

Alerta Laboral

Novedades Laborales 2021

28 Mayo 2021

V Acuerdo Social en Defensa del Empleo

En el día de hoy se ha publicado en el BOE el 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 ("RDL") en cuyo Título I se recogen las medidas que resultan del V Acuerdo Social en Defensa del Empleo entre agentes sociales y Gobierno ("V ASDE").

La presente norma amplía la vigencia temporal de gran parte de las medidas contempladas en Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo ("RDL 2/2021"), conocido como IV ASDE.

A continuación se resumen las principales novedades que el RDL recoge en materia laboral y de Seguridad Social:

Principales novedades	
Título I V Acuerdo Social en Defensa del Empleo	
<p>Prórroga de los expedientes de regulación temporal de empleo basados en las causas de fuerza mayor</p> <p>–art. 1 apartado 1 del RDL–</p> <p>[Normas relacionadas: art. 22 del RDL 8/2020, art. 2 RDL 24/2020; art. 1 RDL 30/2020 y art. 1 RDL 2/2021]</p>	<p>Los expedientes de regulación temporal de empleo ("ERTE") vigentes, basados en el artículo 22 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 ("<i>RDL 8/2020</i>"), se prorrogarán automáticamente hasta el 30 de septiembre de 2021.</p>
<p>Prórroga de los expedientes de regulación temporal de empleo por impedimento en el desarrollo de la actividad autorizados en base al RDL 24/2020</p> <p>–art. 1 apartado 2 del RDL–</p> <p>[Normas relacionadas: D.A. Primera del RDL 24/2020 y art. 1 RDL 2/2021]</p>	<p>Los ERTE vigentes, autorizados con base en la D.A. Primera del Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial ("<i>RDL 24/2020</i>"), se mantendrán vigentes en los términos previstos en las correspondientes resoluciones estimatorias, expresas o por silencio.</p> <p>Los porcentajes de exoneraciones, desde el 1 de junio hasta el 30 de septiembre de 2021, serán los mismos que para los ERTE impositivos –ver apartado siguiente–.</p>
<p>Prórroga de los expedientes de regulación temporal de empleo por impedimento en el desarrollo de la actividad autorizados en base al RDL 30/2020 y al RDL 2/2021</p> <p>–art. 1 apartado 3 del RDL–</p>	<p>Los expedientes de regulación temporal de empleo vigentes, autorizados con base en el artículo 2.1. del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo RDL 30/2020 ("<i>RDL 30/2020</i>") o en el RDL 2/2021, se mantendrán vigentes en los términos previstos en las correspondientes resoluciones estimatorias, expresas o por silencio.</p>



