

DESPACHOS BK

ETL
GLOBAL
Tax · Legal · Audit

REAL DECRETO-LEY 18/2021

PRÓRROGA DE ERTES



El 29 de septiembre de 2021 se ha publicado 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**, el cual incluye el VI Acuerdo Social en Defensa del Empleo y contiene la regulación de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo vinculados al Covid-19 a partir del 1 de octubre de 2021.

Nuestro equipo del área laboral ha preparado la siguiente guía para informar de todos los aspectos recogidos en este nuevo Real Decreto, en materia de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo.

1. <u>ERTES por fuerza mayor</u>	2
2. <u>ERTES causas ETOP</u>	5
3. <u>Compromisos de salvaguarda del empleo de 6 meses vinculados a ERTES con exoneraciones</u>	7
4. <u>Limitaciones al reparto de dividendos, despidos objetivos, suspensión de duración de contratos temporales y prohibición de horas extra y externalizaciones</u>	8
5. <u>Medidas extraordinarias de protección por desempleo</u>	9
6. <u>Protección de los trabajadores autónomos</u>	10
7. <u>Medidas extraordinarias para La Palma</u>	11

ERTES FUERZA MAYOR

1. ERTES por fuerza mayor ya existentes (anteriores al 1 de octubre de 2021 que sigan vigentes en la actualidad)

1.1. Prórroga automática hasta 1 de noviembre de 2021

Los ERTes por fuerza mayor tramitados conforme al artículo 22 del RD Ley 8/2020; los denominados **ERTES “de rebrote”** (iniciados a partir del 1 de julio de 2020, en base a la Disposición Adicional 1ª.2 del RD Ley 24/2020); y los **ERTES por fuerza mayor derivados de impedimento o limitación de la actividad** (tramitados conforme al artículo 2.1 RD Ley 30/2020 y al artículo 2.1 del RD Ley 2/2021), quedan **prorrogados de manera automática**, hasta el 1 de noviembre de 2021, manteniendo hasta entonces las exoneraciones de cuotas a las SS que les correspondiesen.

1.2. Posibilidad de prórroga hasta el 28 de febrero de 2022

Esos mismos ERTes, que sigan vigentes a fecha 30 de septiembre de 2021, **podrán ser prorrogados** más allá del 1 de noviembre, **hasta el 28 de febrero de 2022**, **previa solicitud por la empresa** ante la autoridad laboral que los autorizó en su día, que deberá realizarse **entre el 1 y el 15 de octubre de 2021**, acompañando la relación **de horas o días de trabajo suspendidos o reducidos durante los meses de julio, agosto y septiembre** de este año, de cada una de las personas trabajadoras afectadas.

Si **no se solicita la prórroga**, acompañada de esa documentación, estos ERTes finalizarán y **dejarán de ser aplicables a partir del próximo 1 de noviembre de 2021**.

En el **plazo de 10 días desde que se solicite la prórroga**, sin perjuicio de que remita el expediente a la Inspección de Trabajo, la autoridad laboral dictará **resolución estimatoria** de la misma (si no resuelve en plazo, el silencio administrativo será positivo y la prórroga se entenderá autorizada)

En estos casos, las empresas deberán formular una **nueva solicitud colectiva de prestaciones de desempleo** en el plazo de **15 días hábiles** siguientes a la fecha de notificación de la resolución expresa de la autoridad laboral aprobando la prórroga.

Además, **autorizada la prórroga del ERTE**, las empresas deberán presentar en el **plazo de 5 días**, en la **sede electrónica del MITES**, un **listado de los trabajadores incluidos en el ERTE a fecha 30 de septiembre** y de aquellos otros que se prevea lo van a estar durante la prórroga.



Exoneraciones de cuotas a la SS en estos ERTes FM prorrogados

Durante el próximo **mes de octubre** (prórroga automática), esos ERTes prorrogados mantendrán las **mismas exoneraciones de cuotas a la SS** que tuvieron asignadas hasta ahora (hasta el 30 de septiembre).

