



**ilv silver,**

Barcelona, 4 de octubre de 2021

**Nota Informativa Laboral.  
Prórroga de los ERTes y otras  
novedades.**



## Nota Informativa sobre la nueva prórroga de los ERTEs y otras novedades.

En fecha 29 de septiembre de 2021 se han publicado el Real Decreto-ley 18/2021 sobre ERTEs y otras medidas urgentes para la protección del empleo, e igualmente el Real Decreto-ley 817/2021 por el que se fija el nuevo salario mínimo interprofesional (“SMI”), y la Ley 12/2021 sobre la presunción de laboralidad de la actividad de los “riders”, las cuales procedemos de forma sintetizada a recoger a continuación.

### 1. REAL DECRETO-LEY 18/2021 (en adelante, “RDL 18/2021”)

#### i. Prórroga de los ERTE en vigor en fecha 30 de septiembre de 2021:

Todos los ERTEs (incluido los ERTE ETOP<sup>1</sup>) se podrán prorrogar hasta el 28 de febrero de 2022. Dicha prórroga estará sujeta a las siguientes condiciones:

- **Autorización administrativa previa** junto con la aportación de documentación concreta.
- Documentación a presentar junto con la solicitud de prórroga:
  - Relación de las horas o días de trabajo suspendidos o reducidos durante los meses de julio, agosto y septiembre de 2021 de cada uno de los trabajadores incluidos en el ERTE.
  - En el supuesto de los ERTEs ETOP, además, se adjuntará informe de la representación de los trabajadores con la que se negoció el mismo.
- Plazo de presentación: entre el **1 y el 15 de octubre de 2021**.
- En caso de no solicitar la prórroga ni aportar la documentación requerida dentro del plazo establecido se dará el ERTE por finalizado y no será aplicable desde el 1 de noviembre de 2021.
- Plazo para emitir resolución por parte de la Autoridad Laboral: diez días hábiles para que se dicte resolución expresa sobre la prórroga, en caso de no hacerlo, se entenderá estimada la solicitud de prórroga por silencio administrativo positivo.
- Se tiene que formular nueva **solicitud colectiva de prestaciones** por desempleo en el plazo de quince días hábiles siguientes al 1 de noviembre de 2021, o a la fecha de la notificación de la resolución expresa o del certificado acreditativo del silencio administrativo, en caso de que sea posterior al 1 de noviembre.

#### ii. ERTE FM por Impedimento y ERTE FM por Limitación de la actividad:

Se mantiene la regulación de estos dos tipos de ERTEs para empresas afectadas por nuevas restricciones y medidas de contención sanitaria vinculadas a la Covid-19 entre el **1 de noviembre de 2021 hasta el 28 de febrero de 2022**, permitiendo la posibilidad de nuevas solicitudes, así como la posibilidad de pasar de uno a otro sin necesidad de tramitar nuevo expediente (sin perjuicio de las obligaciones de comunicación y los porcentajes de exoneración que correspondan en cada caso).

---

<sup>1</sup> En lo relativo a los ERTE ETOP, el artículo en cuestión no estaría exento de dudas pues, previamente, este tipo de ERTE no estaba sometido a autorización y es posible que (por así permitirlo la normativa hasta ahora de aplicación) su vigencia acordada y/o ya comunicada esté prevista para más allá del 1 noviembre de 2021. No obstante, si se pretende mantener la ejecución de un ERTE ETOP más allá del 30 de octubre de 2021 parece que sería necesario presentar la solicitud de prórroga ante la Autoridad Laboral.



iii. Acciones formativas vinculadas a las exenciones en la cotización:

Se introduce un régimen de **mayores ventajas** para las empresas que promuevan **actividades formativas** entre el 1 de noviembre de 2021 y el 28 de febrero de 2022 para trabajadores afectados por el ERTE, teniendo en cuenta que:

- Se condicionan el acceso a mayores porcentajes de exoneración en la cotización a la Seguridad Social.
- Podrán desarrollarse a través de cualquiera de los tipos de formación previstos en la Ley 20/2015, de 9 de septiembre.
- Deberá informarse a la RLT sobre dichas acciones.
- El plazo para la prestación efectiva de las acciones formativas finalizará el 30 de junio de 2022.
- Las acciones formativas deberán desarrollarse durante la aplicación de la reducción de jornada o suspensión del contrato o en tiempo de trabajo.
- El número mínimo de horas de formación será:
  - De 10 a 49 trabajadoras: 30 horas.
  - De 50 o más trabajadores: 40 horas.
- Además, las empresas que formen a trabajadores afectados por un ERTE tendrán derecho a un incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada en las siguientes cantidades:
  - De 1 a 9 trabajadoras: 425€/persona.
  - De 10 a 49 trabajadores: 400€/persona.
  - De 50 o más trabajadores: 320€/persona.


