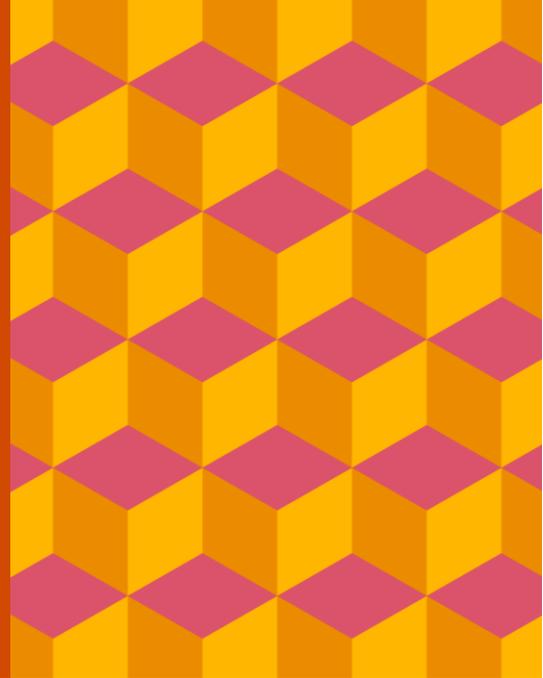


Boletín de novedades laborales: Real Decreto-ley 18/2021 y otras.



Septiembre 2021

El pasado 29 de septiembre de 2021 se publicó en el BOE el Real Decreto-ley 18/2021 (BOE 23/09/2020) sobre ERTES y otras medidas urgentes para la protección del empleo, el Real Decreto 817/2021, de 28 de septiembre por el que se fija el Salario Mínimo Interprofesional para 2021, y la Ley 12/2021 sobre la presunción de laboralidad de la actividad de las personas de reparto o distribución.

Ponte en contacto con PwC Tax & Legal:

Marc Carrera Domènech:

Socio responsable del área de Derecho Laboral

marc.carrera.domenech@es.pwc.com

Eugenia Guzmán:

Socia del área de Derecho Laboral

eugenia.guzman.lopez@pwc.com

El Boletín Oficial del Estado (BOE) publicó ayer, 29 de septiembre, los textos de tres normas laborales de mucha relevancia relacionadas con los ERTES y otras medidas urgentes para la protección del empleo, con la fijación del nuevo salario mínimo interprofesional y con la presunción de laboralidad de la actividad de las personas al reparto o distribución. A continuación, comentamos las principales novedades de cada una de ellas:

- **Real Decreto-ley 18/2021 (BOE 23/09/2020) sobre ERTES y otras medidas urgentes para la protección del empleo.** Procedemos a destacar las diez cuestiones que entendemos más relevantes de esta norma, que refleja el VI Acuerdo social en defensa del empleo.

1) Somete a autorización administrativa la prórroga de todos los ERTES Covid vigentes a 30/09/21, debiendo presentar solicitud entre el 1 y el 15 de octubre de 2021. Si no se presenta solicitud, finalizarán el 1 de noviembre de 2021. Si se presenta y se aporta la documentación requerida, se autorizará la prórroga hasta 28 de febrero de 2022.

2) La documentación que se exige consiste en el listado de horas/días de trabajo suspendidos/reducidos desde 07/21 hasta 30/09. En el caso de los ERTE ETOP, aportarán además informe de la representación legal de los trabajadores. La AL, que remitirá expediente a la Inspección, deberá resolver en 10 días

hábiles y su silencio será positivo. Tras la autorización, en 5 días hábiles, la empresa deberá presentar lista de afectados.

3) Se puede: (i) solicitar nuevos ERTE FM de impedimento o de limitación por nuevas restricciones adoptadas por las autoridades entre el 01/11/21 y 28/02/22 (y se podrá transitar de uno a otro previa comunicación a la AL) y (ii) transitar de un ERTE FM Covid vigente a 31/10/21 a un ERTE ETOP Covid y sus efectos se retrotraerán a la fecha del fin de aquel.

4) Se introduce por primera vez un régimen de mayores ventajas para las empresas que promuevan la formación de sus empleados afectados por los ERTE Covid, concediendo un crédito para sufragar parte del coste de la formación y aplicando mayores exoneraciones en las cotizaciones.

