

## Alerta Laboral

## Alerta Laboral | Novedades Laborales 2021:

## VI Acuerdo Social en Defensa del Empleo

Septiembre, 2021

En el día de hoy, 29 de septiembre de 2021, se ha publicado en el BOE 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 (“RDL 18/2021” o “RDL”), en cuyo título primero se recogen las medidas que resultan del **VI Acuerdo Social en Defensa del Empleo** alcanzado entre agentes sociales y Gobierno (“VI ASDE”) que pretenden dar continuidad a las medidas adoptadas frente a la crisis sanitaria.

A continuación se resumen las principales novedades que el RDL recoge en materia laboral y de Seguridad Social, centrándose el presente análisis en las cuestiones que resultarían de mayor interés para las empresas desde un punto de vista jurídico-laboral:

Principales novedades	
<p><b>Prórroga de los ERTE FM, así como por impedimento o limitaciones de actividad vigentes a fecha 30 de septiembre de 2021</b></p> <p>–art. 1 del RDL–</p>	<p>Podrán prorrogarse los ERTE vigentes a 30 de septiembre, basados en los artículos 1 y 2 del Real Decreto-ley 11/2021, de 27 de mayo, sobre medidas urgentes para la defensa del empleo, la reactivación económica y la protección de los trabajadores autónomos (por fuerza mayor, por impedimento o por limitaciones de la actividad), así como en el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 (ERTE por causa económica, técnica, organizativa y de producción relacionadas con el COVID-19 -“ETOP COVID-19”).</p> <p>A tal fin, será preceptiva la presentación por parte de las empresas de la correspondiente solicitud de prórroga, acompañada de una relación de horas o días de trabajo suspendidos o reducidos durante los meses de julio, agosto y septiembre de 2021 por cada persona trabajadora y detallado asimismo por centros de trabajo. Adicionalmente, para el caso de estar ante un ERTE ETOP COVID-19, deberá acompañarse informe de la representación de las personas trabajadoras con el que se negoció.</p> <p>La solicitud deberá realizarse entre el 1 y el 15 de octubre de 2021, debiendo la autoridad laboral dictar resolución en el plazo de 10 días hábiles desde la presentación. En ausencia de resolución la solicitud se considerará estimada. La prórroga de los ERTE se producirá hasta el 28 de febrero de 2022.</p> <p>En caso de no presentarse solicitud de prórroga, los ERTE se darán por finalizados con fecha 30 de octubre de 2021.</p>
<p><b>ERTE por impedimento o por limitaciones a la actividad normalizada y tránsito entre los mismos en el desarrollo de la actividad autorizados en base al RDL 24/2020</b></p> <p>–art. 2 del RDL–</p>	<p>Las posibles nuevas restricciones adoptadas por las autoridades competentes entre el 1 de noviembre y el 28 de febrero podrán dar lugar a la solicitud y autorización de ERTE por impedimento o limitaciones.</p>
<p><b>Tránsito de un ERTE por impedimento a un ERTE por limitaciones de la actividad y viceversa</b></p> <p>–art. 2 del RDL–</p>	<p>El tránsito descrito podrá realizarse por aquellas empresas que hayan sido autorizadas a la prórroga contenida en el artículo 1 del RDL, o bien hayan sido autorizadas a un nuevo ERTE por impedimento o limitaciones de la actividad en base al artículo 2 del RDL (todo ello indicado en los dos apartados previos de la presente Alerta).</p> <p>Dicha solicitud de cambio, basada en las modulaciones de las restricciones sanitarias adoptadas por autoridades competentes, exigirá, entre otros requisitos documentales, la presentación de una declaración responsable ante la TGSS.</p>

### **ERTE por limitaciones de la actividad:**

Empresas con 10 o más personas trabajadoras o asimiladas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020, respecto de las personas con el contrato en suspenso o con reducción de jornada:

1.- 40% de exoneración de la aportación empresarial devengada en noviembre y diciembre de 2021 y enero y febrero de 2022 en caso de que no desarrolle acciones formativas en los términos que se indicarán más adelante.

2.- 80% de exoneración de la aportación empresarial devengada en noviembre y diciembre de 2021 y enero y febrero de 2022 en caso de que no desarrolle acciones formativas en los términos que se indicarán más adelante.

Empresas con menos de 10 personas trabajadoras o asimiladas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020:

1.- 50% de exoneración de la aportación empresarial devengada en noviembre y diciembre de 2021 y enero y febrero de 2022 en caso de que no desarrolle acciones formativas en los términos que se indicarán más adelante.

2.- 80% de exoneración de la aportación empresarial devengada en noviembre y diciembre de 2021 y enero y febrero de 2022 en caso de que no desarrolle acciones formativas en los términos que se indicarán más adelante.

