



CIRCULAR LABORAL 25/2021

29 de septiembre de 2021

CIRCULAR LABORAL URGENTE

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.

Raül Sala Cuberta
Abogado.

De forma práctica y sintética -a pesar de la complicada redacción dada por el legislador en este RDL, una más- procedemos a desarrollar los principales aspectos que incorpora el Real Decreto-Ley (RDL) 18/2021, de 28 de septiembre de 2021, publicado en el BOE nº 233, y que entra en vigor hoy, 29 de septiembre de 2021.

Como de costumbre, a un día de finalizar la vigencia de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) -30 de septiembre de 2021-, el Gobierno y agentes sociales han alcanzado el acuerdo para extender la protección de estos ERTE **hasta el 28 de febrero de 2022** -aunque, como veremos, con ciertos matices-.

Antes de entrar en el “fondo” de este nuevo RDL, hay que recordar que este es el sexto “Acuerdo Social en Defensa del Empleo”, esto es, estamos ante la **sexta prórroga de los ERTE**. En otras palabras, los primeros ERTE se iniciaron el 17 de marzo de 2020 (RDL 8/2020) y -previsiblemente y si no se producen más prórrogas- acabarían casi dos años después, el 28 de febrero de 2022. De ahí que se haga difícil pensar que nos encontremos ante una “situación coyuntural” para las empresas de nuestro país, sino más bien que ha devenido en una “**situación estructural**”. Y lo anterior es muy relevante, más si tras estos ERTE deviene un ERE extintivo, por cuanto ya hay algunas sentencias tanto de los juzgados de lo Social como de los distintos TSJ que declaran lícitos los despidos colectivos (ERE) derivados de un ERTE previo por cuanto entienden que, efectivamente, la situación actual ya no es coyuntural, sino estructural.

Apuntado lo anterior, entramos ya en las principales novedades de esta última -sexta- prórroga de los ERTE: fundamentalmente, se pasa de un modelo de protección basado en los “ERTE sectoriales”, esto es, aplicando una especial protección, que se resumía en más exoneraciones a las actividades que habían mostrado una menor recuperación tras el impacto de la pandemia, a un modelo que **fomenta o promueve la formación de sus empleados/as** para, de este modo, recapitalizar a las personas trabajadoras y mejorar su empleabilidad.

Entrando propiamente en el contenido de la presente Circular, la misma se estructura de la siguiente forma:

- A. Prórroga ERTE, en las modalidades actuales, hasta el 31 de octubre de 2021 y/o 22 de febrero de 2022 - [ARTÍCULO 1]
- B. Se mantienen los ERTE de impedimento o por limitaciones - [ARTÍCULO 2]
- C. Exoneraciones y condiciones para acceder a las mismas - [ARTÍCULO 3 y 4]
- D. Prórroga de las medidas de protección de las personas trabajadoras - [ARTÍCULO 6]
- E. Medidas de acompañamiento - [ARTÍCULO 5]
- F. ERTE específico para Canarias - [D.A. 5ª]:
- G. Prórroga de las ayudas a los autónomos – [ARTÍCULOS 8 A 12]:

A. Prórroga ERTE, en las modalidades actuales, hasta el 31 de octubre de 2021 y/o 22 de febrero de 2022 - [ARTÍCULO 1]

- 1. Se prorrogan todos los ERTE vigentes a 30 de septiembre de 2021, en las mismas condiciones y exenciones que hubieran correspondido en septiembre de 2021, hasta el **31 de octubre de 2021**. [D.T.Única]
- 2. Por otro lado, **se prorrogan los ERTE FM, los ERTE por impedimento o limitación de la actividad y los ERTE ETOP** vigentes a 30 de septiembre de 2021, previa presentación, por parte de la empresa, de solicitud a la Autoridad Laboral (AL) y autorización de la misma, **hasta el 28 de febrero de 2022**.
 - a. La indicada solicitud, que deberá presentarse entre el **1 y el 15 de octubre**¹, deberá ir acompañada de la siguiente documentación:
 - i. Relación de horas o días de trabajo suspendidos o reducidos durante los meses de julio, agosto y septiembre 2021 de cada una de las personas trabajadoras afectadas, debidamente identificadas en relación con cada uno de los centros de trabajo.

¹ Si no se presentara la solicitud o se presentara fuera de plazo, el ERTE se dará por finalizado y no será aplicable desde el 1 de noviembre de 2021.

