

REF. LAB.: 2021/13

FECHA: 30-09-2021

ASUNTO: NUEVA PRÓRROGA MEDIDAS SOCIALES DE PROTECCIÓN DEL EMPLEO.

Estimado cliente.

Ayer día 29-09-2021 se ha publicado en el B.O.E. y ha entrado en vigor el RDL 18/2021 de 28-09-2021, por el que se prorrogan determinadas medidas sociales, fundamentalmente en lo relativo a los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE), prestaciones y ayudas o la limitación de despedir. Les indicamos a continuación los cambios más importantes de esta nueva norma en materia laboral o de la Seguridad Social.

I.- Prórroga automática hasta el 31-10-2021 de los ERTE-Covid por causa de fuerza mayor (artículo 22 RDL 8/2020), por impedimento o por limitación.

Los ERTE por fuerza mayor anteriores a la entrada en vigor de esta norma, de cualquier sector, ya sean los regulados en el artículo 22 del RDL 8/2020, los ERTE por rebrote, o los ERTE por impedimento o por limitación, prolongan su vigencia de forma automática hasta el 31-10-2021, salvo que la Resolución Administrativa que los autoriza contemple otra fecha. No obstante, las empresas podrán ir incorporando a las personas afectadas, en la medida necesaria para la reanudación y el desarrollo de la actividad, incluso en términos de reducción de jornada, debiendo informarse con carácter previo de todo ello a la Autoridad Laboral y al SEPE.

Una vez finalizado totalmente el ERTE por fuerza mayor, en el plazo de 15 días la empresa deberá comunicar a la Autoridad Laboral su renuncia total al mismo.

II.- Prórroga de los ERTE-Covid por causa de fuerza mayor (artículo 22 RDL 8/2020), por impedimento o por limitación, o ETOP por causas objetivas, desde el 01-11-2021 al 28-02-2022.

Los ERTE por fuerza mayor anteriores a la entrada en vigor de esta norma, de cualquier sector, ya sean los regulados en el artículo 22 del RDL 8/2020, los ERTE por rebrote, o los ERTE por impedimento o por limitación, o los ERTES ETOP por causas objetivas, podrán prorrogarse a partir del 01-11-2022 y hasta el 28-02-2022, siempre que la empresa presente una solicitud expresa de dicha prórroga antes del 15-10-2021, acompañando una relación de las horas y días de suspensión o reducción de cada empleado de los meses de julio a septiembre de 2021, por centro de trabajo. Además, en los ERTES ETOP por causas objetivas se aportará un informe de la representación legal de los trabajadores que intervino en el ERTE.



La Autoridad Laboral deberá resolver en el plazo de 10 días hábiles desde la presentación, entendiéndose estimada la solicitud si hay silencio administrativo.

Una vez finalizado totalmente el ERTE por fuerza mayor, en el plazo de 15 días la empresa deberá comunicar a la Autoridad Laboral su renuncia total al mismo.

Prohibiciones y limitaciones: Siguen siendo de aplicación a estos ERTE las prohibiciones y limitaciones que les afectaban en materias como mantenimiento del empleo, horas extras, contrataciones y externalizaciones, dividendos, etc. (ver nuestras circulares nº 2020/17, 2021/04 y 2021/07).

En cuanto al mantenimiento del empleo, si se aplican exoneraciones de cotización, y se estaba aplicando otro compromiso anterior, el cómputo de los 6 meses comenzará a partir de la finalización del periodo anterior.

III.- ERTE-Covid nuevos de fuerza mayor por impedimento o limitaciones de actividad iniciados después del 01-11-2021.

1. ERTE de fuerza mayor por impedimento de actividad: Entre el 01-11-2021 y el 28-02-2022, las empresas de cualquier sector que vean impedido el desarrollo de su actividad en alguno de sus centros de trabajo a consecuencia de decisiones o medidas adoptadas por las autoridades (españolas o extranjeras), podrán tramitar un ERTE por fuerza mayor por impedimento, cuya duración quedará restringida a la de las nuevas medidas.