<p>[Normas relacionadas: art. 2.1. RDL 30/2020; art. 2.1 RDL 2/2021]</p>	<p>Estas empresas podrán beneficiarse de las siguientes medidas extraordinarias en materia de cotización:</p> <table border="1" data-bbox="743 412 1378 775"> <thead> <tr> <th>Número de trabajadores/asimilados en alta Seguridad a 29/02/2020</th> <th>Período</th> <th>Porcentaje reducción cuota</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><50</td> <td>Desde la fecha de cierre hasta el 31 de mayo de 2021 hasta 30 de septiembre de 2021</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>≥50</td> <td>Desde la fecha de cierre hasta el 31 de mayo de 2021 hasta 30 de septiembre de 2021</td> <td>90%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Dichas exoneraciones se aplicarán durante el período de cierre y hasta el 30 de septiembre de 2021. Asimismo, las precitadas exoneraciones se aplicarán en la aportación empresarial y los conceptos de recaudación conjunta, siendo preciso para ello seguir el procedimiento regulado en el artículo 2 del RDL 30/2020.</p>	Número de trabajadores/asimilados en alta Seguridad a 29/02/2020	Período	Porcentaje reducción cuota	<50	Desde la fecha de cierre hasta el 31 de mayo de 2021 hasta 30 de septiembre de 2021	100%	≥50	Desde la fecha de cierre hasta el 31 de mayo de 2021 hasta 30 de septiembre de 2021	90%												
Número de trabajadores/asimilados en alta Seguridad a 29/02/2020	Período	Porcentaje reducción cuota																				
<50	Desde la fecha de cierre hasta el 31 de mayo de 2021 hasta 30 de septiembre de 2021	100%																				
≥50	Desde la fecha de cierre hasta el 31 de mayo de 2021 hasta 30 de septiembre de 2021	90%																				
<p>Prórroga de los expedientes de regulación temporal de empleo por limitaciones en el desarrollo normal de la actividad autorizados en base al RDL 30/2020 y al RDL 2/2021</p> <p>–art. 1 apartados 4 y 5 del RDL–</p> <p>[Normas relacionadas: art. 2.2. RDL 30/2020 y art. 1 y 2.1 RDL 2/2021]</p>	<p>Los ERTE vigentes, autorizados con base en el artículo 2.2. del RDL 30/2020 o artículo 2.1. del RDL 2/2021, se prorrogarán hasta el 30 de septiembre de 2021.</p> <p>Estás empresas se podrán beneficiar de las siguientes medidas extraordinarias en materia de cotización:</p> <table border="1" data-bbox="743 1261 1378 1536"> <thead> <tr> <th>Número de trabajadores/asimilados en alta Seguridad a 29/02/2020</th> <th>Mes</th> <th>Porcentaje reducción Cuota</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4"><50</td> <td>junio</td> <td>85%</td> </tr> <tr> <td>julio</td> <td>85%</td> </tr> <tr> <td>agosto</td> <td>75 %</td> </tr> <tr> <td>septiembre</td> <td>75 %</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">≥50</td> <td>junio</td> <td>75%</td> </tr> <tr> <td>julio</td> <td>75%</td> </tr> <tr> <td>agosto</td> <td>65 %</td> </tr> <tr> <td>septiembre</td> <td>65%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Dichas exoneraciones se aplicarán en la aportación empresarial y en los conceptos de recaudación conjunta, siendo preciso para ello seguir el procedimiento regulado en el artículo 2 del RDL 30/2020.</p>	Número de trabajadores/asimilados en alta Seguridad a 29/02/2020	Mes	Porcentaje reducción Cuota	<50	junio	85%	julio	85%	agosto	75 %	septiembre	75 %	≥50	junio	75%	julio	75%	agosto	65 %	septiembre	65%
Número de trabajadores/asimilados en alta Seguridad a 29/02/2020	Mes	Porcentaje reducción Cuota																				
<50	junio	85%																				
	julio	85%																				
	agosto	75 %																				
	septiembre	75 %																				
≥50	junio	75%																				
	julio	75%																				
	agosto	65 %																				
	septiembre	65%																				
<p>Expedientes de regulación temporal de empleo por impedimento o limitaciones de actividad</p> <p>–art. 2 RDL–</p> <p>[Normas relacionadas: art. 2.2. RDL 30/2020 y art. 2 RDL 2/2021]</p>	<p>Las empresas y entidades que, a partir del 1 de junio y hasta al 30 de septiembre de 2021, se encuentren afectadas por restricciones y medidas de contención sanitaria, podrán solicitar un ERTE por impedimentos o limitaciones de la actividad en los términos recogido en el artículo 2 RDL 30/2020.</p> <p>Los porcentajes de exoneraciones:</p>																					



a.- En los casos de **impedimento de actividad**, serán los siguientes:

Número de trabajadores/asimilados en alta Seguridad a 29/02/2020	Período	Porcentaje reducción cuota
<50	Desde la fecha de cierre hasta el 30 de septiembre de 2021	100%
≥50	Desde la fecha de cierre hasta el 30 de septiembre de 2021	90%

b.- En los casos de **limitación del desarrollo norma de la actividad**, serán los mismos que los indicados en el apartado de la presente Alerta “Prórroga de los expedientes de regulación temporal de empleo por limitaciones en el desarrollo normal de la actividad autorizados en base al RDL 30/2020”:

