

septiembre 2021

Últimas medidas en el ámbito laboral.

BOE 29 09 2021

En el BOE del 29 de septiembre se han publicado tres normas de evidente importancia en el ámbito laboral:

- la Ley 12/2021, que reforma el Estatuto de los Trabajadores para garantizar los derechos laborales de las personas trabajadoras dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales
- el Real Decreto 817/2021, que fija el salario mínimo interprofesional para 2021
- 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 que incorpora el VI Acuerdo Social en Defensa del Empleo

A continuación destacamos las claves principales en el ámbito laboral para las empresas:

1.- Actividades de reparto en el ámbito de plataformas digitales:

Con la Ley 12/2021 se produce la plena convalidación del Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, que reformó el Estatuto de los Trabajadores para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales. En consecuencia, se consolidan como definitivas las previsiones que entraron en vigor el pasado 12 de agosto:

- La presunción de laboralidad respecto a la actividad de las personas que prestan servicios retribuidos de reparto o distribución de productos de consumo o mercancías por cuenta de empleadores que ejercen sus facultades de organización, dirección y control, de forma directa o indirecta, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo a través de plataformas digitales. Como toda presunción admite prueba en contrario.
- El derecho de los representantes de los trabajadores a ser informados por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que utilicen para la toma de decisiones respecto de condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.

2.- Nuevo SMI para el 2021 con efectos del 1 de septiembre de 2021.

El RD 817/2021 establece, retrotrayendo sus efectos al 1 de septiembre de 2021, un incremento del SMI del 1,579%, quedando el mismo en las siguientes cuantías respecto de las jornadas a tiempo completo:

módulo	cuantía
Día natural	32,17 €
Mes	965 €
Anual (14 pagas)	13.510 €
Eventuales/temporeros < 20 días	45,70 €/jornada (no incluye vacaciones)
Servicio del hogar familiar	7,55 €/hora

Dado que el SMI opera como base mínima de cotización, con efectos del mes de septiembre las bases de cotización (mensual, diaria y horaria) experimentarán el mismo incremento.

3.- Prórroga de los ERTE COVID hasta el 28 de febrero de 2022 a petición expresa (no automática).

Para que se prorroguen los ERTE vinculados a la pandemia que se encuentren en vigor a 30 de septiembre, la empresa deberá solicitarlo, aportando la información y documentación que se recoge en el art.2.2, entre el 1 y el 15 de octubre, ante la autoridad laboral que autorizó o tramitó el referido ERTE; en caso contrario el ERTE decaerá el 31 de octubre, por lo tanto de facto sí que hay una prórroga automática de los ERTE hasta el 31 de octubre.

La autoridad laboral, que informará a la inspección de trabajo, tiene 10 días hábiles para resolver, y si no lo hace se entiende estimada la solicitud (silencio positivo). La prórroga es hasta el 28 de febrero del 2022.

Las empresas a las que se les autorice la prórroga de sus actuales ERTE deberán formular una nueva solicitud colectiva de acceso a la prestación de desempleo para los trabajadores afectados dentro de los plazos marcados por la norma.

4.- Tramitación de nuevos ERTE de fuerza mayor por restricciones, limitaciones o impedimento de la actividad para cualquier sector, tránsito entre los mismos por cambio de situación, o tránsito a un ERTE ETOP.

De forma expresa se prevé que se pueden seguir tramitando ERTE de fuerza mayor por nuevas restricciones o medidas de contención sanitaria adoptadas por las autoridades competentes entre el 1 de noviembre de 2021 y el 30 de febrero de 2022, con la regulación prevista del artículo 2 del RD-ley 30/20, cuando las empresas vean limitado el normal desarrollo de su actividad o vean impedida dicha actividad como consecuencia de tales medidas.

Las empresas deberán formular una solicitud colectiva de acceso a la prestación de desempleo para los trabajadores afectados, una vez autorizado el ERTE.

Se mantiene la posibilidad de transitar de un ERTE de FM por impedimento a un ERTE de FM por limitación, y viceversa, sin necesidad de tramitar un nuevo expediente, debiendo mediar comunicación por parte de la empresa a la autoridad laboral -que informará a la inspección de trabajo- y a la representación legal de los trabajadores, si existiese, y la pertinente declaración responsable ante la TGSS a efectos de cambios en las potenciales exoneraciones de cotización aplicables.

