

***Líneas generales del 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 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 (en adelante RDL 18/2021) aprueba una nueva prórroga de los procedimientos de suspensión y reducción de jornada basados en causas relacionadas con el COVID (en adelante denominados ERTE), aunque en esta ocasión se introducen novedades en relación a los beneficios en la cotización.

A continuación se exponen las líneas generales de esta nueva norma:

1. **Prórroga en transición: hasta el 31 de octubre se mantiene el esquema actual (disposición transitoria única RDL 18/2021)**

Para permitir una adecuación al nuevo marco jurídico de los ERTE, se acuerda la prórroga automática de los expedientes vigentes en la actualidad hasta el 31 de octubre de 2021 en los mismos términos en que se venían aplicando por la normativa anterior.

Las empresas en esta situación verán prorrogados también los beneficios en la cotización en las mismas condiciones que les correspondiesen en septiembre de 2021.

2. **Prórroga de los ERTE hasta el 28 de febrero de 2022 (artículo 1 RDL 18/2021)**

Se acuerda la prórroga hasta el 28 de febrero de 2022 de los ERTE vigentes a 30 de septiembre de 2021, si bien se impone la obligación de presentar una nueva solicitud ante la autoridad laboral que haya resuelto el expediente.

Esta solicitud deberá formalizarse entre los días 1 y 15 de octubre de 2021 y deberá acompañarse de una relación de las horas o días en los que cada concreto trabajador ha visto suspendido su contrato o reducida su jornada, a causa del ERTE, durante los meses de julio, agosto y septiembre de 2021.

Además, si se tratara de un ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ETOP) del artículo 23 del RDL 8/2020, de 17 de marzo, se deberá adjuntar también el informe de la representación legal con la que se negoció aquel.

La autoridad laboral tiene un plazo de diez días hábiles para resolver. Si no lo hiciese, el silencio administrativo se deberá entender positivo, es decir, estimatorio de la solicitud de prórroga.

En el plazo de cinco días hábiles desde la resolución o desde los efectos del silencio administrativo, la empresa deberá presentar un listado de las personas incluidas en el ERTE a 30 de septiembre de 2020, así como un listado de las personas que vayan a permanecer en dicho expediente durante la prórroga, a través de un modelo normalizado. Cualquier alteración en las personas afectadas deberá ser objeto de actualización mediante la presentación de un nuevo listado.

De no presentarse la solicitud acompañada de dicha documentación dentro del plazo establecido, el ERTE se tendrá por finalizado desde el 31 de octubre de 2021.

### 3. Novedades en materia de prestación por desempleo derivadas de la prórroga (artículo 6 RDL 18/2021)

El llamado «contador a cero» (es decir, el período durante el que una persona cobra el paro sin que se compute como «consumido» si en el futuro vuelve a percibir la prestación) se amplía durante todo 2022.

Se prorroga el reconocimiento de la prestación contributiva por desempleo aun careciendo de periodo de ocupación cotizada mínima, así como la cuantía de la prestación, manteniéndose hasta el 28 de febrero de 2022 en el 70% de la base de cotización de los 180 últimos días previos al inicio del ERTE, sin perjuicio de la existencia de cuantías mínimas y máximas.

Las empresas a las que se autorice la prórroga dispondrán de quince días hábiles para presentar una nueva solicitud colectiva de prestación por desempleo, desde el 1 de noviembre de 2021 o desde la fecha de notificación de la resolución expresa o la fecha de notificación del certificado acreditando el silencio administrativo positivo en caso de que sea posterior al 1 de noviembre.

La norma recoge de forma expresa la obligación empresarial de remitir, a mes vencido, el certificado de periodos de actividad, cuando la persona trabajadora se encuentre en situación de inactividad durante todo el mes natural, combine periodos de actividad e inactividad, se encuentre en reducción de jornada o combine inactividad con días de reducción de jornada.

#### 4. ERTE de impedimento y limitación (artículo 2 RDL 18/2021)

Respecto de los ERTE de limitación o impedimento que se encuentren en vigor deberá presentarse también una solicitud de prórroga en los términos expuestos.

Se permite la presentación de nuevos ERTE de limitación o impedimento derivados de medidas de contención sanitaria vinculadas a la COVID-19 o de nuevas restricciones adoptadas por las autoridades competentes entre el 1 de noviembre de 2021 y el 28 de febrero de 2022, también con silencio administrativo estimatorio.

Si estos nuevos ERTE tuvieran lugar durante el periodo de transición (del 1 al 31 de octubre) se registrarán por la regulación prevista en el RDL 11/2021.

Los nuevos ERTE de limitación o impedimento podrán aplicarse de las mismas exoneraciones que los ERTE de limitación o impedimento que hubieran obtenido resolución estimatoria (o por silencio) de prórroga.

En cualquier caso, se permite el tránsito de impedimento a limitación o viceversa en función de las modulaciones en las restricciones, comunicándolo a la autoridad laboral y a la representación legal, y aplicando en cada momento los porcentajes de beneficios en la cotización que correspondan de acuerdo con la declaración responsable que presenten en la Tesorería General de la Seguridad Social.