Número de trabajadores/asimilados en alta Seguridad a 29/02/2020	Mes	Porcentaje reducción Cuota
<50	junio	85%
	julio	85%
	agosto	75 %
	septiembre	75 %
≥50	junio	75%
	julio	75%
	agosto	65 %
	septiembre	65%

Asimismo, se señala que una vez constatada la concurrencia de alguna de las situaciones de fuerza mayor por parte de la autoridad laboral, mediante la correspondiente resolución estimatoria, expresa o por silencio, **el paso de la situación de impedimento a limitación o viceversa**, como consecuencia de las restricciones sanitarias adoptadas por las autoridades sanitarias, no requerirá de tramitación de **un nuevo ERTE**.

Transiciones de impedimento a limitaciones de actividad o viceversa. Las empresas que pasen de esa situación de impedimento a limitación o viceversa, deberán comunicar el cambio de situación, la fecha de efectos, y las personas trabajadoras afectas a la Autoridad Laboral competente –quien comunicará el cambio a la ITSS para que efectúe acciones de control– y a la RLT. Asimismo, deberán efectuar una declaración responsable ante la TGSS.

Sin perjuicio de lo anterior, resultarán aplicables, en cada momento, los porcentajes de exoneración correspondientes, en función de la naturaleza impeditiva o limitativa de fuerza mayor en la que se encuentre la empresa.



<p style="text-align: center;">Procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción vinculadas a la COVID-19</p> <p style="text-align: center;">-art. 3 apartado 1 del RDL-</p> <p>[Normas relacionadas: art. 23 del RDL 8/2020, art. 2 RDL 24/2020; art. 3 RDL 30/2020] y art. 3 RDL 2/2021]</p>	<p>A los procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (“ERTE ETOP”) vinculadas al COVID-19, iniciados tras la entrada en vigor del presente RDL y hasta el 30 de septiembre de 2021, les resultará de aplicación el artículo 3 del RDL 30/2020 –que prevé el régimen hasta la fecha vigente para implementar un ERTE ETOP por causas derivadas de la COVID-19–, con las siguientes especialidades:</p> <p>a.- Iniciación ERTE ETOP durante ERTE fuerza mayor: la tramitación de un ERTE ETOP podrá iniciarse mientras esté vigente un ERTE por fuerza mayor.</p> <p>b.- Efectos retroactivos: cuando el ERTE ETOP se inicie tras la finalización de un ERTE por fuerza mayor, la fecha de efectos de aquél se retrotraerá a la fecha de finalización de éste.</p> <p>c.- ERTE ETOP vigente: los ERTE ETOP vigentes a la fecha de entrada en vigor del presente RDL seguirán siendo aplicables en los términos previstos en la comunicación final y hasta el término referido en la misma.</p> <p>Igualmente, cabrá la prórroga de un expediente cuando finalice durante la vigencia del presente RDL, siempre que se acuerde.</p>
<p style="text-align: center;">Límites relacionadas con el reparto de dividendos y transparencia fiscal</p> <p style="text-align: center;">-art. 3 apartados 2 y 3 RDL-</p> <p>[Normas relacionadas: art. 5 del RDL 24/2020; art. 4 RDL 30/2020 y art. 3. RDL 2/2021]</p>	<p>De nuevo, y como se recogía en el RDL 24/2020, RDL 30/2020 y RDL 2/2021, se prorrogan hasta el 30 de septiembre de 2021 ciertas especialidades en relación con la transparencia fiscal y el reparto de dividendos:</p> <p>1.- Las empresas que tengan su domicilio fiscal en países o territorios calificados como paraísos fiscales no podrán acogerse a los ERTE por fuerza mayor y ETOP.</p> <p>2.- Las sociedades mercantiles y personas jurídicas que se acojan a los ERTE por fuerza mayor y ETOP que utilicen los recursos públicos destinados a los mismos, no podrán proceder al reparto de dividendos correspondientes al ejercicio fiscal en que se aplique el ERTE, excepto si abona previamente el importe correspondiente a la exoneración aplicada a las cuotas de la Seguridad Social.</p> <p>La limitación a repartir dividendos no será de aplicación para aquellas entidades que, a fecha 29 de febrero de 2020, tuvieran menos de 50 personas trabajadoras.</p>
<p style="text-align: center;">Salvaguarda de empleo</p> <p style="text-align: center;">-art. 3 apartado 4 RDL-</p> <p>[Normas relacionadas: D.A. sexta del RDL 8/2020, art. 6 del RDL 24/2020 y art. 5 del RDL 30/2020]</p>	<p>Se establece una nueva salvaguarda de empleo para aquellas empresas que se acojan a los beneficios en materia de exoneraciones de cuotas contenidos en este RDL, en similares términos y condiciones previstos en el RDL 30/2020 y RDL 2/2021.</p>



