

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

El 28 de mayo de 2021 se ha publicado en el Boletín Oficial del Estado y ha entrado en vigor 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 (el “**RDL 11/2021**”).

El RDL 11/2021 incorpora medidas en materia laboral y de Seguridad Social, con el propósito de defender el empleo y garantizar la viabilidad futura de las empresas mediante la prórroga de las medidas de flexibilidad que se han ido adoptando desde el comienzo de la emergencia sanitaria causada por la COVID-19, así como la prórroga de las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo de las personas trabajadoras y de las diferentes medidas complementarias, adoptadas todas ellas mediante diversos reales decretos-leyes, tales como el Real Decreto-ley 8/2020 de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 (el “**RDL 8/2020**”), el Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19 (el “**RDL 9/2020**”), el Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19 (el “**RDL 11/2020**”), el Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo (el “**RDL 30/2020**”) y el Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo (el “**RDL 2/2021**”), entre otros.

El RDL 11/2021 establece, asimismo, medidas de protección para trabajadores autónomos ante la crisis sanitaria que aún no se ha solucionado.

Analizamos en esta nota jurídica los aspectos principales del RDL 11/2021 que afectan a las empresas:

1. NOVEDADES EN MATERIA LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL

Contenido	RDL 11/2021
<p>ERTEs por Fuerza Mayor derivados de la COVID-19</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Prórroga de los ERTes por Fuerza Mayor. Se prorrogan los siguientes ERTes hasta el 30 de septiembre de 2021 con las siguientes particularidades: <ul style="list-style-type: none"> - Prórroga automática de los ERTes por Fuerza Mayor en virtud del art. 22 del RDL 8/2020. - Prórroga de los ERTes por impedimento en el desarrollo de la actividad existentes hasta la fecha. - Prórroga automática de los ERTes por limitación al desarrollo normalizado de la actividad, basado en el art. 2.2 del RDL 30/2020, o en el art. 2.1 del RDL 2/2021.

Exoneraciones aplicables

- **Exoneraciones aplicables:**
 - **ERTEs por impedimento de la actividad. Durante el periodo de cierre y hasta el 30 de septiembre de 2021**, serán aplicables las siguientes medidas extraordinarias en materia de cotización previstas en el RDL 30/2020:
 - (i) en empresas de menos de 50 trabajadores a 29 de febrero de 2020: exoneraciones del 100%; y
 - (ii) en empresas con 50 o más trabajadores a 29 de febrero de 2020: exoneraciones del 90%.
 - **ERTEs por limitación al desarrollo normalizado de la actividad. Desde el 1 de junio de 2021 y hasta el 30 de septiembre** las exoneraciones aplicables serán:
 - (i) en empresas de menos de 50 trabajadores en alta a 29 de febrero de 2020: del 85% en los meses de junio y julio y del 75% en los meses de agosto y septiembre; y
 - (ii) en empresas de 50 o más trabajadores en alta a 29 de febrero de 2020: del 75% en los meses de junio y julio y del 65% en los meses de agosto y septiembre.
 - **ERTEs por sectores ultraprotegidos.** Se modifica el listado de CNAEs en y, en consecuencia, el nº de empresas con derecho a exenciones bien por pertenecer directamente a sectores ultraprotegidos, o bien por depender su negocio de éstos. **Entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de 2021**, las exoneraciones que se aplican serán diferentes en función de los trabajadores que permanecen en el ERTE a los trabajadores reincorporados a sus puestos de trabajo, en los siguientes términos:
 - (i) Para los trabajadores que reinicien su actividad a partir del 1 de junio de 2021:
 - i. en empresas con menos de 50 trabajadores a 29 de febrero de 2020: exoneraciones del 95%; y
 - ii. en empresas con más de 50 trabajadores a 29 de febrero de 2020: exoneraciones del 85%.
 - (ii) Para los trabajadores que permanezcan en ERTE entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de 2021:
 - i. en empresas con menos de 50 trabajadores a 29 de febrero de 2020, exoneraciones aplicables a los meses de junio, julio, agosto y septiembre: 85%, 85%, 85% y 70%; y
 - ii. en empresas con más de 50 trabajadores a 29 de febrero de 2020, exoneraciones aplicables a los meses de junio, julio, agosto y septiembre: 75%, 75%, 75% y 60%.

