

# ANÁLISIS JURÍDICO

## RD-Ley 18/2021

Medidas urgentes para la  
protección del empleo, la  
recuperación económica y la  
mejora del mercado de trabajo.



## 1.- EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO VINCULADOS A LA CRISIS PANDÉMICA (PRÓRROGAS Y NUEVOS ERTES), REQUISITOS Y SUS MEDIDAS EXTRAORDINARIAS EN MATERIA DE COTIZACIÓN (VI ACUERDO SOCIAL EN DEFENSA DEL EMPLEO)

**1.1.- PRÓRROGA ERTES VIGENTES** (regulados en los artículos 1 y 2 del RD-LEY 11/2021, de 27 de mayo). REQUISITOS GENERALES PARA SU PRÓRROGA HASTA EL 28 DE FEBRERO DE 2022.

Se establece una prórroga automática de todos los ERTES vigentes a fecha 30 de septiembre de 2021 hasta el 31 de octubre de 2021.

Si no se presenta la solicitud de prórroga en los términos y plazos establecidos, estos ERTES se darán por finalizados y no serán aplicables desde el 1 de noviembre de 2021.

Los ERTES afectados por estas medidas, actualmente vigentes, son los siguientes:

- a- ERTES POR FUERZA MAYOR REGULADOS en el artículo 22 del RD-LEY 8/2020, de 17 de marzo.
- b- ERTES POR IMPEDIMENTO DE ACTIVIDAD REGULADOS en el apartado 2 de la Disposición Adicional Primera del RD-LEY 24/2020, de 26 de junio.
- c- ERTES POR IMPEDIMENTO DE ACTIVIDAD REGULADOS en el artículo 2.1 del RD-LEY 30/2020, de 29 de septiembre o en el artículo 2.1 del RD-LEY 2/2021, de 26 de enero.
- d- ERTES POR LIMITACIÓN A LA ACTIVIDAD REGULADOS en el artículo 2.2. del RD-LEY 30/2020, de 29 de septiembre o en el artículo 2.1 del RD-LEY 2/2021, de 26 de enero.
- e- ERTES POR IMPEDIMENTO O LIMITACIONES DE ACTIVIDAD regulados en el artículo 2 del RD-LEY 11/2021, de 27 de mayo.
- f- ERTES DE SUSPENSIÓN O REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS Y DE PRODUCCIÓN VINCULADAS A LA COVID-19 (ERTES ETOP), regulados en el artículo 23 del RD-LEY 8/2020, de 17 de marzo.

### Prórroga ERTES - A quién afecta

- Se aplica a todos los ERTE vinculados a la crisis pandémica (prórrogas y nuevos ERTE):
  - ERTES por Fuerza Mayor regulados por el RD-Ley 8/2020.
  - ERTES por impedimento de actividad regulados por el RD-Ley 24/2020, por el RD-Ley 30/2020 y por el RD-ley 2/2021.
  - ERTES por impedimento o limitaciones de la actividad regulados por el RD-Ley 11/2021.
  - Nuevos ERTES por impedimento o limitaciones de actividad.

RD-Ley 18/2021



Requisitos para la prórroga de estos ERTES:

- 1.- Presentación por parte de la empresa o entidad titular de una solicitud al efecto, entre el 1 y el 15 de octubre de 2021, ante la autoridad laboral que autorizó o tramitó el expediente correspondiente.
- 2.- La solicitud de prórroga deberá ir acompañada de una 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.
- 3.- Si se trata de un ERTE ETOP (regulado en el art. 23 del RD-Ley 8/2020) se adjuntará el informe de la representación de las personas trabajadoras con las que se negoció.
- 4.- La autoridad laboral remitirá el expediente a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- 5.- La autoridad laboral, deberá dictar resolución en el plazo de 10 días hábiles desde la presentación de la solicitud. Esta resolución será estimatoria y prorrogará el expediente hasta el 28 de febrero de 2022 si se ha presentado la documentación exigida.