Sin embargo, durante los meses de **noviembre, diciembre de 2021, enero y febrero de 2022, tendrán distintas exoneraciones de cuotas** a la seguridad social respecto a los trabajadores afectados, dependiendo de si se realizan o no acciones formativas con ellos (en los términos que se explican más adelante), y del tamaño de la empresa:

- **Si se realizan acciones formativas:** 80% de las cuotas (aportación empresarial y cuotas de recaudación conjunta).
- **Si no se realizan acciones formativas:**
 - Empresas de 10 o más personas trabajadoras: 50% de las cuotas.
 - Empresas de menos de 10 trabajadores: 40% de las cuotas.
- Tratándose de ERTE por **impedimento de la actividad**, cualquiera que sea el tamaño de la empresa, se hagan o no acciones formativas: 100% de las cuotas, por el periodo de cierre de la actividad y como máximo hasta el 28 de febrero de 2022.

Las **acciones formativas** a las que se vinculan mayores exoneraciones de cuotas a la SS tendrán como objetivo mejorar las competencias profesionales y la empleabilidad de los afectados por el ERTE, **se tendrán que desarrollar**, para las personas afectadas por el ERTE, **entre el 1 de noviembre de 2021 y el 28 de febrero de 2022**; y se podrán realizar a través de cualquiera de los tipos de formación previstos en la Ley 30/2015 que regula el sistema de formación profesional para el empleo.

Esas acciones formativas, de cuya realización debe informarse a la representación legal de los trabajadores, deberán desarrollarse durante la aplicación de la suspensión del contrato o reducción de jornada, o bien en tiempo de trabajo; y el plazo para su prestación efectiva finalizará, en todo caso, **el 30 de junio de 2022**.

Transcurrido ese plazo máximo de ejecución de las acciones formativas, el SEPE verificará la realización de las mismas, y **si no se han realizado**, la Inspección de Trabajo iniciará **expediente sancionador y liquidatorio** por las cuotas indebidamente exoneradas, respecto de las personas que no hayan hecho la formación (el reintegro de cuotas, en tal caso, será individual).

El **número mínimo de horas de formación** que deberá realizar cada trabajador por el que la empresa se haya aplicado exenciones máximas de cuota, será el siguiente:

- En empresas de **hasta 9 personas trabajadoras**: no se establece un número mínimo de horas de formación.
- En empresas de **entre 10 y hasta 49 personas trabajadoras**: 30 horas.
- En las de **50 o más personas trabajadoras**: 40 horas.

Además, las empresas que realicen estas acciones formativas verán **incrementado su crédito financiado para la formación programada**, de la siguiente forma:

- En empresas de 1 a 9 personas trabajadoras: **425 euros por persona**.
- En las de 10 a 49 personas trabajadoras: **400 euros por persona**.
- En las de 50 o más personas trabajadoras: **320 euros por persona**.

2. Nuevos ERTES por fuerza mayor (a partir del 30 de septiembre de 2021) por impedimento o limitación de actividad

Sin perjuicio de que los ERTES de fuerza mayor por impedimento o por limitación de actividad ya existentes se prorrogan automáticamente hasta el 1 de noviembre de 2021, **las empresas que hasta ahora no lo hubieran hecho podrán iniciar, entre el 1 de octubre y el 28 de febrero de 2022, cualquiera de estas 2 modalidades de ERTE FM**, cuando concurra la causa que los justifique (impedimento o limitación de actividad, como consecuencia de decisiones adoptadas por las autoridades extranjeras/españolas o españolas, en el periodo indicado).

El **procedimiento y requisitos para la exoneración de cuotas** a la Seguridad Social en estas 2 modalidades de ERTE se mantiene igual que hasta ahora.

Las **exoneraciones de cuotas** por los trabajadores cuyo contrato sea suspendido, serán las mismas que hemos señalado anteriormente:

En el **mes de octubre**: las mismas exoneraciones que había hasta el 30 de septiembre. En los meses de **noviembre y diciembre de 2021, enero y febrero de 2022**:

- **Si se realizan acciones formativas:** 80% de las cuotas (aportación empresarial y cuotas de recaudación conjunta).
- **Si no se realizan acciones formativas:**
 - Empresas de 10 o más personas trabajadoras: 50% de las cuotas.
 - Empresas de menos de 10 trabajadores: 40% de las cuotas.
- Tratándose de ERTE por **impedimento de la actividad**, cualquiera que sea el tamaño de la empresa, se hagan o no acciones formativas: 100% de las cuotas, por el periodo de cierre de la actividad y como máximo hasta el 28 de febrero de 2022.