<p>Horas extraordinarias y nuevas externalizaciones de la actividad durante la aplicación de los expedientes de regulación temporal de empleo regulados en esta norma</p> <p>-art. 3 apartado 5 del RDL-</p> <p>[Normas relacionadas: arts. 1 y 2 del RDL 24/2020; art. 7 del RDL 30/2020 y art. 3 RDL 2/2021]</p>	<p>Se prorrogan hasta el 30 de septiembre de 2021, los límites y excepciones previstos para la realización de horas extraordinarias, nuevas contrataciones y externalizaciones. Así, y durante la aplicación de un ERTE, como regla general, no podrán realizarse ni horas extraordinarias ni nuevas contrataciones –directas o indirectas– y/o externalizaciones de actividad.</p> <p>Excepcionalmente, y previa información a los representantes legales de las personas trabajadoras, se podrán efectuar nuevas contrataciones y/o externalizaciones siempre que los empleados afectados por el ERTE no puedan desarrollar las funciones contratadas por razones objetivas y justificadas (ej. formación y/o capacitación).</p> <p>El incumplimiento de esta prohibición podría conllevar la imposición de sanciones por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.</p>
<p>Prórroga de las medidas extraordinarias para la protección del empleo y la interrupción de los contratos temporales.</p> <p>-art. 3 apartado 6 del RDL-</p> <p>[Normas relacionadas: arts. 2 y 5 del RDL 9/2020; y art. 3 RDL 2/2021]</p>	<p>Permanecerán vigentes hasta el 30 de septiembre de 2021, las siguientes medidas:</p> <p>1.- Las causas de fuerza mayor o causas económicas, técnicas, organizativas o productivas (“ETOP”) que ha provocado el COVID-19 no justifican la extinción de los contratos de trabajo ni el despido, debiendo en su caso utilizarse las medidas de flexibilidad interna de suspensión de contratos / reducción de jornada.</p> <p>2.- Interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales: en los expedientes de suspensión de contratos por fuerza mayor o causas ETOP derivados del COVID-19 que afecten a contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo y de interinidad, la suspensión del contrato supondrá la interrupción del cómputo, tanto de la duración de estos contratos, como de los periodos de referencia, equivalentes al periodo suspendido.</p>
<p>Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo</p> <p>-art. 4 del RDL-</p> <p>[Normas relacionadas: arts. 25 del RDL 8/2020 y artículos y 9 del RDL 30/2020]</p>	<p>Se prorrogan hasta el 30 de septiembre de 2021 algunas de las medidas previstas en el artículo 8 del RDL 30/2020, siendo destacable que:</p> <p>1.- Se mantiene el reconocimiento del derecho a la prestación contributiva por desempleo a los trabajadores afectados por un ERTE, aunque carezcan del período de carencia mínimo necesario para ello. Asimismo, se mantendrán vigentes los términos y plazos del RDL 30/2020, computando el período en que se perciba la prestación por desempleo de nivel contributivo a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción fijados legalmente.</p>



No obstante, y como ya se preveía en el RDL 30/2020, no se computarán como consumidas las prestaciones de desempleo de las personas trabajadoras afectadas por un ERTE, cuando aquellas accedan a un nuevo derecho, **antes del 1 de enero de 2022**, como consecuencia de la finalización de un contrato de duración determinada, de un despido individual o colectivo, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o un despido por cualquier causa declarado improcedente.

