

La regulación de los ERTE tras 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.

1. Resumen de medidas

Este RDL se publica con el objetivo de dar un impulso -en principio final- al mecanismo de los ERTE y, como novedad se pone el acento en la ayuda a la formación de las personas trabajadoras. Así, la nota de prensa remitida por el Gobierno señala textualmente que *“En esta ocasión, el mecanismo de los ERTE promueve la formación como paso fundamental para recapitalizar las personas trabajadoras trabajadores y mejorar su empleabilidad. Las empresas que cuenten con acciones formativas podrán acceder a mayores exenciones en las cotizaciones a la Seguridad Social”*.

- Se crea una nueva figura de ERTE de formación que incentiva actividades formativas con subvenciones y exoneraciones. El resto de ERTES se prorrogan hasta el 28 de febrero de 2022, con condiciones y procedimientos que se detallan en esta nota.
- Asimismo, se prorrogan las principales medidas de protección actualmente en vigor relativas a desempleo de trabajadores y autónomos, Plan MECUIDA, manteniendo en paralelo los compromisos y las restricciones empresariales al reparto de dividendos y al despido.
- También como novedad, se aprueban ERTE específicos para las empresas afectadas por la erupción del volcán Cumbre Vieja en la isla de La Palma y en el conjunto de las Islas Canarias, con exoneraciones en las cotizaciones sociales específicas, que se detallarán en la presente nota.
- Señalar también que el RDL entra en vigor el día de su publicación, el 29 de septiembre de 2021, sin embargo, la Disposición transitoria única del RDL prorroga las medidas recogidas en el título I y la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 11/2021, hasta el 31 de octubre, es por ello que la fecha de referencia inicial de muchas de las medidas de este RDL se fija el 1 de noviembre de 2021.

2. Prórroga de los ERTE en vigor

El artículo 1 del RDL regula la prórroga de los expedientes de regulación temporal de empleo vigentes a fecha de 30 de septiembre de 2021.

- A este respecto la prórroga no es automática, sino que ha de presentarse una solicitud por parte de la empresa ante la autoridad laboral que autorizó o tramitó el expediente correspondiente. Se concede un plazo de presentación entre el 1 y el 15 de octubre de 2021. Si no se renueva el ERTE éste decae a partir del 1 de noviembre de 2021.
- La solicitud de prórroga del expediente 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.
- Asimismo, y en el supuesto de ERTes ETOP del artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, se adjuntará, además, informe de la representación de las personas trabajadoras que lo negociaron.
- Se señala un plazo de 10 días hábiles para dictar resolución expresa, recordando que el silencio administrativo supone la aceptación tácita de la prórroga, y se determina que estos expedientes se trasladarán también a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a los efectos que eventualmente procedan.

3. ERTES por impedimento o por limitaciones a la actividad

Se mantienen en el artículo 2 del RDL estas figuras de ERTE para empresas afectadas por nuevas restricciones y medidas de contención sanitaria vinculadas a la COVID-19, entre el 1 de noviembre de 2021 y el 28 de febrero de 2022, todo ello en los términos recogidos en el artículo 2 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre.

- Las empresas afectadas podrán transitar de la situación de impedimento a la de limitación o viceversa, sin necesidad de tramitar un nuevo ERTE, debiendo en todo caso

comunicar el cambio de situación producido, la fecha de efectos, así como los centros y personas trabajadoras afectadas, a la autoridad laboral y a la RLT.

- Se mantiene el requisito de la declaración responsable ante la TGSS, en los términos establecidos en el artículo 2.3 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, lo que habilita para la aplicación de los porcentajes de exención correspondientes, en función de la naturaleza impeditiva o limitativa de la situación de fuerza mayor en la que se encuentre la empresa en cada momento.

4. Acciones formativas vinculadas a las exenciones en la cotización a la Seguridad Social. El tránsito del modelo de ERTE Sectorial al de ERTE de Formación.

Como novedad ya anticipada, la nota de prensa emitida por el Gobierno resumiendo las medidas del presente RDL, anuncia el establecimiento de un modelo de “*ERTE de formación*”, que supera *“un modelo basado en los llamados ERTE sectoriales, con una protección especial a las actividades que habían mostrado una menor recuperación tras el impacto de la pandemia, se pasa a dar mayor protección a las empresas que promuevan la formación de sus empleados. Se incentiva así la formación en los nuevos ERTE, subvencionando el grueso del coste de la formación y aplicando exoneraciones a las empresas que formen a sus trabajadores en ERTE”*.