A partir del 01-11-2021, los porcentajes de exoneración de cotización en este tipo de ERTES quedarán condicionados a que la empresa realice acciones formativas con los trabajadores afectados, que supongan la mejora de sus competencias profesionales y su empleabilidad.

2. ERTE de fuerza mayor por limitación de actividad: Igualmente, entre el 01-11-2021 y el 28-02-2022, las empresas de cualquier sector que vean limitado el desarrollo normal de su actividad a consecuencia de decisiones o medidas adoptadas por autoridades españolas, podrán tramitar un ERTE por fuerza mayor por limitación, que podrá durar como máximo hasta el 28-02-2022.

A partir del 01-11-2021, los porcentajes de exoneración de cotización en este tipo de ERTES quedarán condicionados a que la empresa realice acciones formativas con los trabajadores afectados, que supongan la mejora de sus competencias profesionales y su empleabilidad.

3. Se podrá pasar de un ERTE por fuerza mayor por impedimento a otro por fuerza mayor por limitación (anteriores o posteriores a este nuevo RDL), o viceversa, sin necesidad de tramitar un nuevo ERTE, en caso de que las medidas restrictivas se modulen o varíen. Solo será necesario comunicar la variación a la Autoridad Laboral, a las personas trabajadoras afectadas, a la representación legal de los trabajadores (de existir), a la T.G.S.S. (mediante una Declaración Responsable y a los efectos de modificar los porcentajes de exoneración de cuotas según tipo de ERTE) y al S.E.P.E.



4. Una vez finalizados totalmente estos ERTE por fuerza mayor, en el plazo de 15 días la empresa deberá comunicar a la Autoridad Laboral su renuncia total al mismo.
5. Limitaciones y prohibiciones en los ERTE de fuerza mayor por impedimento o limitación: Se aplicará también a estos nuevos ERTE lo siguiente:
 - a. Durante la vigencia de esos ERTE no se podrán hacer horas extraordinarias, y la empresa no podrá contratar directa o indirectamente ni externalizar su actividad o parte de ella. Se exceptúan los casos en que, previa comunicación a la representación legal de los trabajadores, se trate de puestos que requieran una formación, capacitación u otra razón objetiva y justificada que no tengan los trabajadores afectados por el ERTE. La vulneración de estas prohibiciones será infracción sancionable por la Inspección de Trabajo.
 - b. Se amplía también para este tipo de ERTE, siempre que la empresa se aplique exoneración de cuotas de la Seguridad Social, el compromiso de las empresas de mantener el empleo durante 6 meses, salvo que la empresa estuviere afectada por un compromiso de mantenimiento anterior, en cuyo caso el inicio de los 6 meses comenzará cuando haya finalizado el periodo de compromiso anterior. El compromiso se limita al mantenimiento del empleo de las personas afectadas por el ERTE y no se considerará incumplido si la baja se produce por despido disciplinario procedente, dimisión, fallecimiento, jubilación o invalidez permanente del trabajador, ni por fin de los contratos temporales o fin del llamamiento del contrato fijo-discontinuo. Este compromiso no será aplicable en las empresas en las que concurra riesgo de concurso necesario de acreedores. La empresa que incumpla el compromiso deberá reintegrar a la Seguridad Social la totalidad de las cuotas exoneradas con los recargos e intereses de demora correspondientes.
 - c. No podrán acogerse a estos ERTE las empresas que tengan su domicilio fiscal en paraísos fiscales.
 - d. Las empresas con más de 50 trabajadores o asimilados (a 29-02-2020) no podrán repartir dividendos correspondientes a los ejercicios en que han aplicado estos ERTE.

IV.- ERTE-Covid por causas económicas, productivas, organizativas o técnicas (artículo 23 RDL 8/2020).

Esta nueva norma no regula nada nuevo en relación con este tipo de ERTES, salvo la posibilidad de su prórroga ya vista en el apartado II de esta circular, por lo que seguirán rigiéndose por su normativa de aplicación.