Además de la presentación de solicitud colectiva de la prestación por desempleo en el plazo de quince días, deberá presentarse en la sede electrónica del Ministerio de Trabajo y Economía social la relación de trabajadores incluidos en el ERTE en el momento de su aplicación, comunicando también las variaciones posteriores que se pudieran producir.

## 5. Beneficios en la cotización (artículo 4 RDL 18/2021)

La principal novedad introducida por el RDL 18/2021 es el reconocimiento de un mayor porcentaje de exoneraciones para las empresas que desarrollen actividades formativas, tal y como se desarrollará en el punto 7 del presente documento.

A partir del 1 de noviembre de 2021 se prevén distintos porcentajes de exoneraciones en función del tamaño de la empresa a fecha de 29 de febrero de 2020.

- **Cuantías exoneradas:**

Las exoneraciones se aplicarán conforme a los siguientes porcentajes en la aportación empresarial:

Exoneraciones cuando <u>no</u> se realizan actividades formativas				
	Noviembre 2021	Diciembre 2021	Enero 2022	Febrero 2022
Empresas con menos de 10 trabajadores a 29/02/2020	50%	50%	50%	50%
En empresas con 10 o más trabajadores a 29/02/2020	40%	40%	40%	40%

Exoneraciones cuando <u>sí</u> se realizan actividades formativas				
	Noviembre 2021	Diciembre 2021	Enero 2022	Febrero 2022
Empresas con menos de 10 trabajadores a 29/02/2020	80%	80%	80%	80%
Empresas con 10 o más trabajadores a 29/02/2020	80%	80%	80%	80%

Las exoneraciones se aplicarán respecto de la aportación empresarial del artículo 273.2 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social por los trabajadores afectados por las medidas, exclusivamente por la parte que tengan suspendida, y de los conceptos de recaudación conjunta.

- **Empresas beneficiarias de las exoneraciones**

La medida será de aplicación a:

(i) Las empresas cuyo CNAE se encuentra entre aquellos reconocidos como sectores con elevada tasa de cobertura por el RDL 11/2021, y que presenten solicitud de prórroga.

(ii) Las empresas que tengan en vigor un ERTE de limitación prorrogado o de nuevo reconocimiento.

(iii) Las empresas cuyo CNAE se encuentra entre aquellos reconocidos como sectores con elevada tasa de cobertura y hubieran transitado a ERTE ETOP a partir del RDL 30/2021, así como aquellas que lo hagan a partir del 1 de octubre de 2021.

(iv) Empresas cuyo CNAE se encuentra entre aquellos reconocidos como sectores con elevada tasa de cobertura y tuvieran en vigor un ERTE ETOP.

(v) Empresas que hubieran sido declaradas como dependientes o integrantes de la cadena de valor de aquellas que fueron especialmente protegidas por su CNAE.

(vi) Empresas que hubieran sido declaradas como dependientes o integrantes de la cadena de valor de aquellas que fueron especialmente protegidas por su CNAE, y que transiten a partir del 1 de octubre de 2021 a ERTE ETOP.

## 6. Beneficios en la cotización de los ERTE de impedimento (artículo 4.2 del RDL 18/2021)

Los ERTE de impedimento prorrogados o de nueva solicitud tienen reconocidos beneficios en la cotización superiores. Así, se les reconoce la exoneración del 100% de la cuota, independientemente del número de trabajadores, exclusivamente por el periodo de cierre del centro de trabajo entre el 1 de noviembre de 2021 y el 28 de febrero de 2022.

## 7. Requisitos sobre la formación y la aplicación de las exoneraciones (artículo 3 RDL 18/2021)

Para poder aplicar las exoneraciones previstas en el artículo 4.a).2º y b).2º del RDL 18/2021 es necesario que la empresa implemente acciones formativas para los trabajadores afectados por el ERTE, cuya duración deberá ser:

- En empresas de entre 1 y 9 trabajadores: no se exige número de horas mínimo de formación.
- En empresas de entre 10 y 49 trabajadores: se exige una formación de al menos 30 horas para cada trabajador.
- En empresas de más de 50 trabajadores: se exige una formación de al menos 40 horas para cada trabajador.

Esta formación podrá realizarse hasta el 30 de junio de 2022 y deberá ocupar tiempo de trabajo (en caso de alta) o realizarse en el ámbito de aplicación del ERTE.

Asimismo, existe la obligación de informar a la representación legal de las acciones formativas propuestas a los trabajadores.

El Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y la Tesorería General de la Seguridad Social cruzarán datos para verificar la realización de esa formación. En caso de incumplimiento, salvo que el mismo sea imputable al trabajador, la empresa estará obligada al reintegro de las exoneraciones. La empresa únicamente deberá acreditar la puesta a disposición del empleado de las acciones formativas.

Si llegada la fecha máxima de desarrollo de la formación se comprobara por parte del SEPE que no se ha realizado, instará a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para que inicie expediente sancionador y liquidatorio por las exoneraciones indebidamente disfrutadas, respecto de cada una de las personas que no hubieran realizado formación o, en su caso, cuando no quedara acreditada la puesta a disposición.