**ERTE por impedimentos de la actividad, respecto de las personas con el contrato en suspenso o con reducción de jornada en los centros de trabajo afectados:** 100% de la aportación empresarial devengada a partir del mes de noviembre de 2021, durante el periodo de cierre, y hasta el 28 de febrero de 2022.

Podrán beneficiarse de los porcentajes de exoneración indicados previamente para los ERTE por limitaciones, entre otros, los siguientes expedientes de regulación de empleo:

Empresas que tengan la consideración de pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura por expedientes de regulación temporal de empleo y una reducida tasa de recuperación de actividad a las que se les hubiese prorrogado automáticamente el ERTE FM hasta el 30 de septiembre de 2021 al amparo del RDL 11/2021, cuya actividad se clasifique en alguno de los Códigos CNAE recogidos en el Anexo I de dicho RDL y cuyo ERTE se prorrogue en los términos contenidos en el presente RDL.

Empresas a las que se refiere el epígrafe anterior que hubiesen transitado entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de 2021, desde un ERTE FM basado en las causas del artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, a uno de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Empresas titulares de un ERTE ETOP COVID-19 que hayan transitado al mismo desde un ERTE FM durante la vigencia del RDL 30/2020, cuya actividad se clasifique en alguno de los códigos CNAE-09 previstos en el Anexo de dicho RDL 30/2020.

Empresas titulares de un ERTE ETOP COVID-19 previo al 27 de junio de 2020, cuya actividad se clasifique en alguno de los códigos CNAE-09 previstos en el Anexo del RDL 30/2020.

Empresas que tras ver prorrogado automáticamente un ERTE FM hasta el 31 de mayo de 2021, hayan transitado a un ERTE ETOP entre el 1 de febrero y el 31 de mayo de 2021 y que tengan la consideración de pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura por expedientes de regulación temporal de empleo y una reducida tasa de recuperación de actividad, cuya actividad se clasifique en alguno de los códigos CNAE previstos en el anexo del RDL 2/2021.

Empresas a las que se les hubiese prorrogado automáticamente el ERTE FM al amparo de lo previsto en el RDL 11/2021, que tengan la consideración de pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura por expedientes de regulación temporal de empleo y una reducida tasa de recuperación de actividad, cuya actividad se clasifique en alguno de los códigos CNAE y que transiten entre el 1 de octubre de 2021 y el 28 de febrero de 2022 a un ERTE ETOP.

Empresas que, habiendo sido calificadas como dependientes o integrantes de la cadena de valor, conforme a lo establecido en el RDL 11/2021, transiten, en el periodo comprendido entre el 1 de octubre de 2021 y el 28 de febrero de 2022, desde un ERTE FM COVID-19 a un ERTE ETOP COVID-19.

La Disposición transitoria única establecen distintas exenciones para el periodo comprendido entre el 1 y el 31 de octubre de 2021.

El disfrute de las exenciones contenidas en el apartado anterior referidas, para una mejor identificación, al 80%, requerirá, con carácter adicional al resto de requisitos, el desarrollo de formación para cada una de las personas trabajadoras afectadas por el ERTE entre el 1 de noviembre de 2021 y el 28 de febrero de 2022.

Las acciones formativas se desarrollarán a través de cualquiera de los tipos de formación previstos en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, de acuerdo con los requisitos y procedimientos establecidos en dicha norma.