- ii. En caso de ERTE ETOP se adjuntará también informe de la RLT con la que se negoció el indicado ERTE.
- 3. En el plazo de 10 días hábiles desde la presentación, la AL deberá dictar resolución², que será estimatoria y prorrogará el ERTE hasta -como indicado- el **28 de febrero de 2022**, siempre que se haya presentado la documentación exigida indicada anteriormente.³
- 4. Las Empresas deberán formular una nueva solicitud colectiva de prestaciones de 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 AL aprobando la prórroga, o del certificado acreditativo del silencio administrativo -en caso de que sea posterior al 1/11/2021-.⁴

B. Se mantienen los ERTE de impedimento o por limitaciones - [ARTÍCULO 2]

- 1. Se prorrogan los **ERTE por impedimento o por limitaciones**. Esto es, aquellas empresas afectadas por restricciones y medidas de contención sanitaria vinculadas al COVID-19 adoptadas por las autoridades competentes entre el 1 de noviembre de 2021 y el 28 de febrero de 2022 podrán solicitar un ERTE por impedimento o ERTE por limitaciones en los términos indicados en el artículo 2 del RDL 30/2020.
- 2. Se mantiene la simplificación de trámites para pasar de un ERTE de impedimento a uno de limitación y viceversa. En este sentido, será suficiente una comunicación a la autoridad laboral y a la representación de las personas trabajadoras, indicando la fecha de efectos, los centros y personas afectadas. Adicionalmente, tendrán que presentar una declaración responsable a la TGSS -en los términos del artículo 2.3 del RDL 30/2020-.⁵

C. Exoneraciones y condiciones para acceder a las mismas - [ARTÍCULO 3 y 4]

- 1. Las exoneraciones para los **ERTE por impedimento** serán las siguientes:

ERTE por impedimento*	
Empresas	100%

*Respecto de las personas trabajadoras adscritas y en alta en los códigos de cuenta de cotización de los centros de trabajo afectados.

² En caso de ausencia de resolución expresa, se entenderá estimada la solicitud de prórroga (**silencio positivo**).
³ La AL, sin perjuicio de dictar resolución, remitirá el expediente a la ITSS a los efectos oportunos de control.
⁴ En caso de solicitud extemporánea, la prestación de desempleo se reconocerá a partir de la fecha de presentación.
⁵ También se remitirá el expediente a la ITSS para el control sobre la correcta aplicación de las exenciones en el pago de las cuotas a la SS.

2. Mayor protección a las empresas que **promuevan la formación** a sus empleados/as afectados por el ERTE* entre el 1 de noviembre de 2021 y el 28 de febrero de 2022.

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

i. De 1 a 9 trabajadores/as → 425 €/persona;

ii. De 10 a 49 trabajadores/as → 400 €/persona;

iii. De 50 o más trabajadores/as → 320 €/persona.

b. Las **exoneraciones** también serán superiores en función del tamaño de la empresa y de las acciones formativas realizadas por las mismas. Concretamente:

		ERTE*	
		Realizan acciones formativas	No realizan acciones formativas
Empresas de	Menos de 10 tr.	80%	50%
	10 tr. o más	80%	40%

* Estas exoneraciones se aplicarán a los siguiente **ERTE**:

- ERTE por limitación;
- ERTE FM y ETOP de empresas pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura y una reducida tasa de recuperación de actividad;
- ERTE que transiten de un ERTE FM a un ERTE ETOP (Apartados 1 y 2 D.A.1ª RDL 11/2021)
- Empresas dependientes o integrantes de la cadena de valor que transiten entre 1 de octubre de 2021 a 28 de febrero de 2022- de un ERTE FM a uno ETOP.

* Exoneraciones respecto de las personas trabajadoras que tengan sus actividades suspendidas entre 1 de noviembre 2021 y 28 de febrero de 2022, y de los períodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, al abono de la aportación empresarial y a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta.

i. ¿Qué se entiende por “realizar acciones formativas”?

		Realizan acción formativa
		Número mínimo de horas de formación por trabajador/a*
Empresas de	10 a 49 tr.	30 horas
	50 o más tr.	40 horas

- Las actividades formativas se desarrollarán a través de cualquiera de los tipos de formación previstos en la Ley 30/2015;
- Deberán realizarse durante la jornada suspendida o en tiempo de trabajo⁶ y;
- En todo caso, el plazo para la prestación efectiva de dichas acciones formativas finalizará el 30 de junio de 2022.

