

INFORMACION RD LEY 18/2021 (PRORROGA ERTES COVID Y AYUDAS RETA)

Aprobada la prórroga de los ERTE y ayudas a autónomos hasta el 28 de febrero de 2022

En el BOE del día 29 de septiembre, se ha aprobado 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 que, entre otras medidas, incluye la prórroga los beneficios de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) hasta el 28 de febrero de 2022.

Las modalidades existentes de ERTE se mantienen hasta el 31 de octubre de 2021, y, a partir del 1 de noviembre, aparece una nueva modalidad denominada «ERTE de formación».

Una relevante novedad, consistente en la atribución de **diferentes beneficios a las empresas que realicen acciones formativas** en favor de las personas incluidas en el ERTE.

Este RDL 18/2021 entró en vigor el mismo día de su publicación en el BOE.

Para facilitar la transición de los ERTE, el modelo actual **seguirá vigente durante el mes de octubre**.

Se fija una prórroga **en dos fases**:

- 1. Desde el 30/09/2021 al 31/10/2021:** renovación automáticamente sin necesidad de hacer ningún trámite y con las mismas condiciones.
- 2. Desde el 01/11/2021 al 28/02/2022:** será necesario solicitar una prórroga para obtener exoneraciones en la cotización.

La nueva norma, **vigente hasta el 28 de febrero de 2022**, establece, por un lado, la prórroga de los ERTE en sus **modalidades actuales hasta el 31 de octubre de 2021** y, por otro, las **nuevas modalidades de ERTE a partir del 1 de noviembre**, para las que es obligatorio solicitar ante la autoridad laboral competente su prórroga **entre el 1 y el 15 de octubre**. Por tanto, **los nuevos ERTE se extenderán desde el 1 de noviembre hasta el 28 de febrero de 2022**.

IMPORTANTE: PARA QUE UN ERTE YA EN VIGOR SE EXTIENDA MAS ALLA DE 31 DE OCTUBRE DE 2021 ES PRECISO QUE SE SOLICITE A LA AUTORIDAD LABORAL SU AUTORIZACION. ESTO IMPLICA SOLICITAR INFORME A LA INSPECCION DE TRABAJO.

A tener en cuenta. La prórroga de los ERTES **vigentes a fecha de 30 de septiembre de 2021** se autorizará:

1. Previa presentación por parte de la empresa de una solicitud al efecto 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.



2. La solicitud deberá ir acompañada de la siguiente documentación [art. 1.2 del Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre]:
 - 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 ERTES ETOP COVID-19 [art. 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo], se adjuntará un informe de la representación de las personas trabajadoras con la que se negoció aquel.

Nuevos «ERTE de formación»: desde el 1 de noviembre hasta el 28 de febrero de 2022

De 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.

Las empresas que formen a personas afectadas por este tipo de ERTE tendrán derecho al incremento del crédito para la financiación para actividades formativas, en función de su tamaño:

- De 1 a 9 personas trabajadoras: 160 euros por persona
- De 10 a 49 personas trabajadoras: 240 euros por persona
- De 50 o más personas: 320 euros por persona

Las acciones formativas se podrán desarrollar 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. No obstante, se priorizará el desarrollo de acciones formativas dirigidas a atender las necesidades reales de formación de las empresas y los trabajadores, así como aquellas que permitan recualificar a estos últimos, aunque no tengan relación directa con la actividad desarrollada en la empresa.

Con la finalidad antes indicada, el artículo 3 del RDL 158/2021 regula el régimen de la formación que deberá impartirse, siendo destacable que su impartición a las personas incluidas en el expediente de regulación de empleo, sin perjuicio de las mayores exenciones en la cotización que por la misma correspondan, llevará aparejada un incremento de los créditos de que disponen las empresas para la financiación de la referida formación.

Exoneraciones

Los beneficios, en forma de exoneración de las cotizaciones a la Seguridad Social y con ayudas a la formación, son variables en función del tamaño de la empresa y de las acciones formativas.