<p>Nuevos ERTEs por impedimento o limitaciones de actividad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Solicitud de nuevos ERTEs por impedimento o limitaciones a la actividad. A partir del 1 de junio de 2021 y hasta el 30 de septiembre de 2021 podrán solicitarse nuevos ERTEs por impedimento o limitaciones a la actividad por nuevas restricciones o medidas de contención sanitaria en virtud del art. 2 del RDL 30/2020. El procedimiento y requisitos para la exoneración de cuotas a la Seguridad Social son los previstos en el apartado anterior. • Simplificación de los trámites. Una vez que se disponga de resolución estimatoria (expresa o tácita), en el ERTE de impedimento o de limitación, el paso de la situación de impedimento a limitación o viceversa, como consecuencia de modulaciones de las restricciones sanitarias adoptadas por las autoridades competentes, no requerirá la tramitación de un nuevo ERTE.
<p>Prórroga de contenidos complementarios del RDL 30/2020</p>	<p>(i) ERTEs ETOP. Pueden continuar presentándose nuevos ERTEs ETOP vinculados al COVID-19 y prorrogar los ya existentes hasta el 30 de septiembre de 2021 (en base al art. 3 del RDL 30/2020).</p> <p>(ii) Mantenimiento del empleo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • En relación con la salvaguarda del empleo se conserva el compromiso de mantenimiento del empleo en los términos del art. 5 del RDL 30/2020, entendiéndose de esta forma que las empresas que se acojan a las ayudas previstas en esta norma deberán mantener su plantilla un nuevo periodo de 6 meses de duración. • En relación con los límites y previsiones relacionados con (i) reparto de dividendos y (ii) transparencia fiscal a los que refiere el art. 4 del RDL 30/2020, se mantendrán vigentes hasta el 30 de septiembre de 2021, para todos los expedientes, autorizados con anterioridad o en virtud del presente RDL 11/2021. • Los límites y excepciones en relación con la realización de horas extraordinarias, nuevas contrataciones y externalizaciones a los que se refiere el art. 7 del RDL 30/2020, se mantendrán vigentes hasta el 30 de septiembre de 2021 y resultarán de aplicación a todos los expedientes autorizados por el presente RDL 11/2021. • Igualmente, se mantienen en vigor hasta el 30 de septiembre de 2021 lo dispuesto en los art. 2 y 5 del RDL 9/2020. Lo anterior implica que: <ul style="list-style-type: none"> ▪ las situaciones de fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción vinculadas con la situación actual del Covid-19 no son causas legítimas para justificar despidos ni extinciones de contrato y que, ▪ la suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad de trabajadores afectados por ERTEs vinculados a la COVID-19 –tanto por

	<p>fuerza mayor como por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción–supondrá la interrupción del cómputo de la duración y de los correspondientes periodos de referencia.</p>
<p>Prórroga de las medidas de protección de los trabajadores recogidos en el RDL 30/2020</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se extiende la prestación de desempleo sin exigencia del periodo de ocupación cotizado mínimo hasta el 30 de septiembre de 2021 en los términos previstos en el RDL 30/2020. • Se mantiene la no reposición de prestaciones (contador a cero) hasta el 30 de septiembre de 2021, aunque no computarán las prestaciones consumidas desde esa fecha para quienes, antes del 1 de enero de 2022, accedan a la prestación por desempleo por finalización de un contrato de duración determinada, por un despido, individual o colectivo, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o por un despido por cualquier causa declarado improcedente. • No será necesaria la presentación de nueva solicitud colectiva para que los trabajadores perciban la prestación por desempleo. • Se mantiene la prestación extraordinaria para los trabajadores fijos discontinuos o que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas. • Cuando se compatibilice una prestación por desempleo derivada de un ERTE con un trabajo a tiempo parcial no se deducirá de la cuantía de la prestación la parte proporcional al tiempo trabajado.
<p>Prórroga de la vigencia del art. 6 del RDL 8/2020 (Disposición adicional tercera)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se prorroga la vigencia del art. 6 del RDL 8/2020 en el que se regula el Plan MECUIDA y que sustancia el derecho a flexibilizar la jornada laboral para ejercer el cuidado de las personas dependientes.

La información contenida en esta Nota Informativa es de carácter general y no constituye asesoramiento jurídico. Este documento ha sido elaborado el 31 de mayo de 2021 y Pérez-Llorca no asume compromiso alguno de actualización o revisión de su contenido.