Igualmente se mantiene que la negociación de un ERTE ETOP durante la vigencia de un ERTE de FM Covid hace que se retrotraigan los efectos de aquel a la fecha de la finalización del ERTE de FM.

5.- Exoneraciones en ERTE Covid

El programa de exoneraciones a la seguridad social va a depender del tipo de ERTE, y en el caso de ERTE de limitación del número de trabajadores que tenga la empresa a 29 de febrero de 2020 y de si la empresa va a llevar a cabo acciones formativas para el personal afectado por el expediente en los términos previstos por el artículo 3.

Programa de exoneraciones de las cuotas empresariales para ERTE por limitación de actividad para los meses noviembre y diciembre de 2021 y enero y febrero de 2022 (aplica solo a los trabajadores que sigan en ERTE):

Plantilla a 29/2/20	Si formación
< 10 trabajadores	80%
10 trabajadores o +	80%

Esta medida aplicará también a los ERTE exonerados conforme a la Disposición Adicional 1ª del DR-ley 11/2021 que se prorroguen y en los de las empresas de los CNAEs del RD-ley 11/20/1 y de su cadena de valor que transiten de uno de FM a otro ETOP entre el 1 de octubre de 2021 y el 28 de febrero de 2022.

Programa de exoneraciones de las cuotas empresariales para ERTE por impedimento de actividad para los meses noviembre y diciembre de 2021 y enero y febrero de 2022: exoneración del 100% a respecto de las personas que tengan suspendidas sus actividades (por los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión) partir del mes de noviembre y durante el periodo de cierre con fecha tope el 28 de febrero de 2022.

6.- Formación y ERTE Covid: beneficios

Este RD-ley incentiva que las empresas realicen formación respecto de los trabajadores afectados por los ERTE a través de dos medidas:

- incrementando las exoneraciones en los ERTE, tal y como se recoge en el cuadro expuesto en el apartado anterior (mejora de entre el 30% y el 40% según el caso).
- aumentando el crédito para la financiación de las acciones en el ámbito de la formación programada.

Plantilla	Incremento del crédito
< 10 trabajadores	425 €/persona
De 10 a 49 trabajadores	400 €/persona
50 trabajadores o +	320 €/persona

Pero no vale cualquier formación, estas son las claves para disfrutar de tales beneficios:

Deben llevarse a cabo acciones formativas para todos y cada uno de los empleados que resulten afectados por el ERTE entre el 1 de noviembre de 2021 y el 28 de febrero de 2022, desarrollarse conforme a la Ley 30/2015, finalizando el plazo para la impartición de tales acciones el 30 de junio de 2022.

Deben ir dirigidas a mejorar las competencias profesionales y empleabilidad: priorizando la cobertura de las necesidades formativas reales de empresas y trabajadores, incluidas las que tengan por objeto la adquisición de competencias digitales o la recualificación de los trabajadores (aunque no tengan relación con la actividad de la empresa)

En cuanto al número de horas mínimo:

Plantilla	Horas/trabajador
< 10 trabajadores	No hay mínimo
De 10 a 49 trabajadores	30
50 trabajadores o +	40

Las acciones formativas, de la que habrá que informar a la representación legal de los trabajadores, de existir, se pueden desarrollar tanto durante el tiempo de trabajo como durante los periodos de suspensión o de aplicación de la reducción, respetando los descansos mínimos legales y el derecho a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Habrà una acción coordinada de la TGSS y del SEPE para el control de que se ha realizado efectivamente la formación y se han aplicado correctamente las exoneraciones, que podrá derivar en una actuación de la inspección de trabajo y el levantamiento de actas de infracción y de liquidación en caso de incumplimiento de las obligaciones. Ahora bien si la empresa acredita que ha puesto a disposición de los trabajadores las acciones formativas no estarán obligado al reintegro de las exoneraciones si los trabajadores no las han realizado.

7.- Prórroga de las medidas limitativas o prohibitivas

Se prorrogan hasta el 28 de febrero de 2022 las siguientes medidas:

7.1.- No podrán acogerse a las medidas contenidas en este Real Decreto-ley las empresas con domicilio fiscal en paraísos fiscales.

