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar podrán beneficiarse de las siguientes prestaciones:

Hecho causante	Exenciones en las cotizaciones
Aquellos que vinieran percibiendo prestaciones por cese de actividad	<ul style="list-style-type: none">• Octubre: 90%• Noviembre: 75%• Diciembre: 50%• Enero: 25%
Prestación por suspensión de la actividad	70% de la base mínima de cotización
No recuperación o empeoramiento de los ingresos (disminución en la cotización de 50% en los trimestres 3º y 4º de 2021 en relación con 2019), siendo compatible con las demás prestaciones	70% de la base de cotización



Prestación extraordinaria (debiendo acreditar en el 2021 un total de ingresos computables fiscalmente de la actividad por cuenta propia inferiores al 75% de los habidos en el primer trimestre de 2020)	50% de la base de cotización
Prestación para trabajadores de temporada (autónomos con ingresos menores al SMI)	70% de la base mínima de cotización

6) Medidas extraordinarias para la Palma.

Las medidas específicamente aprobadas para las empresas y personas trabajadoras afectadas por la erupción volcánica son las siguientes:

- Los ERTE por impedimento o de limitación tendrán derecho a beneficios extraordinarios del 100% (en el caso de los ERTE por impedimento) y del 90% (en caso de ERTE por limitación)
- En relación a las personas trabajadoras autónomas que se hayan visto obligadas a suspender o cesar en la actividad como consecuencia de la erupción del volcán podrán percibir la prestación por cese de actividad excluyéndose del cómputo de los periodos máximos de percepción los 5 primeros meses.

7) Otras medidas

- Las **bases reguladoras sobre las que se calculan las prestaciones, se incrementan del 50 al 70% para las personas beneficiarias hasta el 28 de febrero de 2022.**
- **No se computarán como consumidas las prestaciones por desempleo disfrutadas durante el ERTE,** ampliándose esta disposición durante todo el año 2022.
- Las personas trabajadoras con contratos fijos discontinuos y aquellas que realicen **trabajos fijos y periódicos repetidos en fechas ciertas tendrán derecho a una prestación extraordinaria que no será computable a efectos de las prestaciones por desempleo.**
- El Plan MECUIDA se prorroga hasta el 28 de febrero de 2022.

(II) Real Decreto 817/2021, de 28 de septiembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2021

Las medidas que contempla el mismo son las siguientes:

1) **Cuantía del salario mínimo interprofesional:**



Se establece el salario mínimo interprofesional (SMI, en adelante) en **32,17 euros/día o 965 euros/mes** según el salario esté fijado por días o por meses, sin que la cuantía anual pueda ser inferior a **13.510 euros**.

La subida del SMI se refleja únicamente en la retribución en dinero, no pudiendo disminuir esta cuantía por salario en especie. Atiende a la jornada legal de trabajo, no incluyendo en esta cuantía la parte proporcional del salario diario de los domingos y festivos. En caso de jornada inferior a la legal, se prorrateará el importe.

2) Personas trabajadoras eventuales, temporeros y temporeras, y empleadas y empleados de hogar

Las personas trabajadoras a que se refiere este párrafo, cuando trabajen por un periodo inferior a 120 días recibirán con el SMI la parte proporcional de los domingos y festivos, además de las dos gratificaciones extraordinarias, **ascendiendo su salario profesional a un mínimo de 45,70 euros por jornada legal en la actividad**. El SMI para estos trabajadores será de 7,55 euros por hora efectivamente trabajada.

La manera de retribuir las vacaciones de estos trabajadores también difiere de los demás casos, pues junto con el SMI recibirán la parte proporcional en que no existiera coincidencia entre el periodo de disfrute de las vacaciones y el tiempo de vigencia del contrato.

El Real Decreto 817/2021 surtirá efecto durante el periodo comprendido entre el 1 de septiembre y el 31 de diciembre de 2021, procediendo el abono del SMI con efectos del 1 de septiembre de 2021.

(III) 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

A continuación, se resumen las aclaraciones y disposiciones más relevantes que entrarán en vigor el día 30 de septiembre de 2021.

1) Modificación del Estatuto de los Trabajadores

Con la Ley 12/2021 se modifica la redacción de la letra d) del artículo 64.4 del Estatuto de los Trabajadores el cual regula los derechos de información y consulta y competencias.

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



2) Presunción de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto

Se presume que la relación existente entre las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía y las empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control, mediante gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo a través de una plataforma digital es laboral.

Quedamos a su disposición para cualquier duda o cuestión que pudiera surgir.

Reciba un cordial un saludo,

Área de laboral de ECIJA

info@ecija.com

Telf: + 34 91.781.61.60