

NOTA INFORMATIVA

Novedades laborales aprobadas en la reunión del Consejo de Ministros de 28 de septiembre de 2021

El pasado día 28 de septiembre de 2021, el Gobierno aprobó, en la reunión ordinaria del Consejo de Ministros, una serie de medidas relevantes en el ámbito laboral, que han sido publicadas en el Boletín Oficial del Estado en el día de hoy -29 de septiembre-, y que a continuación venimos a comentar.

Nos referimos, en primer lugar, a la subida del Salario Mínimo Interprofesional, así como a la nueva regulación de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo, que sí bien quedan prorrogados de manera automática durante treinta días -del 30 de septiembre al 31 de octubre-, se crea un nuevo “esquema” en su tramitación y funcionamiento

Subida del Salario Mínimo Interprofesional

Contenida en el **Real Decreto 817/2021, de 28 de septiembre, por el que se fija el Salario Mínimo Interprofesional para 2021**, se incrementa la cuantía del SMI hasta los 965 euros mensuales -entiéndase, en catorce pagas, 13.510 euros anuales- o a los 32,17 euros diarios.

De conformidad con la Disposición Final Tercera, los efectos de la subida del SMI se extenderán desde el 1 de septiembre -siendo, por tanto, retroactiva- hasta el 31 de diciembre de 2021, emplazándose el Gobierno a un nuevo incremento en el año 2022.

Novedades en materia de Expedientes de Regulación Temporal de Empleo

La nueva regulación se encuentra contenida en el **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**.

- Expedientes de Regulación Temporal de Empleo vigentes a 30 de septiembre

Desde un punto de vista pragmático, la primera cuestión a abordar es en qué situación quedan los ERTes vigentes hasta el momento. La Disposición Transitoria Única del nuevo Real Decreto-Ley establece que *“las previsiones recogidas en el título I y la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 11/2021, de 27 de mayo, seguirán siendo de aplicación hasta el 31 de octubre de 2021, respecto de los*

expedientes de regulación temporal de empleo vigentes a 30 de septiembre de 2021”.

Es decir, los ERTEs cuya vigencia fuera a expirar la medianoche del 30 de septiembre de 2021 **quedan automáticamente prorrogados**, en las mismas condiciones, manteniendo su mismo esquema.

Igualmente, se aplicará el mismo régimen vigente hasta el momento a los ERTEs aprobados entre el 1 y el 31 de octubre, mas únicamente hasta el propio 31 de octubre. Posteriormente, tendrá que tramitarse la correspondiente prórroga que trataremos a continuación.

Esta prórroga mensual tiene el objetivo de que las empresas *“tengan tiempo para preparar sus planes de formación”*, a los que los ERTEs estarán extremadamente vinculados con posterioridad al día 31 de octubre.

- Expedientes de Regulación Temporal de Empleo tras el 31 de octubre

Los ERTEs prorrogados en virtud de lo contenido en el Real Decreto-Ley mantendrán su vigencia entre los días 1 de noviembre de 2021 y el 28 de febrero de 2022.

El artículo 1 del Real Decreto-Ley establece la obligación de instar la prórroga de los ERTEs ante la autoridad laboral que los autorizase entre los días 1 y 15 de octubre. **De no hacerlo, el ERTE se dará por finalizado desde el día 1 de noviembre.**

La solicitud de prórroga deberá ir acompañada de *“una relación de las horas o días de trabajo suspendidos o reducidos durante los meses de julio, agosto y septiembre de 2021 de cada una de las personas trabajadoras, debidamente identificadas en relación con cada uno de los centros de trabajo”*. El ERTE quedará prorrogado si se presenta la relación mencionada, sin que el SEPE entre a valorar, de nuevo, la adecuación de las causas.

Se establece, asimismo, un nuevo sistema de bonificaciones en el pago de las cuotas de la Seguridad Social de los trabajadores, estrechamente vinculado a las actividades formativas que emprenda la empresa hasta el 30 de junio de 2022 para la *“mejora de las competencias profesionales”* de las personas trabajadoras, incluyendo, pero no limitándose a *“la adquisición de competencias digitales”*, aunque no tenga relación con la actividad desarrollada por la empresa.

Para la aplicación de las nuevas bonificaciones, cada trabajador afectado al ERTE tendrá que realizar treinta horas de actividades formativas -en empresas de entre diez y cuarenta y nueve trabajadores- o cuarenta -en las empresas de cincuenta trabajadores o más-. Las actividades formativas tendrán que transcurrir, necesariamente, en el tiempo de reducción de la jornada o de suspensión del contrato.

El estado de las bonificaciones queda de la siguiente manera:

	ERTE por fuerza mayor	ERTE por causa ETOP
Con plan de formación	100%	Menos de 10 personas: 80% 10 personas o más: 80%
Sin plan de formación	100%	Menos de 10 personas: 50% 10 personas o más: 40%

- Expedientes de Regulación Temporal de Empleo para las empresas afectadas por la erupción del volcán Cumbre Vieja en la isla de La Palma

La Disposición Adicional Quinta del Real Decreto-Ley viene íntegramente dedicada a las medidas extraordinarias que deberán tomar las empresas afectadas en cualquier forma por la erupción del volcán Cumbre Vieja.

Las exoneraciones en las cuotas a la Seguridad Social son extensibles a cualquier empresa ubicada en la Comunidad Autónoma de las Islas Canarias cuya actividad se haya visto alterada de manera directa o indirecta por la erupción volcánica.

Las exoneraciones, que no están sujetas a ningún tipo de plan formativo, serán de un 100% en los ERTes de impedimento por fuerza mayor y de un 90% en los ERTes de limitación.

El presente documento es una recopilación de la información recabada por ETL GLOBAL ADDIENS, S.L. y cuya finalidad es estrictamente informativa y divulgativa. En definitiva, la información y comentarios en esta Alerta Informativa contenidos no suponen en ningún caso asesoramiento jurídico de ninguna clase y en ningún caso podrá utilizarse esta Alerta Informativa como documento sustitutivo de dicho asesoramiento jurídico. El contenido del presente documento es estrictamente confidencial y no podrá ser divulgado a terceros sin la previa autorización de ETL GLOBAL ADDIENS, S.L.