- El esquema de exoneraciones entre noviembre y febrero distinguirá entre empresas de menos de 10 trabajadores y aquellas con plantilla igual o superior a estos. Así, para las primeras, las exoneraciones en las cuotas a la Seguridad Social alcanzarán el 80% si realizan



acciones formativas y el 50% para el resto; si la empresa tiene 10 o más trabajadores, tendrá una exoneración del 80% si realiza acciones formativas, y del 40% en el resto de los casos.

- El número mínimo de horas de formación de cada persona será de 30, en las empresas de 10 a 49 trabajadores y de 40 a para las que tienen 50 o más. Y estas actividades deberán desarrollarse durante la jornada suspendida.
- Además, se mantienen los ERTE de impedimento, vinculados a las limitaciones de actividad. Las empresas en esa situación pasan a tener una exoneración del 100% de la aportación empresarial devengada a partir de noviembre de 2021, durante el periodo de cierre, y hasta el 28 de febrero.

Protección de las personas trabajadoras

Los trabajadores acogidos a ERTE seguirán disfrutando de la exención del periodo de carencia para el acceso a la prestación por desempleo. También del denominado "contador a cero" que se amplía de manera extraordinaria hasta el 1 de enero de 2023.

Las bases reguladoras de las personas trabajadoras, sobre las que se calculan las prestaciones, se incrementan del 50 al 70% para las personas beneficiarias que hayan consumido 180 días.

Se mantienen los beneficios para las personas afectadas por ERTE con contrato a tiempo parcial y la prestación extraordinaria para las personas fijas discontinuas.

Medidas de acompañamiento

Se mantienen las garantías de acuerdos anteriores tales como los límites al reparto de dividendos y el acceso a las ayudas a las empresas domiciliadas en paraísos fiscales.

Las empresas acogidas a estos ERTE tendrán que respetar restricciones en el acceso a las horas extraordinarias y en las externalizaciones de la actividad. Se extiende la prohibición del despido durante el periodo de vigencia de la norma y también se interrumpe el cómputo de la duración máxima de los contratos temporales para las personas acogidas a ERTE.

El compromiso de mantenimiento del empleo contará con un nuevo periodo adicional de 6 meses.

Otras novedades ERTES

El anexo de la norma contiene un listado de trabajadores previo a la solicitud de las medidas extraordinarias en materia de cotización y prestaciones por desempleo que debe remitirse en formato EXCEL y una tabla con los códigos de los tipos de ERTE.

- Se aclara el denominado «contador a cero» de la prestación por desempleo mediante la modificación del art. 8.7 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre:

«[...] 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 que accedan a un nuevo derecho, antes del 1 de enero de 2023, como consecuencia de la finalización de un contrato de duración determinada o de un despido, individual o colectivo, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o un despido por cualquier causa declarado improcedente,



o por fin o interrupción de la actividad de las personas trabajadoras con contrato fijo-discontinuo, incluidos aquellos con contrato a tiempo parcial que realicen trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas.

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 2021.

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».

Prórroga de las ayudas a los autónomos

El Consejo de Ministros ha dado luz verde también al sexto esquema de ayudas para los autónomos de este tipo, tras el acuerdo entre el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y las asociaciones de autónomos. Con el objetivo de apoyar el mantenimiento de la actividad, se incluyen exoneraciones de las cuotas a la Seguridad Social para todos los trabajadores por cuenta propia que han estado protegidos en el periodo anterior [a finales de septiembre eran 226.000] durante los próximos cuatro meses.

Estas ayudas, en forma de exoneraciones, serán así: en octubre del 90%, en noviembre del 75%, en diciembre del 50% y en enero de 2022 del 25%.

Prestaciones

Además, se mantienen hasta el 28 de febrero las prestaciones extraordinarias vigentes para proteger a quienes tienen un impacto significativo sobre su actividad.

En primer lugar, continúa la **prestación extraordinaria por suspensión de actividad, dirigida a aquellos trabajadores autónomos con una suspensión temporal de toda su actividad** como consecuencia de una resolución de las autoridades administrativas competentes para la contención de la pandemia de la COVID 19. La cuantía de la prestación es del 70% de la base mínima de cotización. Además, el autónomo quedará exonerado de pagar las cuotas a la Seguridad Social, aunque ese periodo le contará como cotizado y, en su caso, será compatible con ingresos del trabajo por cuenta ajena hasta 1,25 veces el SMI.

