C | L | M ASESORES
Abogados y Economistas

COVID -19: Real Decreto-ley 18/2021 de medidas urgentes para la protección del empleo (ERTES)

El 29 de septiembre del 2021 se ha publicado en el BOE el Real Decreto-Ley 18/2021, de 28 de setiembre de 2021, de medidas urgentes para la protección del empleo, la recuperación económica y la mejora del mercado de trabajo.

El objetivo de este nuevo Real Decreto Ley, que ha entrado en vigor el mismo día de su publicación, es prorrogar las medidas de los ERTE desde el 1 de noviembre de 2021 hasta 28 de febrero de 2022. La nueva normativa incluye algún aspecto novedoso, principalmente en materia de tramitación y también de bonificación.

De entre las medidas aprobadas, destacan las siguientes:

A. ERTES vigentes a 30 de septiembre prorrogados si se solicita por la empresa a la Autoridad Laboral

Se posibilita la prórroga de los ERTE de limitación, impedimento y ETOP por causas COVID, vigentes a 30 de septiembre de 2021, desde el 1 de noviembre hasta el 28 de febrero de 2022.

Esta prórroga deberá ser solicitada por la empresa a la Autoridad Laboral que tramitó o autorizo el expediente entre los días 1 y 15 de octubre. La prórroga debe ser autorizada expresamente por la autoridad laboral en el plazo de **diez días hábiles** desde la presentación de la solicitud que será estimatoria si se ha presentado la siguiente documentación:

- Relación de horas o días de trabajo suspendidos reducidos durante los meses de julio, agosto septiembre de 2021 de cada una de las personas trabajadoras, identificadas por su centro de trabajo.

- En el caso de los ERTE ETOP se requerirá, además, un informe de la representación de los trabajadores con las que se negoció el ETOP

La solicitud de prórroga se entenderá estimada en caso de ausencia de resolución expresa. La Autoridad Laboral en todo caso remitirá el expediente a la Inspección de Trabajo, a los efectos que procedan.

En caso de que no se solicite la prórroga expresamente, el ERTE se dará por finalizado y dejará de ser aplicable desde el 1 de noviembre de 2021. Por tanto, existe una prórroga automática entre el 30 de septiembre y el 31 de octubre, tiempo en el que se decide la estrategia empresarial a seguir.

B. Nuevos ERTES de impedimento o limitación y tránsito entre ellos

El Decreto indica que se podrán tramitar nuevos ERTE por impedimento o limitación, tal y como se tramitaban hasta la fecha. Deberá tratarse de nuevas restricciones que dicten las autoridades entre el 1 de noviembre y el 28 de febrero de 2022.

La Autoridad Laboral tendrá un plazo de **cinco días hábiles** para autorizar o no el expediente. En caso de silencio administrativo, se entenderá positivo. En todo caso, la Autoridad Laboral remitirá el expediente a la Inspección de Trabajo y la Seguridad Social a efectos de control.

Se podrá transitar de impedimento a limitación y viceversa. Se deberá comunicar el tránsito a la Autoridad Laboral, la representación de los trabajadores y declaración responsable ante la SS. La Inspección de Trabajo en este caso también será informada a efectos de control.

C. Mayores exoneraciones si se realizan acciones formativas a los trabajadores.

Para mejorar las exenciones en la cotización deberán realizarse formaciones a los trabajadores. Dichas acciones formativas se desarrollarán tal y como establece la ley 30/2015. El objetivo de las acciones formativas es la mejora de las competencias profesionales y la empleabilidad, con especial relevancia en las competencias digitales. Las formaciones deberán realizarse durante la aplicación de la reducción o suspensión del contrato o en tiempo real de trabajo.

En cuanto al mínimo de horas formativas:

- Para plantillas de entre 10 a 49 personas es de 30h;
- Para plantillas de más de 50 trabajadores es de 40 h.

- La norma no indica nada sobre el mínimo de horas para plantillas de menos de 10 trabajadores.

La prestación efectiva para la realización de las acciones formativas finalizara el 30 de junio de 2022. Tras este día, el SEPE comprobará la realización de dichas formaciones a los efectos de las exoneraciones, e iniciará los procedimientos sancionadores que considere. ATENCION: Si la empresa acredita que ha puesto a disposición las acciones formativas no estará obligada al reintegro de las prestaciones cuando la persona trabajadora no las haya realizado.

