

## RD-ley 18/2021, de 28 sep, de medidas urgentes para la protección del empleo, la recuperación económica y la mejora del mercado de trabajo.

Publicado hoy en el BOE recoge la nueva prórroga de los ERTE surgidos con la crisis sanitaria, aunque con variaciones respecto a la regulación anterior;

### AUTORIZACIÓN DE PRÓRROGA DE ERTE VINCULADOS A LA CRISIS PANDÉMICA

La prórroga de los expedientes de regulación temporal de empleo vigentes a fecha de 30 de septiembre de 2021 en base a lo dispuesto en los artículos 1 y 2 del 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 y de aquellos a los que resulte de aplicación el artículo 23 del RD-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, **se autorizará previa presentación**, por parte de la empresa o entidad titular, de una solicitud al efecto, acompañada de la documentación referida en el apartado 2 de este artículo, ante la autoridad laboral que autorizó o tramitó el expediente correspondiente, entre el 1 y el 15 de octubre de 2021.

**De no presentarse la solicitud** acompañada de dicha documentación dentro del plazo establecido, el expediente de regulación temporal de empleo se dará por finalizado y no será aplicable desde el 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. En el supuesto de los expedientes a los que resulte de aplicación el artículo 23 del RD-ley 8/2020, de 17 de marzo, se adjuntará, además, informe de la representación de las personas trabajadoras con la que se negoció aquel.

**La autoridad laboral**, sin perjuicio de dictar la correspondiente resolución, remitirá el expediente a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a los efectos que eventualmente procedan.

En el plazo de diez días hábiles desde la presentación de la solicitud por parte de la empresa, la autoridad laboral deberá dictar resolución, que será estimatoria y prorrogará el expediente hasta el 28 de febrero de 2022 siempre que efectivamente se haya presentado la documentación exigida conforme a los requisitos del apartado.

En caso de ausencia de resolución expresa, se entenderá estimada la solicitud de prórroga.

### EXPEDIENTE DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO POR IMPEDIMENTO O LIMITACIONES A LA ACTIVIDAD

Las empresas y entidades afectadas por nuevas restricciones y medidas de contención sanitaria vinculadas a la COVID-19, que sean adoptadas por las autoridades competentes entre el 1 de noviembre de 2021 y el 28 de febrero de 2022, **podrán solicitar un expediente de regulación temporal de empleo por impedimento o limitaciones a la actividad** normalizada en los términos recogidos en el artículo 2 del RD-

## RD-ley 18/2021, de 28 sep, de medidas urgentes para la protección del empleo, la recuperación económica y la mejora del mercado de trabajo.

ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo, salvo que les resulte de aplicación lo previsto en el apartado

Estas empresas y entidades podrán beneficiarse, respecto de las personas trabajadoras adscritas y en alta en los códigos de cuenta de cotización de los centros de trabajo afectados, de los porcentajes de exención previstos para cada tipo de expedientes en el artículo 4, siempre que cumplan el resto de requisitos.

En caso de ausencia de resolución expresa, se entenderá estimada la solicitud de expediente de regulación temporal de empleo de fuerza mayor.

Las empresas que hayan obtenido prórroga de un expediente por impedimento o de un expediente por limitaciones a la actividad normalizada según lo dispuesto en el artículo 1, podrán transitar de la situación de impedimento a la de limitación o viceversa, como consecuencia de las modulaciones en las restricciones sanitarias adoptadas por las autoridades competentes, sin que sea precisa la tramitación de un nuevo expediente de regulación temporal de empleo.

Las empresas cuya situación se viese modificada en los términos descritos en el apartado anterior deberán comunicar el cambio de situación producido, la fecha de efectos, así como los centros y personas trabajadoras afectadas, a la autoridad laboral y deberán presentar una declaración responsable ante la Tesorería General de la Seguridad Social para la aplicación de los porcentajes de exención correspondientes.

