

## NOVEDADES DE LOS ERTE-Covid-19

El pasado mes de septiembre de 2021 los agentes sociales prorrogaron los ERTES-Covid-19 por sexta vez hasta el 28 de febrero de 2022. Esta nueva prórroga si bien tiene similares efectos que las anteriores dista bastante de ellos en lo procedimental. El Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre incorpora para la prórroga de los ERTES-Covid-19 un mayor control que se traduce en la práctica en una mayor burocracia administrativa como podremos ver a continuación.

Hay que partir del cambio del modelo que se tenía hasta la actualidad. Anteriormente las prórrogas de la gran mayoría de los ERTES-Covid-19 siempre habían sido automáticas sin necesidad de que la empresa tuviera que hacer trámites significativos. A partir de este cambio, y si bien es cierto que todos los ERTES-Covid-19 se prorrogaron automáticamente hasta el 31 de octubre de 2021 manteniendo el sistema de exoneraciones de los meses inmediatamente precedentes, no lo es para la prórroga desde el 1 de noviembre de 2021 hasta el 28 de febrero de 2022, siendo necesario la presentación de una solicitud ante la autoridad laboral por la empresa.

La solicitud de prórroga se debía presentar antes del día 15 de octubre de 2021 para prorrogar cualquiera de los ERTES-Covid-19 establecidos en nuestro ordenamiento jurídico. También para los ERTES-Covid-19-ETOP cuya vigencia pactada entre la empresa y los representantes de los trabajadores finaliza en fecha posterior al 1 de noviembre de 2021. En caso de no tramitar la prórroga el ERTE-Covid-19 finalizaría su vigencia el 31 de octubre de 2021.

La documentación adjunta en la solicitud deberá ser la siguiente:

- Para todos los ERTES-Covid-19 se deberá aportar una relación de las horas o días de trabajo suspendidos o reducidos durante los meses de julio a septiembre de 2021 de cada una de las personas trabajadoras debidamente identificadas en relación con cada uno de los centros de trabajo.

-En caso de ERTES-Covid-19-ETOP además de lo indicado anteriormente, se deberá presentar un informe de los representantes de los trabajadores que lo negociaron.

Por medio de la solicitud se intenta transmitir una mayor información de la actualidad de los ERTES-Covid-19 a la autoridad laboral que tramita dichos expedientes para que pueda considerar si tiene necesidad o no de seguir con el ERTE-Covid-19 hasta el 28 de febrero de 2022.

Una vez solicitada la prórroga a la autoridad laboral, esta debe resolverla en 10 días hábiles, siendo considerado el silencio como positivo.

En cuanto a las exoneraciones de noviembre de 2021 a febrero de 2022 cambian. Por un lado, cambia la aplicación, siendo esta única para los trabajadores en suspensión de contrato o reducción de jornada (anteriormente se aplicaban tanto a los trabajadores afectados como a los desafectados por el ERTE). Por otro lado, también cambia el porcentaje aplicando uno diferente si la empresa es mayor o menor a 10 trabajadores, y si se desarrollan planes de formación o no a los trabajadores afectados.

Los porcentajes de exoneración por ERTE quedan de la siguiente manera:

- a. En los ERTES-Covid-19 de impedimento tendrán una exoneración del 100% para las personas afectadas. Independientemente del número de trabajadores de la empresa o si ésta les da formación o no, la exoneración siempre será del 100%.
- b. En los ERTES-Covid-19 de limitación la exoneración aplicable en la cotización de la seguridad social dependerá del número de trabajadores de la empresa y si se desarrollan acciones formativas, siendo éstas las siguientes:
  - Empresas de menos de 10 trabajadores a 29 de febrero de 2020:
    1. El 50% de exoneración en la cotización de la seguridad social si la empresa no desarrolla planes de formación a