2.- Las empresas que se vean afectadas por las prórrogas de los ERTE por fuerza mayor y aquellas que estén aplicando un ERTE basado en causas ETOP, **no tendrán que presentar una nueva solicitud colectiva de las personas trabajadoras afectadas por la medida.**

3.- Se mantienen las medidas de protección por desempleo para los fijos discontinuos o aquellos que realicen trabajos fijos o periódicos hasta el 30 de septiembre de 2021.

4.- Las medidas extraordinarias previstas: (i) para la protección de las personas trabajadoras que no sean beneficiarias de prestaciones de desempleo –art. 10 RDL 30/2020–; y (ii) sobre la compatibilidad de las prestaciones por desempleo con el trabajo a tiempo parcial, serán de aplicación hasta el 30 de septiembre de 2021 tanto para las personas afectadas por los ERTE referidos en el RDL 30/2020 como para aquellas afectadas por los ERTE regulados en el presente RDL.

Título II

Medidas para la protección de los trabajadores autónomos

Prestación extraordinaria por cese de actividad para los trabajadores autónomos
-arts. 5, 6, 7, 8 y 9 del RDL-

1.- A partir del 1 de junio de 2021, los trabajadores autónomos que vinieran percibiendo a fecha de 31 de mayo, alguna de las prestaciones por cese de actividad previstas en los artículos 6 y 7 del RDL 2/2021 tendrán derecho a una exención de sus cotizaciones a la Seguridad Social:

Mes	Porcentaje exoneración cotización
junio	90%
julio	75%
agosto	50 %
septiembre	25 %

2.- Desde el 1 de junio de 2021, los trabajadores autónomos que se vean obligados a suspender todas sus actividades como consecuencia de una resolución adoptada por la autoridad competente como medida de contención de la propagación del COVID-19, podrían tener derecho a una prestación extraordinaria de cese de actividad, siempre que cumplan determinados requisitos.



	<p>3.- Existe la posibilidad de acceder a la prestación de cese de actividad de forma compatible con el trabajo por cuenta propia condicionado, entre otras estipulaciones, a que se acredite una reducción de los ingresos computables fiscalmente de más del 50%.</p>
Exoneraciones y otras medidas de interés	
<p>Empresas pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura por expedientes de regulación de empleo y una reducida tasa de recuperación de actividad</p> <p>-D. A. Primera-</p> <p>[Normas relacionadas: D.A. Primera RDL 30/2020 y D.A: Primera RDL 2/2021]</p>	<p>Empresas de sectores de reducida tasa de recuperación.</p> <p>Se consideran empresas pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura y una reducida tasa de recuperación de actividad aquellas:</p> <p>i.- que tengan ERTE prorrogados automáticamente hasta el 30 de septiembre de 2021, conforme a lo establecido en el presente RDL –vid. art. 1–; y</p> <p>ii.- cuya actividad se clasifique en alguno de los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (“CNAE”) previstos en el Anexo del RDL (a los efectos de lo dispuesto en esta D. A. Primera, se considerará que el CNAE-09 en que se clasifica la actividad de la empresa es el que resulte de la aplicación en el momento de su entrada en vigor de la presente norma).</p>
	<p>Empresas que pueden solicitar la exoneración</p> <p>1.- Empresas de sectores de reducida tasa de recuperación por ERTE y una reducida tasa de actividad en las que se haya prorrogado automáticamente un ERTE por fuerza mayor –ex art. 22 RDL 8/2020–.</p> <p>2.- Empresas de sectores de reducida tasa de recuperación que, entre el 1 de junio y al 30 de septiembre, transiten de un ERTE de fuerza mayor a un ERTE ETOP.</p> <p>3.- Empresas titulares de un ERTE ETOP del artículo 23 del RDL 8/2020 previo al RDL 24/2020.</p> <p>4.- Empresas que hayan transitado de un ERTE por fuerza mayor a un ERTE ETOP durante la vigencia del RDL 30/2020 que, al amparo de dicho RDL, pertenecían a sectores con una elevada tasa de cobertura por ERTE y una reducida tasa de recuperación de actividad.</p> <p>5.- Empresas que hayan transitado de un ERTE por fuerza mayor a un ERTE ETOP durante la vigencia del RDL 2/2021 que, al amparo de dicho RDL, pertenecían a sectores con una elevada tasa de cobertura por ERTE y una reducida tasa de recuperación de actividad.</p> <p>6.- Empresas calificadas como dependientes o integrantes de la cadena de valor –en los términos previstos por el apartado 2 del RDL 30/2020– que vean prorrogado el ERTE por fuerza mayor.</p>