La autoridad laboral trasladará dicha comunicación a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a efectos del desarrollo de aquellas acciones de control que se determinen sobre la correcta aplicación de las exenciones en el pago de las cuotas de la Seguridad Social. Así mismo, resultará aplicable a estos expedientes el requisito a que se refiere la disposición adicional cuarta.

### ACCIONES FORMATIVAS VINCULADAS A LAS EXENCIONES EN LA COTIZACIÓN

Para la obtención de las exenciones en la cotización a la Seguridad Social a las que se refiere los apartados 1.a).2.º y 1.b).2.º del artículo 4, y sin perjuicio del resto de requisitos previstos en esta norma, las empresas cuyo expediente de regulación temporal de empleo sea prorrogado en los términos recogidos en el artículo 1, y aquellas que se encuentren en alguna de las situaciones limitativas previstas en el artículo 2, tendrán que 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. A través de estas acciones se priorizará el desarrollo de acciones formativas dirigidas a atender

## RD-ley 18/2021, de 28 sep, de medidas urgentes para la protección del empleo, la recuperación económica y la mejora del mercado de trabajo.

las necesidades formativas reales de las empresas incluyendo las vinculadas a adquisición de competencias digitales, así como aquellas que permitan re cualificar 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.

**El número mínimo de horas de formación que debe realizar cada persona trabajadora** por las que las empresas se hayan aplicado exenciones a las que se refiere los apartados 1.a). 2.º y 1.b). 2.º del artículo 4, durante el período regulado en este real decreto-ley, se establece a continuación en función del tamaño de la empresa, a partir de 10 personas de plantilla:

- a) De 10 a 49 personas trabajadoras: 30 horas.
- b) De 50 o más: 40 horas.

Estas 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. En cualquier caso, deberán respetarse los descansos legalmente establecidos y el derecho a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. La representación legal de las personas trabajadoras, de existir, deberá ser informada sobre las acciones formativas propuestas.

Una vez transcurrido el periodo máximo para la ejecución de las acciones formativas, la Tesorería General de la Seguridad Social comunicará al Servicio Público de Empleo Estatal la relación de personas trabajadoras por las que las empresas se han aplicado las exenciones establecidas. El Servicio Público de Empleo Estatal, por su parte, verificará la realización de las acciones formativas, conforme a todos los requisitos establecidos en este artículo.

En el supuesto de que la empresa acredite la puesta a disposición de las personas trabajadoras de las acciones formativas no estará obligada al reintegro de las exenciones a las que se refiere el apartado anterior cuando la persona trabajadora no las haya realizado.

### **BENEFICIOS EN MATERIA DE COTIZACIÓN DE LOS EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO**

Los expedientes de regulación temporal de empleo por limitaciones en la actividad normalizada a los que se refieren los artículos 1 y 2 podrán beneficiarse de los siguientes porcentajes de exención en la cotización a la Seguridad Social:

## RD-ley 18/2021, de 28 sep, de medidas urgentes para la protección del empleo, la recuperación económica y la mejora del mercado de trabajo.

a) En el supuesto de que la empresa hubiera tenido diez o más personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020, los porcentajes de exoneración de la aportación empresarial devengada en noviembre y diciembre de 2021 y enero y febrero de 2022, serán los siguientes:

1.º El 40 por ciento en el supuesto de que la empresa no desarrolle, conforme a lo establecido en el artículo 3, acciones formativas para las personas a las que se suspenda su contrato de trabajo o se reduzca su jornada laboral en el período indicado.

2.º El 80 por ciento en el supuesto de que la empresa desarrolle, conforme a lo establecido en el artículo 3, acciones formativas para las personas a las que se suspenda su contrato de trabajo o se reduzca su jornada laboral en el período indicado.

b) En el supuesto de que la empresa hubiera tenido menos de diez personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020, los porcentajes de exoneración de la aportación empresarial devengada en noviembre y diciembre de 2021 y enero y febrero de 2022, serán los siguientes:

1.º El 50 por ciento en el supuesto de que la empresa no desarrolle, conforme a lo establecido en el artículo 3, acciones formativas para las personas a las que se suspenda su contrato de trabajo o se reduzca su jornada laboral en el período indicado.