### **Beneficios en materia de cotización**

–art. 4 y Disposición transitoria única del RDL–

### **Acciones formativas vinculadas a las exenciones a la cotización a la Seguridad Social**

–art. 3 del RDL–

	<p>El plazo para la realización de dicha formación finalizará el 30 de junio de 2022.</p> <p>Durante el periodo comprendido entre el 1 de noviembre de 2021 y el 28 de febrero de 2022, el número mínimo de horas de formación será de 30 en aquellas empresas con una plantilla entre 10 y 49 personas trabajadoras y de 40 horas en aquellas empresas con una plantilla de 50 o más personas trabajadoras.</p> <p>La formación deberá respetar en todo momento los descansos legalmente establecidos y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Asimismo, de existir, la representación legal de las personas trabajadoras deberá ser informada sobre las acciones formativas propuestas.</p> <p>El incumplimiento de las acciones formativas previo disfrute de las exenciones podrá conllevar el inicio de expedientes liquidatorios y sancionatorios.</p> <p>Las citadas acciones formativas supondrán un incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada, incremento que dependerá en cuanto a su cuantía se refiere del número de personas trabajadoras de la Compañía. De dicho incremento podrán beneficiarse igualmente las empresas con una plantilla inferior a 10 personas trabajadoras.</p>
<p><b>Prórroga de contenidos complementarios del RDL 30/2020</b></p> <p>-art. 5 del RDL-</p>	<p>Las empresas que a fecha 31 de octubre de 2021 estén aplicando un ERTE por fuerza mayor COVID podrán tramitar un ERTE ETOP COVID.</p> <p>Se mantienen los límites relacionados con el reparto de dividendos hasta el 28 de febrero de 2022 para todos aquellos ERTE, autorizados con anterioridad o en virtud de la presente norma, en caso de aplicación de las exoneraciones previstas en el RDL 18/2021 objeto de la presente Alerta.</p> <p>Se mantienen los límites relacionados con la transparencia fiscal hasta el 28 de febrero de 2022.</p> <p>Se establece un nuevo periodo de salvaguarda de empleo en caso de disfrute de las exenciones previstas en el RDL 18/2021.</p> <p>Se mantienen los límites en materia de realización de horas extraordinarias, contratación o externalización hasta el 28 de febrero de 2022.</p> <p>Se mantiene la prohibición de despedir por causas de fuerza mayor o ETOP en las que se amparan los ERTE por fuerza mayor COVID-19 y los ERTE ETOP COVID-19.</p> <p>Se mantiene la suspensión del periodo de duración de los contratos temporales afectados por un ERTE por fuerza mayor COVID-19 o ERTE ETOP COVID-19.</p>
<p><b>Prórroga de medidas de protección para las personas trabajadoras</b></p> <p>-art. 6 del RDL-</p>	<p>Se mantienen, entre otras medidas, la aplicación del 70% a la base reguladora de la prestación por desempleo respecto de las personas trabajadoras afectadas por los ERTE a los que se refiere el presente RDL.</p> <p>Las empresas a las que les sea autorizada la prórroga de un ERTE en los términos contenidos en el presente RDL 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.</p>
<p><b>Prórroga de medidas de protección por desempleo para personas con contrato fijo discontinuo o que realicen trabajos fijos y periódicos en fechas ciertas.</b></p> <p>-art. 7 del RDL-</p>	<p>Podrán acceder a la prestación extraordinaria regulada en el artículo 9.1 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, las personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo y aquellas con contrato a tiempo parcial que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas que hayan estado incluidas, durante todo o parte del periodo teórico de actividad del año 2021 por un ERTE FM o ETOP COVID-19 basado en las causas recogidas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, cuando dejen de estar incluidas en el expediente de regulación temporal de empleo por alcanzarse la fecha en que hubiera finalizado el periodo de actividad, o cuando efectivamente finalice dicho periodo de actividad.</p> <p>La empresa deberá presentar una nueva solicitud colectiva de prestaciones extraordinarias.</p>
<p><b>Acceso a las medidas extraordinarias en materia de cotización y protección por desempleo.</b></p> <p>-Disposición adicional cuarta del RDL-</p>	<p>Se establecen una serie de requisitos (en forma de presentación de información respecto de distintos colectivos de personas trabajadoras) indispensables para poder aplicar las medidas de cotización contenidas en el RDL, así como para el reconocimiento de las prestaciones por desempleo, diferenciándose tales requisitos dependiendo del tipo de ERTE (prorrogados conforme al artículo 1 del RDL o autorizados o comunicados conforme a su artículo 2.</p> <p>Se regulan asimismo el plazo y forma de presentación de la pertinente información.</p>
<p><b>Prórroga del Plan MECUIDA</b></p> <p>-Disposición adicional novena del RDL-</p>	<p>Se prorrogan hasta el 28 de febrero de 2022, el artículo 6 del RDL 8/2020, por el que se regula el Plan MECUIDA.</p>
<p><b>Apunte de otras medidas contenidas en el RDL</b></p>	<p>Destacan, entre otras medidas, las siguientes:</p>

1.- El Título II del RDL recoge toda una serie de medidas tendentes a la protección de los trabajadores autónomos en materia de ceses de actividad, previendo específicas medidas en relación con algunos colectivos específicos de

2.- Se establecen distintas medidas extraordinarias para empresas y personas trabajadoras afectadas por la erupción de volcánica en la isla de La Palma (Disposiciones adicionales quinta, sexta y séptima).

2.- Se prorrogan las medidas de apoyo al sector cultural (Disposición adicional décima).

El presente RDL entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial del Estado (29 de septiembre de 2021).

Puede ver el Real Decreto completo en [este enlace](#).

Esperamos que estos comentarios sean útiles y, en cualquier caso, el equipo de Labormatters Abogados queda a su entera disposición para aclarar cualquier duda que tenga al respecto.

Para más información, puede contactar con:

**Alfredo Aspra** | Socio  
[alfredo.aspra@labormatters.com](mailto:alfredo.aspra@labormatters.com)

**Pedro Alonso** | Socio  
[pedro.alonso@labormatters.com](mailto:pedro.alonso@labormatters.com)

Los comentarios expuestos contienen aspectos informativos, sin que constituyan opinión profesional o asesoramiento jurídico alguno, no incluyendo necesariamente opinión de sus autores. Si está interesado en obtener información adicional o aclaración sobre el contenido, puede ponerse en contacto con nosotros mediante correo electrónico a [info@labormatters.com](mailto:info@labormatters.com).