5) Así, respecto a las subvenciones a la formación, las empresas que formen a personas afectadas por este tipo de ERTE tendrán derecho al incremento del crédito para la financiación para actividades formativas, en función de su tamaño: (i) de 1 a 9 personas trabajadoras: 425 € por persona; (ii) de 10 a 49 personas trabajadoras: 400 € por persona y (iii) de 50 o más personas: 320 € por persona. El número mínimo de horas de formación de cada persona será de 30, en las empresas de 10 a 49 trabajadores y de 40 a para las que tienen 50 o más. La formación deberá desarrollarse durante la jornada suspendida o reducida o en tiempo de trabajo.



6) Respecto al porcentaje de las exoneraciones de las cotizaciones a la Seguridad Social para el periodo entre el 01/11/21 y el 28/02/22, desaparecen para los trabajadores en activo y se distingue entre tipos de ERTE:

ERTEs FM de limitación, ERTes exonerados de empresas pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura y una reducida tasa de recuperación de actividad y ERTes de empresas que transiten de ERTE FM de empresa de CNAE del RDL 11/21 a ERTes ETOP: (i) menos de 10 trabajadores: exoneración del 80% si realiza acciones formativas y del 50% si no y (ii) 10 o más trabajadores: exoneración del 80% si realiza acciones formativas, y del 40% si no.

ERTes de impedimento: 100%.

7) Las exoneraciones en las cotizaciones (i) siguen conllevando el compromiso de mantenimiento del empleo, que contará con un nuevo periodo adicional de 6 meses y (ii) se mantienen los límites al reparto de dividendos y al acceso a las ayudas a las empresas domiciliadas en paraísos fiscales.

8) Las empresas acogidas a los ERTE Covid seguirán teniendo que respetar: (i) restricciones en contrataciones, horas extraordinarias y en las externalizaciones de la actividad, (ii) restricciones en los despidos por causas objetivas cuando pueden amparar un ERTE de FM y (iii) la interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales para las personas acogidas a ERTE.

9) En materia de prestación de desempleo:

- Requiere nueva solicitud colectiva por la empresa en el plazo de 15 días hábiles siguientes (que se computarán a partir de una fecha que varía según los supuestos).
- Respecto al contador a 0, no computan las prestaciones consumidas desde el 01/10/20 para quienes accedan a la prestación antes del 01/01/23 o después del 01/01/27, como consecuencia de determinados supuestos extintivos.

- Se mantienen los beneficios para las personas afectadas por ERTE con contrato a tiempo parcial y la prestación extraordinaria para las personas fijas discontinuas.

10) La norma también contempla: (i) la prórroga del plan MECUIDA hasta el 28 de febrero de 2022 y (ii) los ERTE específicos para las empresas afectadas por la erupción del volcán Cumbre Vieja en la isla de La Palma y en el conjunto de las Islas Canarias.

A la vista de la complejidad de la nueva norma, es esencial que las compañías evalúen su situación y definan sus líneas de actuación.

- **Real Decreto 817/2021, de 28 de septiembre por el que se fija el Salario Mínimo Interprofesional para 2021:** se fija en 32,17 €/día o 965 €/mes, que suponen 13.510 €/anuales, con efectos del 1 de septiembre de 2021, manteniendo las reglas de compensación habituales.
- **Ley 12/2021 de 28 de septiembre:** establece por una parte la *presunción de laboralidad de la actividad de las personas dedicadas al reparto o distribución para empresas que ejercen el control, la organización o la dirección, de manera directa, indirecta o implícita a través de una plataforma digital* y por otra el deber empresarial de informar a la representación de las personas trabajadoras respecto a los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones como empleador. Recordamos que el Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, que entró en vigor el 11 de agosto, ya contempló estas previsiones y las Cortes decidieron tramitarlo como ley, como permite el art 86.3 de la Constitución. La presunción de laboralidad establecida en esta norma se limita a la actividad retribuida de reparto o distribución, no resolviendo la problemática de otras actividades laborales en los que el uso de estas plataformas tiene una incidencia parecida.