D. Prórroga de las medidas de protección de las personas trabajadoras - [ARTÍCULO 6]

1. Los trabajadores acogidos a ERTE seguirán disfrutando de la exención del periodo de carencia para el acceso a la prestación por desempleo, hasta el 28 de febrero de 2022.
2. La reposición de prestaciones (*contador a cero*) se amplía de manera extraordinaria hasta el 1 de enero de 2023 [D.F.1⁹]. No obstante, atención, puesto que el contador a cero no es “universal”. La norma establece, concretamente lo siguiente: *no se computarán en ningún momento como consumidas las prestaciones por desempleo disfrutadas, durante los ERTE FM, ETOP, por impedimento y por limitación, 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 un despido individual o colectivo, por causas objetivas o de un despido declarado improcedente. [...]*
La reducción de las prestaciones consumidas a partir de 1 de octubre de 2020⁷, 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 del 29 de septiembre de 2021, a las que haya que consumir días de acuerdo con lo anterior, únicamente se les consumirán los períodos de prestación percibidos a partir de 1 de enero de 2021.

⁶ Respetándose los descansos legalmente establecidos y el derecho a la conciliación de la vida laboral, familiar y laboral.

⁷ Artículo 8.7 del RDL 30/2020 establecía la vigencia del “contador a cero” hasta el 30/09/2020.

3. 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.
4. Se mantienen los beneficios para las personas afectadas por ERTE con contrato a tiempo parcial y la prestación extraordinaria para las personas fijas discontinuas.
5. También se incluye la prórroga hasta el 28 de febrero de 2022 de la vigencia del **“Plan MECUIDA”** y de la prestación extraordinaria para los profesionales de las artes. [D.A. 9ª y 10ª].

E. Medidas de acompañamiento - [ARTÍCULO 5]

1. Se mantienen las garantías de acuerdos anteriores, hasta el 28 de febrero de 2022. Concretamente:
 - c. Las empresas que, a 31 de octubre de 2021, estén aplicando un ERTE FM podrán tramitar un ERTE ETOP, durante la vigencia de aquél, de conformidad con el artículo 23 RDL 8/2020.
 - d. Los límites y previsiones relacionados con **reparto de dividendos** (art. 4 RDL 30/2020) para todos los expedientes autorizados con anterioridad o en virtud de la presente norma, a los que se apliquen las exoneraciones previstas en este RDL.
 - e. Los límites y previsiones relacionados con la **transparencia fiscal** (art. 4 RDL 30/2020) para todos los expedientes autorizados con anterioridad o en virtud de este RDL.
 - f. La **salvaguarda del empleo** (art. 5 RDL 30/2020) en relación a los períodos anteriores y al que se deriva de los beneficios recogidos en la presente norma y de conformidad con los plazos correspondientes. (Esto es, si se acogen a nuevas exoneraciones conforme a este nuevo RDL, un nuevo período de 6 meses, que empezaría a contar desde el momento en que terminase el anterior compromiso).
 - g. Los límites y excepciones sobre la realización de **horas extraordinarias, nuevas contrataciones y externalizaciones** (art. 7 RDL 30/2020).

- h. La limitación a los despidos/extinciones por causas de FM o ETOP vinculadas a la COVID-19 (art. 2 Ley 3/2021.) Esto es, la mal llamada, “**prohibición de despedir**” -que realmente no es tal-.
- i. Y, finalmente, la **interrupción**, tanto del cómputo de la **duración máxima** de los **contratos temporales** como de los períodos de referencia equivalentes al período suspendido (art. 5 Ley 3/2021).

F. ERTE específico para Canarias - [D.A. 5ª]:

1. También se ha aprobado los ERTE específicos para las empresas afectadas por la erupción del volcán Cumbre Vieja en la isla de La Palma y en el conjunto de las Islas Canarias.
2. Las personas trabajadoras tendrán protección y las empresas se beneficiarán de exoneraciones de hasta el 100% de las cotizaciones sociales en el caso de ver totalmente impedida su actividad y de hasta el 90% en el caso de limitación de la actividad.

G. Prórroga de las ayudas a los autónomos - [ARTÍCULOS 8 A 12]:

1. Con el objetivo de apoyar el mantenimiento de la actividad, se incluyen exoneraciones de las cuotas a las Seguridad Social para todos los trabajadores por cuenta propia que han estado protegidos en el periodo anterior y durante los próximos cuatro meses:

Octubre → 90% | Noviembre → 75% | Diciembre → 50% | Enero 2022 → 25%

Nota: Hay otras medidas de apoyo a los autónomos -algunas que se mantienen de los anteriores RDL y otras de nuevas- que no se desarrollan en la presente circular remitiéndonos al texto íntegro de la norma que se adjunta a continuación.

Se acompaña el enlace al texto íntegro del RDL 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 entra en vigor, según la disposición final quinta, el mismo día de su publicación en el BOE, esto es, el 29 de septiembre de 2021:

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-15768