La realización de estas formaciones generará para la empresa el derecho a incrementar el crédito para la financiación de la formación programada:

- En empresas de entre 1 y 9 trabajadores: 425 euros por persona.
- En empresas de entre 10 y 49 trabajadores: 400 euros por persona.
- En empresas de más de 50 trabajadores: 320 euros por persona.

#### 8. Prórroga de otras garantías (artículo 5 RDL 18/2021)

- Se permite el tránsito desde cualquier ERTE por fuerza mayor (CNAE, limitación, cadena de valor...) a un ERTE ETOP, retrotrayendo la fecha de efectos de este al de finalización de aquél.
- Se mantiene la limitación en el reparto de dividendos hasta el 28 de febrero de 2022, siempre que se apliquen exoneraciones, así como la imposibilidad de acogerse a los ERTE por las entidades que tengan su domicilio fiscal en países o territorios calificados como paraísos fiscales.
- Se renueva el compromiso del mantenimiento del empleo por otro periodo de seis meses para las empresas que se acojan a los beneficios de la cotización a partir del 1 de noviembre de 2021.
- Se prevé el mantenimiento de la limitación y excepciones en relación con la realización de horas extraordinarias, nuevas contrataciones y externalizaciones a que se refiere el artículo 7 del RDL 30/2020, aplicables a todos los expedientes autorizados.
- Se prorroga la limitación en los despidos por fuerza mayor, causas económicas, técnicas, organizativas o de producción derivadas de la COVID-19, hasta el 28 de febrero de 2022.
- Se mantiene la interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales también hasta el 28 febrero de 2022.

#### 9. Medidas de protección para los trabajadores por la erupción de la isla de La Palma (disposiciones adicionales quinta y sexta RDL 18/2021)

- ERTE derivado de la situación provocada por la erupción volcánica

Las empresas que se vean impedidas o limitadas en su actividad a causa de la erupción volcánica producida en la isla de La Palma,

siempre que tengan código cuenta de cotización de alguna de las provincias de la Comunidad Autónoma de Canarias, podrán iniciar un ERTE por fuerza mayor, de acuerdo con la tramitación del artículo 47.3 del Estatuto de los Trabajadores, con las particularidades recogidas en la disposición adicional quinta del RDL 18/2021.

Se les aplicarán exoneraciones más beneficiosas que las previstas con carácter general: 100% de la cuota empresarial y conceptos de recaudación conjunta en caso de impedimento durante el periodo de cierre, y 90% en caso de limitación durante el periodo afectado.

- **Medidas de protección para trabajadores autónomos perjudicados por la erupción volcánica**

Los trabajadores autónomos obligados a suspender o cesar en su actividad como consecuencia directa de la erupción volcánica tendrán derecho a percibir la prestación por cese de actividad, sin computar los periodos consumidos durante los cinco primeros meses.

## 10. Otras medidas

- **Medidas de protección por desempleo de las personas con contratos fijos discontinuos (artículo 7 RDL 18/2021)**

Se les reconoce la prórroga de la prestación extraordinaria prevista en el artículo 9.1 del RDL 30/2020, de manera que tendrán derecho a la misma desde que dejen de estar incluidos en el ERTE por alcanzarse la fecha en que hubiera finaliza el periodo de actividad, o cuando efectivamente finalice, y hasta el 28 de febrero de 2022, salvo que se reincorporen a la actividad.

También tendrán derecho a esta prestación los fijos discontinuos que tengan llamamiento en fechas ciertas, que aunque no se vieran afectados entonces por el ERTE, si ven interrumpida su actividad colocándose en situación legal de desempleo.

Del mismo modo, aquellos trabajadores fijos discontinuos que agoten la prestación contributiva podrán acceder a esta prestación extraordinaria.



Será la empresa la obligada a presentar solicitud colectiva de prestación extraordinaria en el plazo de quince días.

- Prórroga de las medidas de protección de trabajadores autónomos (artículos 8 a 12 RDL 18/2021)

A partir del 1 de octubre, y hasta el mes de enero de 2022, estos trabajadores podrán disfrutar de exenciones en la cotización cuando vinieran percibiendo prestación por cese y perdieran ese derecho.

Estas exenciones traen aparejado el compromiso de alta hasta el 31 de enero de 2022.

Estas exenciones serán incompatibles con la percepción de la prestación por cese en cualquiera de sus modalidades, que son las siguientes:

- a) Prestación ordinaria por cese de actividad.
  - b) Prestación por cese de actividad compatible con el trabajo por cuenta propia.
  - c) Prestación extraordinaria por cese de actividad.
  - d) Prestación extraordinaria por cese de actividad para los trabajadores autónomos de temporada.
- Prórroga del plan MECUIDA y las medidas de protección de los artistas y otros profesionales de las artes escénicas y espectáculos públicos hasta el 28 de febrero de 2022 (disposiciones adicionales novena y décima RDL 18/2021)

---

Montero Aramburu Abogados  
Departamento de Derecho Laboral