▶ Tránsito Impedimento - Limitación de actividad

Tanto para ERTES de fuerza mayor por impedimento o limitación de actividad que ya existan y se prorroguen como para los que se inicien a partir del 1 de octubre de 2021, el **paso de la situación de impedimento a limitación o viceversa** como consecuencia de las modulaciones en las restricciones sanitarias adoptadas por las autoridades competentes, **no requerirá la tramitación de un nuevo ERTE**, bastando con comunicar el cambio de situación producido, la fecha de efectos, así como los centros y personas trabajadoras afectadas, a la autoridad laboral que hubiese aprobado el expediente y a la representación legal de las personas trabajadoras.

Además, se debe presentar **declaración responsable ante la Tesorería General de la Seguridad Social**, 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.



ERTES CAUSAS ETOP

1. ERTES por causas ETOP ya existentes (anteriores al 1 de octubre)

1.1. ERTES por causas ETOP (artículo 23 del RD Ley 8/2020)

Los **ERTES por causas ETOP** anteriores al 1 de octubre de 2021, tramitados con arreglo a lo establecido en el **artículo 23 del RD Ley 8/2020** (procedimiento abreviado), **se mantienen invariables** a partir de dicha fecha, en sus propios términos y por la vigencia inicialmente acordada; y en todo caso se prorrogan automáticamente hasta el 31 de octubre de 2021.

Si tales ERTES **finalizan su vigencia entre el 1 de noviembre de 2021 y el 28 de febrero de 2022, será posible prorrogarlos**, solicitando la prórroga ante la autoridad laboral que conoció del expediente inicial, **entre el 1 y el 15 de octubre de 2021**, acompañando la relación de horas o días de trabajo suspendidos o reducidos durante los meses de julio, agosto y septiembre de este año, de cada una de las personas trabajadoras afectadas; y además informe de la representación legal de los trabajadores con la que se negoció originalmente el expediente.

2.2. ERTES por causas ETOP que hayan transitado de uno previo por fuerza mayor con anterioridad al 1 de octubre de 2021

Asimismo, los **ERTE por causas ETOP que hasta el 30 de septiembre de 2021 hayan transitado de uno previo por fuerza mayor, se mantienen también invariables a partir del 1 de octubre de 2021**, en sus propios términos y por la vigencia que fuera acordada; y también podrán ser prorrogados, en los términos señalados en el párrafo anterior, si su vigencia finaliza antes del 28 de febrero de 2022.



Exoneraciones de cuotas a la SS en estos ERTes ETOP ya existentes

Los **ERTes ETOP** tramitados con arreglo al **artículo 23** del RD Ley 8/2020, anteriores al RD Ley 24/2020, que hubieran tenido derecho a exenciones; así como los **ERTes ETOP** que hayan **transitado desde ERTE FM con anterioridad al 1 de octubre de 2021**; siempre y cuando, en ambos casos, se trate de empresas pertenecientes a **sectores especialmente protegidos incluidos en el Anexo del RD Ley 2/2021**, o bien empresas que hayan sido calificadas **como dependientes o integrantes de la cadena de valor** de tales sectores, llevarán aparejadas las mismas exoneraciones de cuotas a la SS a las que nos hemos referido anteriormente:

En el **mes de octubre**: las mismas exoneraciones que había hasta el 30 de septiembre. En los meses de **noviembre y diciembre de 2021, enero y febrero de 2022**:

- **Si se realizan acciones formativas:** 80% de las cuotas (aportación empresarial y cuotas de recaudación conjunta).
- **Si no se realizan acciones formativas:**
 - Empresas de 10 o más personas trabajadoras: 50% de las cuotas.
 - Empresas de menos de 10 trabajadores: 40% de las cuotas.
- Tratándose de ERTE **por impedimento de la actividad**, cualquiera que sea el tamaño de la empresa, se hagan o no acciones formativas: 100% de las cuotas, por el periodo de cierre de la actividad y como máximo hasta el 28 de febrero de 2022.



COMPROMISOS DE SALVAGUARDA DEL EMPLEO DE 6 MESES VINCULADOS A ERTES CON EXONERACIONES

1.1. Compromisos adquiridos antes del 30 de septiembre de 2021

Todos los compromisos de mantenimiento del empleo durante 6 meses adquiridos con anterioridad al 30 de septiembre de 2021 vinculados a los ERTes y exoneraciones de cotizaciones que se vinieran aplicando; **se mantienen vigentes en sus propios términos**, por los plazos que correspondan.