- El artículo 3 del RDL condiciona el acceso a las bonificaciones previstas en el artículo 4, a la obligación de desarrollar acciones formativas para cada una de las personas afectadas por el ERTE entre el 1 de noviembre de 2021 y el 28 de febrero de 2022.
- Las acciones formativas referidas tendrán como objetivo la mejora de las competencias profesionales y la empleabilidad de las personas trabajadoras afectadas por los expedientes de regulación temporal de empleo, poniendo el acento en aquellas vinculadas a adquisición de competencias digitales, así como aquellas que permitan “recualificar” a las personas trabajadoras, aunque no tengan relación directa con la actividad desarrollada en la empresa.
- Las acciones formativas se desarrollarán a través de cualquiera de los tipos de formación previstos en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el sistema de

formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, de acuerdo con los requisitos y procedimientos establecidos en dicha norma. El plazo para la prestación efectiva de las acciones formativas finalizará el 30 de junio de 2022.

- Mínimo de horas de formación:

Hasta 9 personas trab	No requerido
De 10 a 49	30 horas
De 50 o más	40 horas

- El RDL señala que las acciones formativas deberán desarrollarse durante la aplicación de la reducción de jornada o suspensión del contrato, en el ámbito de un expediente de regulación temporal de empleo, o en tiempo de trabajo. Debiéndose informar a la RLT sobre dichas acciones. Es importante señalar que la empresa puede acceder a las bonificaciones acreditando la puesta a disposición de las acciones formativas a las personas trabajadoras, aun cuando ésta no las haya realizado.
- Se señala que la TGSS y el SEPE compartirán información para verificar el efectivo cumplimiento de requisitos para acceder a las bonificaciones.
- Crédito para la financiación de acciones de formación: Adicional a los beneficios en materia de exoneraciones las empresas que realicen estas acciones formativas tendrán derecho a un incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada de la cantidad que se indica a continuación, en función del tamaño de la empresa:

De 1 a 9 personas trab	425 €/pax
De 10 a 49	400 €/pax
50 o más	320 €/pax

5. Beneficios en materia de cotización aplicables a los ERTE

El artículo 4 del RDL viene a determinar los distintos porcentajes de exoneración de cotización a la SS aplicables a los ERTE en función de determinadas variables. Así, se distinguen:

a) ERTES por limitaciones en la actividad normalizada a los que se refieren los artículos 1 y 2 del RDL.

Los % de exoneración varían en función de la plantilla y la realización o no de las acciones formativas señaladas

ERTES POR LIMITACIÓN DE LA ACTIVIDAD NORMALIZADA

Empresas con 10 o más personas trabajadoras a 20 de febrero de 2020	
	% EXONERACIÓN
Que NO hayan realizado acciones formativas	40%
Que SÍ hayan realizado acciones formativas	80%

Empresas menos de 10 personas trabajadoras a 20 de febrero de 2020	
	% EXONERACIÓN
Que NO hayan realizado acciones formativas	50%
Que SÍ hayan realizado acciones formativas	80%

- Estos porcentajes se aplican sobre la aportación empresarial devengada en noviembre y diciembre de 2021, y enero y febrero de 2022.
- Las exenciones ligadas a la formación se aplicarán por la TGSS a instancia de la empresa, previa comunicación de la identificación de las personas trabajadoras beneficiadas por la acción formativa y periodo de la suspensión o reducción de jornada, lo que constituye una declaración responsable de compromiso de realización de las acciones formativas.

- La comunicación y declaración responsable se deberá presentar por sistema RED antes de solicitarse el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente al periodo de devengo de las primeras cuotas sobre las que tengan efectos dichas declaraciones. Si la comunicación y declaración responsable se efectuase en un momento posterior a la última solicitud del cálculo de la liquidación de cuotas dentro del período de presentación en plazo reglamentario correspondiente, estas exenciones únicamente se aplicarán a las liquidaciones que se presenten con posterioridad, pero no a los períodos ya liquidados.
- El RDL señala que pueden beneficiarse de los porcentajes de exoneración del presente apartado, los ERTE de las empresas siguientes:
 - a) Empresas a las que se refieren los apartados 1 y 2 de la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 11/2021, de 27 de mayo, cuyo expediente se prorrogue conforme a lo establecido en el artículo 1. Esto es, los ERTE de empresas pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura y una reducida tasa de recuperación de actividad, y cuya actividad se clasifique en alguno de los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas –CNAE-09–, y los ERTE de empresas que hayan transitado de un ERTE de Fuerza mayor a un ETOP.
 - b) Empresas a las que se refiere la letra a) del apartado 2 de la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 11/2021, de 27 de mayo, esto es, que transiten, entre el 1 de octubre de 2021 y el 28 de febrero de 2022, de un ERTE de Fuerza Mayor a un ERTE ETOP.
 - c) Empresas que, habiendo sido calificadas como dependientes o integrantes de la cadena de valor, conforme a lo establecido en la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 11/2021, de 27 de mayo, transiten, en el período comprendido entre el 1 de octubre de 2021 y el 28 de febrero de 2022, de un ERTE de Fuerza mayor a un ERTE ETOP.

b) ERTes por impedimentos en la actividad a los que se refieren los artículos 1 y 2 del RDL.