En segundo lugar, se mantiene la **prestación compatible con la actividad para aquellos trabajadores que, reuniendo el requisito de carencia para acceder a la prestación ordinaria de cese de actividad**, cumplen dos exigencias adicionales: una, que su facturación del tercer y cuarto trimestre 2021 caiga el 50%, frente al tercer y cuarto trimestre de 2019; y dos, no haber obtenido durante el tercer y cuarto trimestre 2021 unos rendimientos netos computables fiscalmente superiores a 8.070 euros [que supone 1,2 veces el SMI en dos trimestres].

Tercero, **quienes no cumplan los requisitos para acceder a esta prestación ni al cese ordinario**, podrán solicitar una prestación extraordinaria. La cuantía de la prestación es del 50% de la base



mínima de cotización e igualmente está exonerado de abonar las cuotas y computa como cotizado. Los requisitos son acreditar una caída de ingresos del 75% [los ingresos del cuarto trimestre 2021 deben ser inferiores a los del cuarto trimestre de 2019] y no tener unos rendimientos netos computables entre julio y diciembre de 2021 superior al 75% del salario mínimo interprofesional. En cuarto lugar, también se mantiene la **prestación para autónomos de temporada**, que es del 70% de la base mínima y requiere no tener ingresos superiores a 6.725 euros en el tercer y cuarto trimestre de 2021.

Otras medidas sociales

- **Comisión de Seguimiento tripartita laboral.** Esta comisión tendrá la función de valorar las medidas recogidas en este RDL y la evolución de la actividad económica y el empleo [disp. adic. 1ª].
- **Actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.** La ITSS tiene la competencia de control del cumplimiento de los requisitos y de las obligaciones establecidas en relación a las exenciones en las cotizaciones de la Seguridad Social previstas relativas a expedientes de regulación temporal de empleo basados en causas relacionadas con la COVID-19 [disp. adic. 2ª].
- **Vinculación de los beneficios en materia de cotización al desarrollo de acciones formativas en el ámbito del Mecanismo de Sostenibilidad en el Empleo.** Se establece la necesidad de integrar, en el futuro Mecanismo de Sostenibilidad en el Empleo, la vinculación directa de los beneficios en materia de cotización al desarrollo efectivo, por parte de las empresas, de acciones formativas [disp. adic. 3ª].
- **Aportación de datos a las fundaciones laborales de carácter paritario.** Se regula la posibilidad de que la TGSS facilite a las fundaciones laborales de carácter paritario, establecidas al amparo de convenios sectoriales de ámbito estatal, la información necesaria para que puedan gestionar las aportaciones destinadas a su funcionamiento, conforme a lo establecido en el convenio colectivo [disp. adic. 8ª].
- **Plan MECUIDA.** Se prorroga, hasta el 28 de febrero de 2022, el plan MECUIDA [art. 6 RDL 8/2020, 17 mar], para conciliar la vida familiar con la vida laboral, adaptando la jornada a las necesidades personales y familiares [disp. adic. 9ª].
- **Medidas de apoyo al sector cultural.** Se prorrogan, hasta el 28 de febrero de 2022, las medidas de apoyo y de protección por desempleo de artistas y otros profesionales que desarrollan su actividad en las artes escénicas y espectáculos públicos, previstas en el RDL 32/2020, 3 nov. [disp. adic. 10ª].
- **Ingreso Mínimo Vital.** La disp. final 2ª modifica el artículo 7.2 RDL 20/2020, 29 mayo, por el que se establece el ingreso mínimo vital, con la finalidad de revertir a la regulación dada por el RDL 30/2020, 29 sept, de medidas sociales en defensa del empleo, con efectos retroactivos a partir del 11 de julio de 2021, fecha de entrada en vigor de la Ley 10/2021, 9 jul, de trabajo a distancia.

Pueden ponerse en contacto con este despacho profesional para cualquier duda o aclaración que puedan tener al respecto.