Si alguna empresa tiene vigente un ERTE por fuerza mayor, y considera que, tras la finalización del mismo, va a necesitar aplicar un ERTE por causas económicas, productivas, organizativas o técnicas, podrá iniciar su tramitación mientras está vigente



el de fuerza mayor, y la fecha de efectos del nuevo ERTE se retrotraerá a la fecha de finalización del de fuerza mayor.

V.- Prohibición temporal de despedir por el Covid-19 hasta el 28-02-2022.

La prohibición de efectuar despidos por fuerza mayor o por causas económicas, productivas, organizativas o técnicas que tengan por causa directa la crisis sanitaria o el estado de alarma, se prorroga hasta el 28-02-2022.

VI.- Interrupción de contratos temporales por ERTE-Covid hasta 28-02-2022.

Igualmente, la interrupción de los contratos temporales de personas afectadas por un ERTE-Covid, queda prorrogada hasta el 28-02-2022.

VII.- Medidas de protección por desempleo.

1. Se mantiene hasta el 28-02-2022 el derecho a la prestación por desempleo en los ERTE-Covid (ya sea por fuerza mayor, impedimento o limitación, rebrote o causas económicas, productivas, organizativas o técnicas) aunque no se alcance la carencia.
2. En cuanto al no consumo de prestación por desempleo para el futuro, se mantiene la fecha límite del 30-09-2020. Sin embargo, se mantienen las dos situaciones en que no consumirán prestaciones futuras:
 - a. El desempleo cobrado a partir del 01-10-2020 no afectará a las nuevas prestaciones que se inicien a partir de 01-10-2027.
 - b. El desempleo cobrado por cualquiera de estos tipos de ERTE no afectará a las nuevas prestaciones que se inicien antes de 01-01-2023 con motivo de fin de contrato por obra, despidos individuales objetivos, ERE o despido declarado improcedente.
 - c. En el resto de casos de ceses posteriores al 30-09-2021, solo se considerará consumido el desempleo percibido a partir del 01-01-2021.
3. La cuantía de la prestación continuará siendo del 70% de la base reguladora (respetando los límites máximos de desempleo según situación familiar), después de transcurridos los 6 primeros meses de prestación (recordamos que la regla general es que a partir del 7º mes pasaba al 50%).
4. La prestación por desempleo se calculará en todos los casos de los ERTE por los días reales de inactividad, para lo que la empresa aportará el calendario de actividad del mes anterior y se acumularán las horas trabajadas en días completos en función de la jornada habitual del trabajador.
5. Se mantiene la prestación extraordinaria para que los trabajadores fijos discontinuos puedan seguir cobrando el desempleo en los casos en que, con motivo del Covid, o bien durante la campaña se vean afectados por un ERTE o bien no hayan podido iniciar su prestación de servicios por no llegar a comenzar la campaña.



6. Se mantiene la posibilidad de compatibilizar la prestación por desempleo motivada por uno de estos ERTE con otro trabajo a tiempo parcial (que no sea motivado por un ERTE), sin que por ello se reduzca el importe de la prestación.

VIII.- Prórroga del Plan MECUIDA.

Se prorroga hasta el 28-02-2022 el Plan MECUIDA sobre el derecho a la adaptación de las condiciones de trabajo y reducción de jornada por circunstancias de cuidado de personas relacionado con el Covid-19.

IX.- Medidas para Trabajadores Autónomos.

Se mantiene hasta el 28-02-2022 la posibilidad de solicitar las prestaciones extraordinarias por cese de actividad o por reducción importante de ingresos, para los trabajadores autónomos que se vean obligados a suspender sus actividades con motivo de resoluciones de la autoridad competente para la contención del Covid. Esta prestación será del 50% de la base mínima de cotización y conlleva el derecho a no cotizar a la Seguridad Social (RETA). También se prorrogan hasta el 28-02-2022 las prestaciones reconocidas antes de este nuevo RDL.

Continuaremos informando de cualquier novedad que se produzca y quedamos a su disposición por si podemos aclarar cualquier duda que se plantee.

Atentamente,

Fdo: D. Fernando Velasco Muñoz.