Estos ERTE tienen un tratamiento más beneficioso e independiente del número de trabajadores de la empresa y formación recibida.

ERTES POR IMPEDIMIENTO DE LA ACTIVIDAD NORMALIZADA

	% EXONERACIÓN
Periodos y % de jornada afectados por la suspensión	100%

- Como se señala, la exoneración se aplica por los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, a la aportación empresarial devengada a partir del mes de noviembre de 2021, durante el período de cierre, y hasta el 28 de febrero de 2022.

La Disposición Adicional 4ª del RDL señala como requisito indispensable para la aplicación de las medidas extraordinarias en materia de cotización previstas en el artículo 4, y para el reconocimiento de las prestaciones por desempleo, la presentación, por parte de las empresas, de una relación de las siguientes personas trabajadoras, según proceda:

- En el caso de expedientes de regulación temporal de empleo prorrogados conforme al artículo 1, las personas trabajadoras que estuvieran incluidas a fecha de 30 de septiembre de 2021 en el ámbito de aplicación del expediente de regulación temporal de empleo, y las que vayan a permanecer en dicho expediente durante la prórroga.
- En el caso de expedientes autorizados o comunicados conforme al artículo 2, las personas trabajadoras incluidas en el expediente de regulación temporal de empleo en el momento del comienzo de su aplicación.

Este listado deberá ser presentado en el plazo de cinco días hábiles desde el día en que produzca efectos la resolución expresa o por silencio administrativo que estime la solicitud de prórroga o de autorización, o desde la fecha en que se produzca la comunicación, según proceda en cada caso, en la sede electrónica del Ministerio de Trabajo y Economía Social, en el modelo recogido

en el anexo. Debiendo comunicar las alteraciones en el número de personas trabajadoras afectadas o en la identidad de las mismas, por cualquier causa y de acuerdo con los requisitos establecidos para ello, presentando un nuevo listado con la relación de las nuevas personas trabajadoras que pasen a estar incluidas en el ERTE.

6. Prórroga de contenidos complementarios del Real Decreto-ley 30/2020

El artículo 5 del RDL detalla la prórroga de las siguientes medidas ya contempladas en el anterior RDL 30/2020:

- Se permite a las empresas con ERTE de Fuerza Mayor tramitar un ERTE ETOP que entre en vigor a la finalización del anterior.
- Se mantienen los límites y previsiones relacionados con el reparto de dividendos y la transparencia fiscal, a las empresas con ERTE en vigor o que lo tramiten por la presente norma, y que se acojan a las exoneraciones previstas.
- A efectos de control se establecen canales de cooperación entre las Administraciones Tributarias y la TGSS para compartir la relación de empresas que se han aplicado exenciones en la cotización.
- Se prorroga la salvaguarda de empleo en los mismos términos que la normativa anterior.
- También se prorrogan los límites y excepciones en relación con la realización de horas extraordinarias, nuevas contrataciones y externalizaciones, de aplicación tanto a los ERTE vigentes como a los que se aprueben con la presente norma.
- Por último, también continúan en vigor medidas como la prohibición de los despidos por causa COVID, y la interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales.

7. Prórroga de las medidas de protección de las personas trabajadoras recogidas en el Real Decreto-ley 30/2020.

El artículo 6 del RDL agrupa las condiciones de prórroga de las medidas de protección a las personas trabajadoras del anterior RDL 30/2020 en materia de desempleo:

- Se mantiene hasta el 28 de febrero de 2022 el acceso al desempleo sin reunir los mínimos de ocupación cotizada, y el de personas socias trabajadoras de cooperativas.
- También se mantiene la aplicación del porcentaje del 70% sobre la base reguladora a los efectos de cálculo de la prestación
- Así como la consideración de situación asimilada al alta de no perceptores de desempleo
- Se dispone también la compatibilidad del desempleo con el trabajo a tiempo parcial.
- La Disposición final primera del RDL incluye modificaciones al Real Decreto-ley 30/2020, referidas al “contador a cero” de las prestaciones de desempleo, señalando tres reglas un tanto confusas:
 1. Que no se computarán en ningún momento como consumidas las prestaciones por desempleo disfrutadas, durante los expedientes referidos en el apartado 1 de este artículo, por aquellas personas que accedan a un nuevo derecho, antes del 1 de enero de 2023.
 2. Que la reducción de las prestaciones consumidas a partir del 1 de octubre de 2020 en los expedientes de regulación temporal de empleo a los que se refiere el apartado 1 de este artículo, no obstante, no afectará a las nuevas prestaciones que se inicien a partir del 1 de enero de 2027. Esto es, parece que las prestaciones que se generen entre el 1 de enero de 2023 y el 31 de diciembre de 2026 si ven descontado el desempleo consumido a partir del 1 de octubre de 2020.
 3. A aquellas personas que accedan a una prestación por desempleo por un cese producido a partir de la entrada en vigor de este real decreto-ley, a las que haya que consumir días de

acuerdo con lo dispuesto en los párrafos anteriores, únicamente se les consumirán los periodos de prestación percibidos a partir del 1 de enero de 2021. Esta regla parece contradecir la anterior, pues el desempleo que se consume parece que no se computa a partir del 1 de octubre de 2020, sino del 1 de enero de 2021.