Sin perjuicio de todo lo anterior en materia de exoneraciones, las empresas que formen a personas afectadas por ERTES tendrán derecho a un incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada de la siguiente cantidad en función del tamaño de la empresa:

- De 1 a 9 personas trabajadoras: 425 euros por persona
- De 10 a 49 personas trabajadoras: 400 euros por persona
- De 50 o más personas: 320 euros por persona

D. Exoneraciones de la cotización

Las empresas podrán seguir beneficiándose de las exoneraciones en las cuotas de la Seguridad Social.

En los nuevos **ERTE de limitación** existen dos posibilidades:

- Si hay más de 10 trabajadores en alta en la SS en fecha 29 de febrero de 2020 y se ha solicitado la prórroga, las bonificaciones son de 40% si no se realiza formación; y del 80% si se realiza formación.
- Si hay menos de 10 trabajadores en alta en la SS en fecha 29 de febrero de 2020 se ha solicitado la prórroga, las bonificaciones son de 50% si no se realiza formación; del 80% si se realiza formación.

En **ERTE de impedimento**, cuando la actividad este suspendidas, los trabajadores suspendidos tendrán un 100% de bonificación.

Los **ERTE antiguos prorrogados que estén en la lista de CNAE** (incluidos los ETOP) también se podrán bonificar igual que los ERTE de limitación. Se considerará CNAE aquel código en que se clasifica la actividad de la empresa

que resulte de aplicación para la determinación de los tipos de cotización para la cobertura de contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales respecto de las liquidaciones de cuotas presentadas en septiembre de 2020.

Las exenciones serán para las personas trabajadoras con actividad suspendida entre el 1 de noviembre y el 28 de febrero, y en los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión.

E. Prórroga de las medidas de protección del empleo

Existen varias medidas recogidas en los Reales Decretos anteriores en relación con la especial protección del empleo, que se prorrogan con la nueva normativa.

En primer lugar, se sigue posibilitando el tránsito de ERTE FM del artículo 22 del R.D.L. 8 al ERTE ETOP del artículo 23. La fecha de efectos de éste se retrotraerá a la fecha de finalización de aquél.

Se mantiene también la cláusula de mantenimiento de empleo, y por lo tanto los nuevos periodos de beneficio implican nuevas obligaciones de mantenimiento.

Por otro lado, siguen los limites de horas extraordinarias, contratación y externalizaciones en ERTE, límites de reparto de dividendos, y transparencia fiscal.

Se prorrogan además el artículo 2 (no será causa justificativa de despido) y el artículo 5 (suspensión cómputo contratos temporales en ERTE) hasta 28 de febrero de 2022.

E. Prórroga de las medidas de protección del subsidio por desempleo

Se prorrogan también las medidas de situación asimilada al alta de aquellos trabajadores que no tengan derecho a prestación por desempleo. Para ello es necesario que las empresas lleven a cabo una nueva solicitud colectiva de las prestaciones por desempleo en el plazo de 15 días hábiles siguientes al 1 de noviembre de 2021 o a la fecha de la notificación de la resolución expresa de la autoridad laboral autorizando la prórroga o del certificado acreditativo del silencio administrativo

La empresa comunicará al SEPE a mes vencido los periodos de actividad de las personas afectadas por el ERTE. La cuantía de la prestación por desempleo reconocida a las personas trabajadoras afectadas por ERTE se sigue determinando aplicando el 70% a la base reguladora de la relación laboral, hasta el 28 de febrero de 2022.

F. Prórroga de las medidas de protección del subsidio por desempleo en los trabajadores Fijos-Discontinuos

Se establece una prestación extraordinaria para las personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo cuando dejen de estar incluidas en el ERTE por alcanzarse la fecha en que hubiera finalizado el periodo de actividad, o cuando efectivamente finalice dicho periodo de actividad.

La empresa deberá llevar a cabo para ello una solicitud colectiva de prestaciones extraordinarias, que incluirá a todas las personas con contrato fijo-discontinuo.

Esta prestación se abonará por periodos mensuales y se calculará sobre la misma base reguladora que la última prestación contributiva por desempleo que la persona afectada hubiera recibido.

Estas son las principales novedades del nuevo Real Decreto que regula y prorroga los ERTES. Como siempre, en caso de cualquier duda acerca de alguna de las medidas aprobadas, estamos a vuestra disposición.

C|L|M ASESORES
Abogados y Economistas