

# medidas urgentes para la defensa del empleo, la reactivación económica y la protección de los trabajadores autónomos.

Real Decreto-Ley 11/2021

En el BOE del 28 de mayo se ha publicado el Real Decreto-ley 11/2021, de 27 de Mayo de 2021, sobre medidas urgentes para la defensa del empleo, la reactivación económica y la protección de los trabajadores autónomos que recoge, entre otras cuestiones, el V acuerdo social suscrito entre Gobierno y agentes sociales, con entrada en vigor el mismo día de su publicación.

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

## 1.- Prórroga de los ERTes COVID de fuerza mayor vigentes:

Este RDley determina:

a) la prórroga automática hasta el 30 de septiembre del 2021 de los ERTes de fuerza mayor relacionada con la COVID actualmente en vigor que se tramitaron al amparo del artículo 22 del RDley 8/20.

b) que se mantienen vigentes en los términos previstos por las resoluciones estimatorias los ERTes de fuerza mayor por **impedimento** en el desarrollo de la actividad actualmente vigentes basados en el apartado 2 de la disposición adicional primera del RDley 24/20, en el artículo 2.1 del RDley 30/20 y en el artículo 2.1 del RDley 2/21. Resultarán aplicables las siguientes exoneraciones durante el periodo de cierre, entre el 1 de Junio y el 30 de septiembre:

<b>Plantilla a 29/2/20</b>	<u>Durante el periodo de cierre y con el límite del 30/9/2021</u>
< 50 trabajadores	100%
50 trabajadores o +	90%

c) la prórroga automática hasta el 30 de septiembre de 2021 de los ERTes de fuerza mayor **por limitación del desarrollo normalizado de la actividad** actualmente vigentes basados en el artículo 2.2 del RDley 30/20 y en el artículo 2.1. del RDley 2/2021. Resultarán aplicables las siguientes exoneraciones entre el 1 de junio y el 30 de septiembre respecto de los trabajadores que tengan sus actividades suspendidas y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión:

<b>Plantilla a 29/2/20</b>	junio	julio	agosto	<u>septiembre</u>
< 50 trabajadores	85%	85%	75%	75%
50 trabajadores o +	75%	75%	65%	65%

## 2.- Tramitación de nuevos ERTes de fuerza mayor por restricciones, limitaciones o impedimentos de la actividad para cualquier sector.

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

Para estos ERTes aplicarán las siguientes exoneraciones, según exista impedimento o limitación de la actividad

Impedimento: durante el periodo de cierre, entre el 1 de junio y el 30 de septiembre

<b>Plantilla a 29/2/20</b>	<u>Durante el periodo de cierre y con el límite del 30/9/2021</u>
< 50 trabajadores	100%
50 trabajadores o +	90%

Limitación de normal desarrollo de la actividad: entre el 1 de junio y el 30 de septiembre

<b>Plantilla a 29/2/20</b>	junio	julio	agosto	<u>septiembre</u>
< 50 trabajadores	85%	85%	75%	75%
50 trabajadores o +	75%	75%	65%	65%

## 3.- “Reconversión” de ERTes de fuerza mayor de impedimento a ERTes de fuerza mayor por limitación y viceversa.

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.

## 4.- Exoneraciones en ERTes de empresas especialmente afectadas por la pandemia (alta tasa de cobertura de trabajadores en ERTE y reducida tasa de recuperación).

La disposición adicional 1ª de este Real Decreto-ley regula un programa de exoneraciones para empresas que entiende especialmente afectadas:

- Se actualiza el listado de cnaes contenido en el Anexo (incluye 3 nuevas actividades y excluye 5).
- las empresas pertenecientes a los cnaes recogidos en el Anexo que hayan visto su ERTE por FM COVID prorrogado hasta el 30 de septiembre o que transiten entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de un ERTE de FM COVID a un ERTE ETOP COVID en virtud del presente RD-ley.
- las empresas que, habiendo visto su ERTE por FM COVID prorrogado o transitando entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de un ERTE de FM COVID a un ERTE ETOP COVID en virtud del presente RD-ley, tengan una estrecha relación con las empresas anteriores: o bien su negocio depende indirectamente y en su mayoría de empresas del apartado anterior, o bien forman parte de su cadena de valor.
- las empresas pertenecientes a los cnaes recogidos en el Anexo que tengan un ERTE ETOP COVID vigente y hubieran estado ya disfrutando de las exoneraciones previstas en la disposición adicional 1ª del RDley 2/21

Programa de exoneraciones de las cuotas empresariales varía según el trabajador haya sido activado o permanezca en ERTE:

Trabajadores afectados por ERTE que sean activados a partir del 1/6/2021

<b>Plantilla a 29/2/20</b>	junio	julio	agosto	<u>septiembre</u>
< 50 trabajadores	95%	95%	95%	95%
50 trabajadores o +	85%	85%	85%	85%

Trabajadores que permanecen en ERTE

<b>Plantilla a 29/2/20</b>	junio	julio	agosto	<u>septiembre</u>
< 50 trabajadores	85%	85%	85%	70%
50 trabajadores o +	75%	75%	75%	60%

Estas exoneraciones son incompatibles con las analizadas en los otros apartados del presente documento.

## 5.- ERTES COVID ETOP

A los ERTES basados en causas económicas, técnicas, organizativas, o de la producción vinculadas la COVID iniciados tras la entrada en vigor del presente RDley y hasta el 30 de Septiembre le seguirá siendo de aplicación el artículo 23 del RD-ley 8/20 que contiene normativa especial sobre el procedimiento y la configuración de la mesa negociadora por la parte social.

## 6.- Prórroga de las medidas limitativas o prohibitivas

Se prorrogan hasta el 30 de septiembre las siguientes medidas:

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

6.2.- 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.

6.3.- 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 RD-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 RDley, adquirirán un nuevo compromiso de otros 6 meses que iniciará su cómputo una vez finalizado el anterior.

6.4.- Las empresas durante la aplicación de los ERTES 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 de 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 una prohibición a futuro, por tanto los contratos de puesta a disposición vigentes con ETTs 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.

6.5.- Se mantienen vigentes hasta el 30 de septiembre de 2021 la prohibición de extinguir contratos de trabajo o despedir por fuerza mayor o las causas que justifican los ERTES 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.

## 7.- Breve referencia a otras medidas

7.1.- Se prorroga el plan MECUIDA hasta el 30/9/2021.

7.2.- Se crea una nueva modificación con entrada en vigor el 1 de Junio: los empleadores que contraten por tiempo indefinido a personas con discapacidad intelectual límite tendrán derecho a una bonificación mensual de 125 euros/mes (1500 euros/año) en la seguridad social de la cuota empresarial durante 4 años,

7.3.- 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 ERTES 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 los términos previstos por el art. 8.7 del RDley 30/20
- Compatibilidad de la prestación de desempleo derivado de un ERTE COVID con un trabajo a tiempo parcial
- Las empresas que ya hubieran formulado una solicitud colectiva de acceso a la prestación de desempleo no estarán obligadas a presentar una nueva declaración

7.4.- Para los **trabajadores autónomos** se recoge un paquete de medidas de apoyo (Titulo II y Disposición Transitoria 2ª).

7.5.- Se regulan obligaciones específicas de llamamiento y reincorporación efectiva, o bien aplicación de ERTES, respecto de los trabajadores fijos discontinuos o que realicen trabajos fijos y periodos que se repitan en fechas ciertas (Disposición Adicional 3ª).