- las personas que se les suspenda su contrato o se les reduzca la jornada.
2. El 80% en la cotización de la seguridad social si la empresa desarrolla planes de formación a las personas que se les suspenda su contrato o se les reduzca la jornada.
- Empresas de 10 o más trabajadores a 29 de febrero de 2020:
    1. El 40% en la cotización de la seguridad social si la empresa no desarrolla planes de formación a las personas que se les suspenda su contrato o se les reduzca la jornada.
    2. El 80% en la cotización de la seguridad social si la empresa desarrolla planes de formación a las personas que se les suspenda su contrato o se les reduzca la jornada.
- c. Se aplicarán las mismas exoneraciones en las cotizaciones a la seguridad social que en los ERTES-Covid-19 de limitación a los siguientes tipos de ERTE:
- ERTES-Covid-19 por fuerza mayor de sectores con una elevada tasa de cobertura y una reducida tasa de recuperación de actividad que se clasifique en alguno de los códigos de CNAE previstos en el anexo del del Real Decreto-Ley 11/2021, de 27 de mayo.
  - ERTES-Covid-19 de fuerza mayor de sectores especialmente afectados por la crisis cuya actividad se clasifique en alguno de los códigos CNAE del anexo del Real Decreto-Ley 11/2021 de 27 de marzo, que hubieran transitado a un ERTE ETOP entre los periodos de 01 de octubre de 2020 y 30 de septiembre de 2021, y los que transiten entre el 1 de octubre de 2021 al 28 de febrero de 2022.
  - Empresas con un ERTE-Covid-19 por fuerza mayor integrantes en la cadena de valor de las empresas con un ERTE-Covid-19 por fuerza mayor de sectores que se clasifiquen en alguno de los códigos de CNAE previstos en el anexo del del Real Decreto-Ley 11/2021, de 27 de mayo.

- ERTES-Covid-19 por fuerza mayor integrantes en la cadena de valor de los ERTES-Covid-19 por fuerza mayor de sectores que se clasifiquen en alguno de los códigos de CNAE previstos en el anexo del del Real Decreto-Ley 11/2021, de 27 de mayo, que hubieran transitado a un ERTE-ETOP entre los periodos de 30 de septiembre de 2020 y 30 de septiembre de 2021, y los que transiten entre el 1 de octubre de 2021 y el 28 de febrero de 2022.
- ERTES-Covid-19-ETOP que se hubieran iniciado en la empresa antes del 26 de junio de 2020 y cuya actividad se clasifique en alguno de los códigos CNAE del anexo del Real Decreto-Ley 11/2021 de 27 de marzo.

Las empresas que apliquen exoneraciones seguirán teniendo las mismas limitaciones que tenían hasta la actualidad. A modo de recordatorio:

- No repartir dividendos en el ejercicio en el que se hubieran beneficiado de exoneraciones.
- No contratación de nuevos trabajadores. No se aplica esta prohibición en el supuesto de que las personas que prestan servicios en el centro de trabajo en el que se pretende realizar nuevas contrataciones no puedan: por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar las funciones de los trabajadores que se pretende contratar. Por ejemplo, si la empresa necesita un conductor de camión y ninguno de los trabajadores de la empresa tiene el permiso de conducir de camión "C1" o "C", bajo tal pretexto podría contratar a un camionero aun teniendo un ERTE-Covid-19.
- Prohibición a la realización de horas extras
- Prohibición a la externalización productiva
- Un nuevo periodo de mantenimiento del empleo de 6 meses más.

Con relación a las acciones formativas que van a permitir a las empresas acceder a las exoneraciones en las cuotas a la seguridad social del 80%, estas deberán desarrollarse entre el periodo comprendido del 1 de noviembre de 2021 y el 28 de febrero de 2022, finalizando el plazo para la prestación efectiva el 30 de junio de 2022.

Para la debida realización de las acciones formativas la empresa deberá tener en cuenta los siguientes puntos:

- La empresa tendrá que desarrollar acciones formativas para cada una de las personas afectadas por el ERTE. Asimismo, si la empresa pone a disposición del trabajador la formación y este no la realiza, la empresa no estará obligada al reintegro de las exoneraciones beneficiadas por ese trabajador. Por "puesta a disposición", como interpretación prudencial, hay que entender la contratación de la formación. Es preciso indicar que cuando la empresa contrata acciones formativas bonificadas primero ha de pagarlas y después, una vez realizadas por los trabajadores, aplica las bonificaciones. Por este motivo si la empresa desarrolla acciones formativas y los trabajadores no las hacen, la empresa se exonerará del 80% en las cuotas de la seguridad social pero no podrá aplicar las bonificaciones perdiendo el dinero invertido en la acción formativa.
- En cuanto a la formación que se deberá desarrollar, la norma es flexible al establecer que tienen que ser usos o acciones formativas que sirvan para mejorar las competencias profesionales de los trabajadores afectados por los ERTE. Del mismo modo, hay que tener en cuenta que la norma prioriza que las acciones formativas estén dirigidas a atender necesidades reales de la empresa y de los trabajadores, incluyendo la adquisición de competencias digitales. Ahora bien, también prevé que estas acciones formativas puedan estar destinadas a recualificar a las personas trabajadoras.
- La duración de la formación dependerá del tamaño de la empresa según el siguiente escalado:

- Menos de 10 trabajadores: No se prevé ningún mínimo de horas. Ahora bien, aunque no se establezca un límite mínimo de horas estas deberán ser coherentes con el espíritu de la norma, teniendo que ser suficientes para que el trabajador adquiera competencias digitales o pueda ser recualificado. Es decir, que no se les dé a los trabajadores una formación de mínimos de 1 hora para así poder la empresa adquirir las exoneraciones, sino que se les dé las horas de formación suficiente para que estos puedan adquirir nuevas competencias o ser recualificados.
  - De 10 a 49 trabajadores: 30 horas
  - De 50 o más: 40 horas.
- Respecto a cuando deberán los trabajadores realizar estas acciones formativas, la norma establece que tendrán que ser durante las horas de suspensión o reducción de jornada en los que no se trabaja o en tiempo de trabajo.
  - Las empresas tendrán derecho a un incremento de crédito para la financiación de acciones formativas si forman a personas afectadas por ERTES-Covid-19. Este incremento será el siguiente:
    - a) De 1 a 9 personas trabajadoras: 425 euros por persona.
    - b) De 10 a 49 personas trabajadoras: 400 euros por persona.
    - c) De 50 o más personas: 320 euros por persona.

A parte de la solicitud de prórroga de ERTES-Covid-19 y las modificaciones en las exoneraciones, otro cambio significativo es la obligación de las empresas de presentar en la sede electrónica del Ministerio de Trabajo y Economía Social un listado para poder exonerarse y para el reconocimiento de las prestaciones por desempleo de los trabajadores afectados por el ERTE.

El listado deberá integrar una relación de las siguientes personas trabajadoras dependiendo del tipo de ERTE:

- Las personas trabajadoras que estuvieran incluidas a fecha de 30 de septiembre de 2021 en el ámbito de aplicación y que vayan a permanecer durante la prórroga, en los siguientes ERTES: ERTES-Covid-19 por fuerza mayor, ERTES-Covid-19-ETOP, ERTES-Covid-19 de limitación/impedimentos realizados antes del 1 de noviembre de 2021.

- Las personas trabajadoras incluidas en el ERTE en el momento de comienzo de su aplicación, en caso de expedientes de limitación o impedimento realizados entre el 1 de noviembre de 2021 y el 28 de febrero de 2022.

El listado se deberá presentar en los 5 días hábiles siguientes al día en que se produzca resolución expresa que estime la solicitud de prórroga o de autorización.

Hay que indicar que el plazo de 5 días para proceder a la presentación del listado de trabajadores se ha ampliado hasta el día 5 de noviembre de 2021 debido a incidencias técnicas en el desarrollo de la aplicación por parte de la sede electrónica del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

En lo que se refiere a las prestaciones por desempleo, las empresas que prorrogan los ERTES-Covid-19 hasta el 28 de febrero de 2022 deberán emitir **una nueva solicitud colectiva de prestaciones por desempleo** en el plazo de 15 días hábiles siguientes al 1 de noviembre de 2021.

En el caso de nuevos ERTES de impedimento o limitación, la solicitud colectiva se tendrá que presentar en el plazo de 15 días hábiles siguientes a la notificación de la resolución estimatoria de la autoridad laboral.

A parte de este trámite, a mes vencido, las empresas deberán enviar los periodos de actividad e inactividad de los trabajadores al SEPE entre los días 1 y 20 del mes siguiente.



GABINET CASAS OBÓN S.L.P

---

ASSESSORS

Desarrollado el 12/08/2021 por Pau Pujol  
GABINET CASAS OBON S.L.P. Assessors d'Empreses