2.2. Compromisos adquiridos a partir del 1 de octubre de 2021 y hasta el 28 de febrero de 2022

Las empresas que a partir de esa fecha accedan a exoneraciones en cuotas a la Seguridad Social (en base a cualquiera de los supuestos de ERTE que pudieran aplicar, con arreglo a este nuevo RD Ley 18/2021), quedarán comprometidas a un **nuevo periodo de 6 meses de salvaguarda del empleo**.

No obstante, **si ya estuviesen afectadas** por un compromiso de mantenimiento del empleo previamente adquirido, **el inicio del nuevo se producirá cuando aquel haya terminado**.

LIMITACIONES AL REPARTO DE DIVIDENDOS, DESPIDOS OBJETIVOS, SUSPENSION DE DURACION DE CONTRATOS TEMPORALES Y PROHIBICION DE HORAS EXTRA Y EXTERNALIZACIONES

1. Se mantienen vigentes hasta el 28 de febrero de 2022, en sus propios términos, las **limitaciones al reparto de dividendos** en caso de **disfrute de exoneraciones de cuotas** derivadas de ERTE, o para **empresas con domicilio social en paraísos fiscales**; para **todos los ERTE, autorizados con anterioridad o a partir de ahora**, a los que se apliquen exoneraciones de cuotas a la Seguridad Social.
2. La **falta de justificación de despidos objetivos por causas ETOP o fuerza mayor** vinculadas al Covid-19, existente desde el 27 de marzo de 2020, se mantiene **hasta el 28 de febrero de 2022**.
3. Se mantiene también hasta el 28 de febrero de 2022 la **interrupción del cómputo de la duración de los contratos temporales** (incluidos los formativos, de relevo e interinidad) por el tiempo durante el que estén suspendidos por ERTE fuerza mayor o ERTE por causas ETOP.
4. Finalmente, la **prohibición de horas extra, de nuevas externalizaciones de actividades o de nuevas contrataciones (directas o indirectas)**, sigue vigente hasta el **28 de febrero de 2022**, mientras se esté aplicando cualquier ERTE derivado del Covid-19. No obstante, la prohibición de nuevas contrataciones o externalizaciones de actividad podrá ser **exceptuada**, informando previamente a la representación legal de los trabajadores, en aquellos casos en los que las **personas reguladas** no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar las funciones en comendadas a las nuevas contrataciones o externalizaciones que se pretendan realizar.

MEDIDAS EXTRAORDINARIAS DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO

Solicitudes colectivas de prestaciones de desempleo: las empresas con un **ERTE vigente cuya prórroga sea autorizada**, deberán presentar **nueva solicitud colectiva de prestaciones de desempleo** de los trabajadores afectados, **en el plazo de los 15 días siguientes al 1 de noviembre de 2021, o bien al día de notificación de la resolución de la autoridad laboral** autorizando la prórroga del ERTE.

Asimismo, también deberán hacerlo las empresas que inicien un **nuevo ERTE FM por limitación o impedimento de actividad**, **dentro de los 15 días siguientes a recibir la resolución** que autorice ese nuevo ERTE.

Medidas extraordinarias de protección al desempleo

1. La medida extraordinaria de protección por desempleo consistente en **no exigir un periodo de cotización mínima** para acceder a las prestaciones se mantiene **vigente hasta el 28 de febrero de 2022**.
2. El tiempo durante el que se perciba **prestación de desempleo** por aplicación de ERTE **se tendrá por consumido** (ya no rige el denominado "contador a cero"), con las **siguientes excepciones**:
 - Salvo a los efectos de las **nuevas prestaciones de desempleo** a las que se pueda acceder **a partir del 1 de enero de 2027**.
 - Salvo para los supuestos de **acceso a desempleo, antes del 1 de enero de 2023**, como consecuencia de la **finalización de un contrato temporal, despido objetivo por causas ETOP**, o bien despido por cualquier causa declarado **improcedente**.
3. La **cuantía de las prestaciones de desempleo** se seguirá determinando conforme al **70% de la base reguladora, hasta el próximo 28 de febrero de 2022**.
4. Por otra parte, la **prestación extraordinaria para personas con contrato fijo discontinuo o que realicen trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas**, se prorroga **hasta el 28 de febrero de 2022**.



PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS

Las ayudas para este colectivo se mantienen hasta el 28 de febrero de 2022, incluida la prestación extraordinaria por cese de actividad.

1. Prestación por cese de actividad

A partir del 1 de octubre de 2021, los autónomos en alta en RETA o RETM que **vinieran percibiendo el 30 de septiembre** alguna de las prestaciones por cese de actividad (arts. 7 y 8 RDL 11/2021), tendrán derecho a una **exención** de sus cotizaciones a la Seguridad Social y formación profesional del **90%** de las cotizaciones del mes de **octubre**, el **75%** de las del mes de **noviembre**, el **50%** de las de **diciembre** y el **25%** de las cotizaciones de **enero de 2022**.

Se mantienen **exoneraciones graduales** para aquellos autónomos que venían disfrutando de algunas de las prestaciones hasta septiembre, que irán del 90% en el primer mes al 25% en el cuarto mes, mientras que la prestación ordinaria se mantiene como hasta ahora.

2. Prestación por suspensión de la actividad (cierre por decisión administrativa)

La prestación será del **70% de la base mínima**, como regla general.

3. Prestación compatible con la actividad por cuenta propia

Para aquellas personas autónomas cuya actividad no se ha recuperado o empeora o tengan ingresos limitados, siempre que puedan acreditar una **caída de la facturación del 50% acumulado entre el tercer y cuarto trimestre de 2021 versus igual periodo en 2019**, un rendimiento máximo de **1,2 veces el SMI** y acumulen **cotizaciones suficientes** durante los meses previos de contribución a la Seguridad Social. El importe de dicha prestación es el **70% de la base de cotización**, es decir, en el caso de la base mínima, 660 euros al mes.

4. Prestación extraordinaria por bajos ingresos para quienes no puedan acceder a la prestación ordinaria

Para el mantenimiento de la prestación extraordinaria se exigirá acreditar en el año **2021** un total de **ingresos computables fiscalmente** de la actividad por cuenta propia **inferiores al 75%** de los habidos en el **primer trimestre de 2020**.

En cuanto al límite de ingresos, se requiere una **caída del 75 % de ingresos en el cuarto trimestre de 2021 versus el cuarto trimestre de 2019** y un **rendimiento máximo equivalente al 75% del nuevo SMI**. El importe de esta prestación será el equivalente al **50% de la base de cotización**, que en el caso de la mínima es de 472 euros.

5. Prestación para trabajadores de temporada

Esta prestación es para aquellas personas autónomas con **ingresos menores al SMI**, y la cuantía de la prestación será del 70 % de la base mínima.

MEDIDAS EXTRAORDINARIAS PARA LA PALMA

Se regulan medidas específicas para las empresas y **personas trabajadoras de las Islas Canarias afectadas por la erupción volcánica de La Palma**.

Entre las mismas, cabe destacar la regulación de ERTE hasta el 28 de febrero, la protección de trabajadores autónomos y la creación de una Comisión mixta de representantes de la Administración estatal, autonómica y local para impulsar y coordinar futuras actuaciones y medidas.

En lo que respecta específicamente a los ERTE, las empresas a las que se autorice un expediente de **impedimento o de limitación** tendrán derechos a los beneficios extraordinarios, que estarán vigentes hasta el 28 de febrero de 2022, aunque se deja la puerta abierta a posibles ampliaciones:

- ERTE por **impedimento: 100 %**
- ERTE por **limitación: 90 %**

En lo que respecta a las medidas para las **personas trabajadoras autónomas** afectadas por la erupción volcánica, quienes se hayan visto obligadas a suspender o cesar en la actividad como consecuencia directa de la erupción podrán percibir la **prestación por cese de actividad, sin que los 5 primeros meses** de percepción **computen** a efectos de consumir los periodos máximos de percepción. Y se considerará como **cumplido** el requisito del **periodo mínimo de cotización de 12 meses**.



www.bketl.es

Bilbao - Burgos - Logroño - Miranda de Ebro
Oviedo - Vitoria-Gasteiz - Zamora