iv. Exoneraciones de las cotizaciones a la Seguridad Social:

Desaparecen para trabajadores en activo, y el porcentaje de exoneración para los trabajadores afectados (del 40% al 100%) será en función del **tipo ERTE, plantilla y la realización o no de acciones formativas** (artículo 4 RDL 18/2021). Asimismo, se establece que se deberá presentar una lista de afectados en el plazo de 5 días hábiles desde que produzca efectos la resolución expresa o se estime la solicitud de prórroga por silencio administrativo.

v. Prórroga de medidas sociales en defensa del empleo y medidas extraordinarias de protección de los trabajadores: hasta el 28 febrero de 2022

Continúan las limitaciones en línea con lo ya existente:

- Las empresas que, a fecha 31 de octubre de 2021, estén aplicando un **ERTE FM podrán tramitar un ERTE ETOP** y sus efectos se retrotraerán a la fecha del fin de aquel.
- **Limitación de despedir** con base en causas de FM y ETOP derivadas de los artículos 22 y 23 del RDL 8/2020.
- **Interrupción del cómputo del plazo de los contratos temporales** afectados por una suspensión basada en causas del 22 y 23 del RDL 8/2020.
- **Limitación de realizar horas extraordinarias**, nuevas externalizaciones de la actividad y suscribir nuevas contrataciones (directas o indirectas) durante la aplicación de un ERTE, con las mismas excepciones.
- Se mantiene vigente la **salvaguarda de empleo de 6 meses** desde la fecha de reanudación de la actividad para aquellas empresas que reciban exoneraciones (devolución de las mismas en casos de extinciones improcedentes), aplicándose, igualmente, nueva cláusula de mantenimiento de empleo de 6 meses para aquellas empresas que apliquen nuevas exoneraciones (**6 + 6**).
- **Limitación en el reparto de dividendos** que afecta del ejercicio fiscal actual y prohibición para tramitar un ERTE en empresas y entidades que tengan su domicilio fiscal en países o territorios calificados como paraísos fiscales.
- **Compatibilidad** de las prestaciones por desempleo con el trabajo a **tiempo parcial**.
- Se mantiene la aplicación del **70% sobre la base reguladora** a efectos de cálculo de la prestación por desempleo.

- 
- Se **prorroga la prestación por desempleo** de los trabajadores afectados por un ERTE **sin exigencia del periodo de carencia**.
  - Se mantiene el **consumo de la prestación** de desempleo desde el 1 de octubre de 2020, salvo: para el acceso al desempleo antes del 1 de enero de 2023 y para el acceso al desempleo a partir del 1 de enero de 2027 como consecuencia de determinados supuestos extintivos.
  - Se mantiene la prestación extraordinaria para **trabajadores fijos discontinuos** y que se encuentren en los supuestos establecidos en el artículo 7 del RDL 18/2021.

vi. Otras medidas

- Se prorroga el Plan MECUIDA hasta el 28 de febrero de 2022.
- Se recogen especificidades respecto a los trabajadores autónomos en materia de exención en la cotización y de prestaciones por cese de actividad.

## 2. REAL DECRETO 817/2021, de 28 de septiembre

Con efectos del 1 de septiembre de 2021 se fija el **SMI** en 32,17 €/día, **965 €/mes** (14 pagas), o 13.510 €/anuales, regulándose en el referido Real Decreto el mecanismo de compensación y absorción.

## 3. LEY 12/2021, de 28 de septiembre

Se aprueba mediante Ley la modificación del Estatuto de los Trabajadores (previamente modificada mediante Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo) para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de las plataformas digitales. En particular, se introduce:

- La **presunción de laboralidad** de la actividad de las personas dedicadas al **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 (**Disposición Adicional Vigésimotercera ET**).
- El **deber de informar a la RLT** 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 como empleador (**artículo 64.4.d) ET**).

\*\*\* \*\*

Quedamos a su disposición para aclarar cualquier duda.

Muy atentamente,

**Miguel Gudín.**  
Socio Área Laboral

**Barcelona**

C/ Santaló 10, 1º  
08021 Barcelona, Spain  
T. + 34 932 411 670

**Madrid**

C/ Agustín de Betancourt 21  
28003 Madrid, Spain  
T. +34 917 885 316



ilvsilver.com  
info@ilvsilver.com