		<p>7.- Empresas calificadas como dependientes o integrantes de la cadena de valor que hayan transitado o transiten de un ERTE por fuerza mayor a un ERTE ETOP en alguno de los siguientes periodos: (30 de septiembre de 2020 – 31 de enero de 2021; 1 de febrero de 2021 - 30 de mayo de 2021; y, 1 de junio de 2021 - 30 de septiembre de 2021).</p>																													
	<p>Exoneraciones</p>	<p>1.- Las Empresas, respecto de las personas trabajadoras afectadas por el ERTE que reinicien su actividad a partir del 1 de junio de 2021 –o si la hubieren reiniciado desde la entrada en vigor del RDL 18/2020 (13 de mayo de 2020) – quedarán exoneradas entre el 1 de junio de 2021 y el 30 de septiembre de 2021, del abono de la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, en los porcentajes y condiciones que a continuación se relacionan.</p> <table border="1" data-bbox="743 846 1382 994"> <thead> <tr> <th colspan="2">Exoneraciones</th> </tr> <tr> <th>Porcentaje reducción cuota</th> <th>Número de personas trabajadoras/asimilados al alta Seguridad Social a 29/02/2020</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>95 %</td> <td><50</td> </tr> <tr> <td>85%</td> <td>≥50</td> </tr> </tbody> </table> <p>2.- Las Empresas quedarán exoneradas, respecto de las personas trabajadoras que tengan sus actividades suspendidas entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de 2021 y por los periodos y porcentajes afectados por la suspensión, en los porcentajes y condiciones que a continuación se relacionan:</p> <table border="1" data-bbox="743 1218 1382 1491"> <thead> <tr> <th>Número de trabajadores/asimilados en alta Seguridad a 29/02/2020</th> <th>Mes</th> <th>Porcentaje reducción Cuota</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4"><50</td> <td>junio</td> <td>85%</td> </tr> <tr> <td>julio</td> <td>85%</td> </tr> <tr> <td>agosto</td> <td>85 %</td> </tr> <tr> <td>septiembre</td> <td>70 %</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">≥50</td> <td>junio</td> <td>75%</td> </tr> <tr> <td>julio</td> <td>75%</td> </tr> <tr> <td>agosto</td> <td>75 %</td> </tr> <tr> <td>septiembre</td> <td>60%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Estas exoneraciones son incompatibles con las exoneraciones de los artículos 1 y 2 del presente RDL indicadas con anterioridad.</p>	Exoneraciones		Porcentaje reducción cuota	Número de personas trabajadoras/asimilados al alta Seguridad Social a 29/02/2020	95 %	<50	85%	≥50	Número de trabajadores/asimilados en alta Seguridad a 29/02/2020	Mes	Porcentaje reducción Cuota	<50	junio	85%	julio	85%	agosto	85 %	septiembre	70 %	≥50	junio	75%	julio	75%	agosto	75 %	septiembre	60%
Exoneraciones																															
Porcentaje reducción cuota	Número de personas trabajadoras/asimilados al alta Seguridad Social a 29/02/2020																														
95 %	<50																														
85%	≥50																														
Número de trabajadores/asimilados en alta Seguridad a 29/02/2020	Mes	Porcentaje reducción Cuota																													
<50	junio	85%																													
	julio	85%																													
	agosto	85 %																													
	septiembre	70 %																													
≥50	junio	75%																													
	julio	75%																													
	agosto	75 %																													
	septiembre	60%																													
	<p>Efectos de las exoneraciones</p>	<p>Las exenciones en la cotización a la Seguridad Social establecidas en el presente RDL no tendrán efectos para las personas trabajadoras, manteniéndose la consideración del periodo en que se apliquen como efectivamente cotizado a todos los efectos.</p>																													