2.º El 80 por ciento en el supuesto de que la empresa desarrolle, conforme a lo establecido en el artículo 3, acciones formativas para las personas a las que se suspenda su contrato de trabajo o se reduzca su jornada laboral en el período indicado.

Las empresas y entidades de cualquier sector o actividad que tengan autorizados expedientes de regulación temporal de empleo por impedimentos en la actividad a los que se refieren los artículos 1 y 2, podrán beneficiarse, respecto de las personas trabajadoras que tengan sus actividades suspendidas, en los centros afectados, por los períodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, de una exoneración del 100 por ciento de 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.

Podrán beneficiarse de los porcentajes de exoneración del apartado 1 los expedientes de regulación temporal de empleo de las empresas siguientes:

a) Empresas a las que se refieren los apartados 1 y 2 de la disposición adicional primera del RD-ley 11/2021, de 27 de mayo, cuyo expediente se prorrogue conforme a lo establecido en el artículo 1.

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, que transiten, entre el 1 de octubre de 2021 y el 28 de febrero de

## RD-ley 18/2021, de 28 sep, de medidas urgentes para la protección del empleo, la recuperación económica y la mejora del mercado de trabajo.

2022, desde un expediente de regulación temporal de empleo de fuerza mayor basado en las causas del artículo 22 del RD-ley 8/2020, de 17 de marzo, a uno de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, conforme a lo establecido en el artículo 5 de este RD-ley.

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 RD-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, desde un expediente de regulación temporal de empleo por causas de fuerza mayor basado en el artículo 22 del RD-ley 8/2020, de 17 de marzo, a uno por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, conforme a lo establecido en el artículo 5 de este RD-ley.

**Las exenciones a las que se refieren los apartados anteriores se aplicarán**, respecto de las personas trabajadoras que tengan sus actividades suspendidas entre el 1 de noviembre de 2021 y el 28 de febrero de 2022, y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, al abono de la aportación empresarial prevista en el artículo 273.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta.

Las exenciones a las que se refieren los apartados 1.a).2.º y 1.b).2.º se aplicarán por la Tesorería General de la Seguridad Social 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.

### PRORROGA DE CONTENIDOS COMPLEMENTARIOS

-**La salvaguarda del empleo** será de aplicación de acuerdo con lo previsto en el artículo 5 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, en relación con los periodos anteriores y con el que se deriva de los beneficios recogidos en la presente norma y de conformidad con los plazos correspondientes.

-**Los límites y excepciones en relación con la realización de horas extraordinarias**, nuevas contrataciones y externalizaciones a los que se refiere el artículo 7 del RD-ley 30/2020, de 29 de septiembre, se mantendrán vigentes hasta el 28 de febrero de 2022 y resultarán igualmente de aplicación a todos los expedientes autorizados en virtud de este RD-ley.

-**Los artículos 2 y 5 de la Ley 3/2021**, de 12 de abril, por la que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19, permanecerán vigentes hasta el 28 de febrero de 2022.

### ACCESO A LAS MEDIDAS EXTRAORDINARIAS EN MATERIA DE COTIZACIÓN Y PROTECCIÓN POR DESEMPLEO

## RD-ley 18/2021, de 28 sep, de medidas urgentes para la protección del empleo, la recuperación económica y la mejora del mercado de trabajo.

Sin perjuicio de lo previsto en los artículos 1 y 2, será 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:

- a) **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.
- b) **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.

Deberá presentarse en la sede electrónica del Ministerio de Trabajo y Economía Social, en el modelo recogido en el anexo, que será publicado en la página web de este Ministerio y que, una vez cumplimentado, se pondrá a disposición de la autoridad laboral competente, la Tesorería General de la Seguridad Social, el Servicio Público de Empleo Estatal y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a los efectos que proceda de acuerdo con sus respectivas competencias. Las alteraciones en el número de personas trabajadoras afectadas deberán ser comunicadas.

*Para más información puede contactar con el Área Laboral de FEDETO*