- Finalmente, señalar que se ha de formular una nueva solicitud colectiva de prestaciones por desempleo en el plazo de quince días hábiles siguientes al 1 de noviembre de 2021, en los plazos que señala el RDL, básicamente según los casos en los 15 días hábiles siguientes al 1 de noviembre, a la fecha de la autorización o a la de certificación de silencio administrativo. La empresa deberá comunicar a mes vencido, a través de la comunicación de periodos de actividad de la aplicación `certific@2`, la información sobre los periodos de actividad e inactividad de las personas trabajadoras, regulándose en el RDL los supuestos.

8. Fijos discontinuos.

El RDL garantiza hasta el 28 de febrero de 2022 el acceso a la prestación extraordinaria regulada en el artículo 9.1 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de las personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo y aquellas con contrato a tiempo parcial que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas que hayan estado incluidas, durante todo o parte del periodo teórico de actividad del año 2021 por un expediente de regulación temporal de empleo basado en las causas recogidas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, cuando dejen de estar incluidas en el expediente de regulación temporal de empleo por alcanzarse la fecha en que hubiera finalizado el periodo de actividad, o cuando efectivamente finalice dicho periodo de actividad.

También se permite acceder a la prestación extraordinaria a las personas trabajadoras que, sin haberse visto afectadas por un ERTE durante su última campaña, vieran interrumpida su actividad con situación legal de desempleo, aunque tengan derecho a la prestación contributiva, y a las que agoten la prestación contributiva antes del 28 de febrero de 2022.

- La empresa ha de incluirlas en la solicitud colectiva de prestaciones por desempleo.

- La duración de esta prestación extraordinaria se extenderá desde el día siguiente a la finalización de la campaña de actividad o del agotamiento de la prestación contributiva hasta el 28 de febrero de 2022. Para ello será necesario que la solicitud se presente dentro del plazo de 15 días. De no presentarse dentro de dicho plazo, la prestación nacerá el mismo día de la solicitud, pudiendo interrumpirse o reanudarse antes del 28 de febrero siempre que se produzca reincorporación o cese involuntario.
- La prestación también es compatible con el trabajo a tiempo parcial.
- La cuantía de la prestación se calcula conforme a la base correspondiente, pero se determinará aplicando, a la base reguladora correspondiente, el porcentaje del 70 por ciento hasta el 28 de febrero de 2022.

9. Medidas extraordinarias para las empresas y personas trabajadoras de las Islas Canarias afectadas por la erupción volcánica registrada en la zona de Cumbre Vieja.

La Disposición Adicional 5ª del RDL fija beneficios extraordinarios para las empresas con códigos de cuenta de cotización correspondientes a las provincias de la Comunidad Autónoma de Canarias, que hayan visto o vean impedido o limitado el desarrollo de su actividad normalizada comenzando por una serie de especialidades sobre el procedimiento del artículo 47.3 del ET.

- Se señala un plazo “express” para dictar resolución de cinco días.
- Se establece como facultativo el informe de la ITSS.
- El silencio administrativo es positivo.
- Surten efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor y se mantendrán vigentes hasta el 28 de febrero de 2022. Se prevé de manera expresa que el Gobierno pueda prorrogarlos.
- También les será de aplicación el mecanismo de transición de ERTE FM a ETOP previsto en la norma.

- Se establecen porcentajes de exoneración de cuotas específicos, respecto de las personas trabajadoras, los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, para los meses de septiembre de 2021 a febrero de 2022, con fecha límite de 28 de febrero de 2022.

	% EXONERACIÓN
ERTE X IMPEDIMENTO	100%
ERTE X LIMITACIÓN	90%

- Se extienden las medidas de protección del art. 6 RDL (desempleo) a las personas trabajadoras afectadas por estos ERTE, no computando estos periodos a los efectos de consumo de los periodos máximos de percepción establecidos.
- Este sistema de exenciones es incompatible con el regulado con carácter general en el art. 4 del RDL

EVERFIVE ABOGADOS, S.L.P.

C/ San Lorenzo, 11 – 2ª Planta
28004 Madrid

Tel. +34 91 330 57 25
everfive@everfive.es