<p style="text-align: center;">Incorporación efectiva y aplicación de los expedientes de regulación temporal de empleo a las personas con contrato fijo-discontinuo o las que realizan trabajos fijos y periódicos que se repitan en fecha ciertas</p> <p style="text-align: center;">-D. A. Tercera-</p>	<p>Las empresas deberán incorporar efectivamente a las personas con contrato fijo-discontinuo y a aquellas que realizan trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas durante el periodo teórico de llamamiento, entendido como aquel correspondiente al trabajo efectivo desarrollado por cada una de ellas entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de 2019.</p> <p>Las personas trabajadoras fijos discontinuos o fijos periódicos deberán ser afectadas en ese momento por los ERTE vigentes a fecha de entrada en vigor de esta norma o autorizados con posterioridad a la misma, y mantenerse en dicha situación hasta que tenga lugar su reincorporación efectiva o, en su caso, hasta la fecha de interrupción de su actividad.</p> <p>La prestación extraordinaria de desempleo –prevista en el art. 9 del RDL 30/2020– resultará aplicable: (i) cuando el período teórico de llamamiento no esté incluido en el período comprendido entre el 1 de junio al 30 de septiembre de 2021 y una vez finalizado este; (ii) durante las interrupciones ordinarias de actividad en aquellos casos en que haya incorporación efectiva; y (iii) en el resto de situaciones que afectan a fijos discontinuos o fijos periódicos.</p>
<p style="text-align: center;">Prórroga del Plan MECUIDA</p> <p style="text-align: center;">-D. A. Sexta-</p> <p>[Normas relacionadas: art. 6 del RDL 8/2020 y D.A. Tercera RDL 2/2021]</p>	<p>Se prórroga el artículo 6 del RDL 8/2020, que regulaba el Plan MECUIDA, hasta el 30 de septiembre de 2021.</p>
<p style="text-align: center;">Otras novedades relevantes</p>	<p>Destacan, entre otras medidas, las siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- Se establece que aquellos trabajadores autónomos que, a fecha de 31 de mayo de 2021, no puedan causar derecho a la prestación extraordinaria por cese de actividad referida podrán acceder a una prestación económica de cese de actividad durante el tiempo que permanezca la actividad suspendida –D.T. 2ª. –. 2.- Se prorrogan las medidas de apoyo al sector cultural y, especialmente, a los artistas en espectáculos públicos –D.T. Primera y D.F. Segunda– 3.- Se añade un artículo 4 quáter a la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora y el crecimiento del empleo que pretende incentivar la contratación de aquellas personas con una capacidad intelectual límite.

La entrada en vigor de este RDL tendrá efectos desde el día de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, esto es, hoy 28 de mayo de 2021.

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



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:

Alfredo Aspra | Socio del área laboral
alfredo.aspra@es.Andersen.com

Pedro Alonso | Socio del área laboral
pedro.alonso@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.