7.2.- Las empresas que a fecha 29 de febrero de 2020 tuvieran 50 trabajadores o más que se beneficien de las exoneraciones comentadas no podrán repartir dividendos en el ejercicio fiscal en el que apliquen las mismas.

7.3.- Las empresas que se beneficien de exoneraciones previstas en esta norma quedan afectadas por el compromiso de mantenimiento del empleo de acuerdo con lo previsto en el artículo 5 del Real Decreto-ley 30/20. Por lo tanto las empresas que estaban afectadas por un compromiso de mantenimiento del empleo anterior que se beneficien de las medidas contenidas en este Real Decreto-ley, adquirirán un nuevo compromiso de otros 6 meses que iniciará su cómputo una vez finalizado el anterior.

7.4.- Las empresas durante la aplicación de los ERTE COVID regulados por este Real Decreto-ley en un centro de trabajo no podrán realizar nuevas contrataciones, directas o indirectas, ni concertar nuevas externalizaciones para dicho centro, quedando también prohibida la realización de horas extraordinarias en el mismo. La normativa persigue que en tales centros dichas nuevas necesidades sean atendidas por el personal afectado por el ERTE, de tal forma que la empresa lo recupere de la regulación de empleo.

No obstante no se trata de una prohibición absoluta, puesto que se prevé que la misma no opere si los trabajadores afectados por el ERTE no pueden cubrir tales actividades bien por motivos de formación, bien por motivos capacitación o de otro tipo de razones objetivas y justificadas, debiendo la empresa informar de tal situación a la representación legal de los trabajadores si existiese.

Esta prohibición, por tanto, no aplica a los centros que no estén afectados por un ERTE COVID, en los que las empresas podrán seguir contratando, tanto directamente como a través de ETT, y subcontratando conforme a las necesidades que concurran.

Finalmente hay que tener claro que se trata de un prohibición a futuro, por tanto los contratos de puesta a disposición vigentes con ETT o las externalizaciones vigentes pueden continuar con total normalidad, e incluso si tales contratos hubiesen quedado suspendidos temporalmente como consecuencia del impacto de la COVID, podrán reanudarse con total normalidad una vez desaparezcan las circunstancias que motivaron tales suspensiones, puesto que no estaremos en modo alguno ante nuevas contrataciones.

7.5.- Se mantienen vigentes hasta la prohibición de extinguir contratos de trabajo o despedir por fuerza mayor o las causas que justifican los ERTE COVID así como la previsión de suspensión del cómputo de la duración de los contratos temporales (y los respectivos periodos de referencia) afectados por un ERTE COVID.

8.- Breve referencia a otras medidas

8.1.- Se prorroga el plan MECUIDA hasta el 28/02/2022

8.2.- Se crea un paquete de medidas específico para las empresas y personas trabajadores y trabajadores autónomos de las Islas Canarias afectados por la erupción del volcán Cumbre Vieja en La Palma (Disposiciones Adicionales quinta a sexta).

8.3.- Respecto de las **prestaciones de desempleo** se mantienen medidas en favor de los trabajadores recogidas en el RDley 30/20 hasta el 30 de Septiembre, destacando las siguientes:

- Para el devengo de las prestaciones de desempleo derivados de los ERTE COVID no se exigirá periodo de carencia
- La prestación seguirá siendo del 70% de la base reguladora
- No consumo de la prestación de desempleo (contador a 0) en determinadas circunstancias
- Compatibilidad de la prestación de desempleo derivado de un ERTE COVID con un trabajo a tiempo parcial
- Las empresas a las que se les autorice la prórroga de sus actuales ERTE deberán formular una nueva solicitud colectiva de acceso a la prestación de desempleo para los trabajadores afectados e informar a mes vencido sobre la evolución del ERTE
- Se prorroga la prestación extraordinaria para los fijos discontinuos

8.4.- Para los **trabajadores autónomos** se recoge un paquete de medidas de apoyo (Título II y Disposición Transitoria Única).

8.5.- Nuevas obligaciones para las empresas en materia de presentación de información ante el Ministerio de Trabajo y Economía Social como requisito para poder disfrutar de exoneraciones y que los trabajadores accedan a las prestaciones en virtud de los respectivos ERTE (Disposición Adicional 4 y Anexo).

8.6.- Se prevé un papel si cabe más activo aún de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de control de los ERTE y las exoneraciones.