

## Alerta Laboral

### Novedades Laborales 2021

## Novedades en prórroga de los ERTE, laboralidad de los *riders* y salario mínimo interprofesional

29 de septiembre de 2021

En el día de hoy se han publicado en el BOE tres trascendentes normas en el ámbito laboral:

- El Real Decreto 817/2021, de 28 de septiembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2021.
- 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: VI Acuerdo Social en Defensa del Empleo.
- 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.

A continuación, se resumen las principales novedades que cada una de estas normas recogen en materia laboral y de Seguridad Social:

PRINCIPALES NOVEDADES	
RD 817/2021, por el que se fija el SMI para 2021	
Cuantía del SMI	<p>Con efectos retroactivos desde el 1 de septiembre el SMI queda fijado en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 32,17 euros/día;</li> <li>- 965 euros/mes;</li> <li>- 13.510 euros/año.</li> </ul> <p>Subida de 15€ mensuales en 14 pagas.</p> <p>A dicha cuantía habrá que adicionar los complementos de obligado abono (art. 26.3 ET) fijados por el convenio colectivo y/o contrato (por ejemplo, salario base, plus convenio, antigüedad, etc.), así como el importe del incremento garantizado sobre el salario a tiempo en la remuneración a prima o con incentivo a la producción.</p>
Compensación y absorción	<p>Operará la compensación y absorción de la subida del SMI únicamente con aquellos ingresos salariales percibidos (en cómputo anual y jornada completa) que no se correspondan a los complementos de obligado abono antemencionados. Por tanto, aquellos complementos voluntarios y/o personales podrán absorber y compensar la subida del salario mínimo.</p>
Excepciones	<p>Salvo pacto en contrario, las nuevas cuantías no serán de aplicación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- A las normas vigentes de las comunidades autónomas, de las ciudades de Ceuta y Melilla y de las entidades que integran la Administración local que utilicen el SMI como indicador o referencia del nivel de renta para determinar la cuantía de determinadas prestaciones o para acceder a determinadas prestaciones, beneficios o servicios públicos.</li> <li>- A cualesquiera contratos y pactos privados vigentes que utilicen el SMI como referencia a cualquier efecto.</li> </ul>



## VI Acuerdo Social en Defensa del Empleo

Prórroga de los ERTE	<p>Prórroga automática hasta el 1 de noviembre de 2021.</p> <p>En caso de necesidad de prórroga del ERTE activo más allá de esa fecha habrá que presentar solicitud (acompañando documentación justificativa y relación de horas o días suspendidos o reducidos durante los últimos 3 meses de cada persona trabajadora) a la autoridad laboral antes del 15 de octubre.</p> <p>Se autorizarán prórrogas hasta el 28 de febrero de 2022.</p>
Nuevas modalidades de ERTE	<p>Las empresas afectadas por nuevas restricciones podrán solicitar nuevos ERTE por impedimento o limitaciones.</p> <p>Posibilidad de transitar de la situación de impedimento a la de limitación o viceversa, como consecuencia de las modulaciones en las restricciones sanitarias adoptadas por las autoridades competentes, sin que sea precisa la tramitación de un nuevo expediente de regulación temporal de empleo (comunicación a la autoridad laboral + declaración responsable TGSS).</p> <p>Nuevo ERTE "Canario" de fuerza mayor para las empresas afectadas por la erupción volcánica.</p>
Exoneraciones de los ERTE de noviembre 2021 a febrero 2022	<p>Los porcentajes de exención en la cotización a la Seguridad Social varían según la empresa realice o no acciones formativas a su plantilla:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ ERTE por limitaciones:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Empresas de 10 más empleados:                 <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Sin acciones formativas: 40%.</li> <li>○ Con acciones formativas: 80%.</li> </ul> </li> <li>- Empresas de menos de 10 empleados:                 <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Sin acciones formativas: 50%.</li> <li>○ Con acciones formativas: 80%.</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>➤ ERTE por impedimento: 100% durante el periodo de cierre.</li> </ul> <p>ERTE "Canario": por limitaciones 90%, por impedimento 100%.</p>
Mantenimiento de límites y previsiones vinculados con los ERTE	<p>Se mantienen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Los límites y previsiones relacionados con el reparto de dividendos y Transparencia fiscal.</li> <li>- La salvaguarda del empleo.</li> <li>- Prórroga del plan MECUIDA.</li> <li>- Los límites y excepciones en relación con la realización de horas extraordinarias, nuevas contrataciones y externalizaciones.</li> <li>- Las causas de fuerza mayor y ETOP en las que se basan los ERTE se siguen sin entender como justificativas del despido. Se mantiene por tanto la llamada "prohibición del despido.</li> <li>- Se mantiene la previsión de que la suspensión derivada de las causas COVID-19 de los contratos temporales supondrá la interrupción del cómputo de la duración como de los periodos de referencia.</li> </ul>
Protección por desempleo	<p>Se prorrogan las medidas de protección:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ No exigencia del periodo de carencia o periodo de ocupación cotizada, "contador a cero" de las prestaciones por desempleo disfrutadas durante los ERTE. Lo anterior sólo para quienes, antes del 1 de enero de 2022, accedan a una nueva prestación por desempleo por:             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ finalización de un contrato de duración determinada;</li> <li>○ despido, individual o colectivo, por causas ETOP;</li> <li>○ despido por cualquier causa declarado improcedente.</li> </ul> </li> <li>➤ La cuantía de la prestación para las personas trabajadoras incluidas en ERTE</li> </ul>



	<p>seguirá siendo el 70% de la base reguladora.</p> <p>➤ Se reconoce una prestación extraordinaria por desempleo para los trabajadores fijos-discontinuos y se extienden y aumentan las ayudas dirigidas a los autónomos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ exención en cese de actividad;</li> <li>○ prestación extraordinaria por cese de actividad en caso de suspensión total derivada de restricciones;</li> <li>○ prestación extraordinaria de cese de actividad para autónomos de temporada.</li> </ul>
--	---

### Ley 12/2021, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales

Se introduce un nuevo apartado d) en el artículo 64.4 del Estatuto de los Trabajadores otorgando un nuevo derecho de información a los Comité de Empresa, con esta redacción:

“d) 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.”

Se ha introducido una nueva disposición adicional vigesimotercera referida a la presunción de laboralidad de los “riders”:

“Disposición adicional vigesimotercera. Presunción de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto. Por aplicación de lo establecido en el artículo 8.1, se presume incluida en el ámbito de esta ley la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital. Esta presunción no afecta a lo previsto en el artículo 1.3 de la presente norma.”

Puede ver a continuación los enlaces directos a las diferentes normas publicadas en el BOE con fecha de 29 de septiembre de 2021:

- [Real Decreto 817/2021](#)
- [Real Decreto-ley 18/2021](#)
- [Ley 12/2021](#)

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

Para más información, puede contactar con:

**Victoria Caldevilla** | Socio de Andersen y Directora del área Laboral

[victoria.caldevilla@es.andersen.com](mailto:victoria.caldevilla@es.andersen.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 en el número de teléfono 917 813 300 o bien mediante correo electrónico a [laboral@es.Andersen.com](mailto:laboral@es.Andersen.com).