En caso de ausencia de resolución expresa se entenderá estimada la solicitud de prórroga.

**NOTA IMPORTANTE:** Las empresas que, a fecha 31 de octubre de 2021, estén aplicando un expediente de regulación temporal de empleo por fuerza mayor relacionada con la COVID-19 podrán tramitar un ERTE ETOP (de conformidad con lo previsto en el art. 23 del RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo) durante la vigencia de aquel. En este supuesto, la fecha de efectos de este se retrotraerá a la fecha de finalización de aquel.

## IMPORTANTE

**Se establece una prórroga automática de todos los ERTES vigentes a fecha 30 de septiembre de 2021 hasta el 31 de octubre de 2021.**

**Si no se presenta la solicitud de prórroga en los términos y plazos establecidos, estos ERTES se darán por finalizados y no serán aplicables desde el 1 de noviembre de 2021.**

**La autoridad laboral tiene un plazo de diez días para pronunciarse sobre la prórroga, en el caso de no hacerlo, se entenderá estimada la solicitud de prórroga.**

RD-Ley 18/2021



## 1.2- NUEVOS ERTES POR IMPEDIMENTO O LIMITACIONES DE ACTIVIDAD Y TRÁNSITO ENTRE AMBOS

Podrán acogerse a estos ERTES por impedimento o limitación a la actividad, las empresas y entidades de cualquier sector o actividad afectadas por nuevas restricciones y medidas de contención sanitarias adoptadas por las autoridades españolas o extranjeras entre el 1 de noviembre de 2021 y el 28 de febrero de 2022 (se aplicará lo establecido en el RD-Ley 30/2020, de 29 de septiembre).

Las medidas extraordinarias en materia de cotización (porcentajes para la exoneración de cuotas a la Seguridad Social) y prestaciones por desempleo aplicables a estos expedientes de regulación temporal de empleo son las reguladas en los artículos 4 y 6 de este RD-Ley (están recogidos expresamente en los puntos 1.3 y 2 de este estudio, al que nos remitimos para evitar repeticiones innecesarias).

Si no hay resolución expresa se entenderá estimada la solicitud de expediente de regulación de empleo de fuerza mayor.

El paso de la situación de impedimento a la de limitación o viceversa, como consecuencia de las modulaciones en las restricciones sanitarias adoptadas por las autoridades competentes, no requerirá la tramitación de un nuevo expediente de regulación temporal de empleo para las empresas que hayan obtenido autorización para aplicar un ERTE por impedimento o limitación de actividad o que hayan recibido resolución estimatoria de la solicitud de prórroga de un ERTE de estas características. No obstante, se aplicarán en cada momento, los porcentajes de exoneración correspondientes, en función de la naturaleza impeditiva o limitativa de la situación de fuerza mayor en la que se encuentre la empresa.

Se establece la obligación para las empresas cuya situación se viese modificada en los términos anteriormente indicados, de comunicar a la autoridad laboral que hubiese aprobado el expediente y a la representación legal de las personas trabajadoras: el cambio de situación producido, la fecha de efectos, así como los centros y personas trabajadoras afectadas.

Las empresas que hayan comunicado dicho cambio de situación a la autoridad laboral, deberán presentar declaración responsable ante la TGSS; siendo dicha declaración responsable suficiente para la aplicación de los porcentajes de exención correspondientes, en función de la naturaleza impeditiva o limitativa de la situación de fuerza mayor en la que se encuentre la empresa en cada momento.

La autoridad laboral trasladará dicha comunicación a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a efectos del desarrollo de las acciones de control pertinentes sobre la correcta aplicación de las exenciones en el pago de las cuotas de la Seguridad Social.

En todo caso, para la aplicación de las medidas extraordinarias en materia de cotización y protección por desempleo deberá presentarse por las empresas una relación de las personas trabajadoras incluidas en el ERTE en el momento del comienzo de su aplicación.

## 1.3.- COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL: EXENCIONES, OBLIGATORIEDAD DE ACCIONES FORMATIVAS Y ACTUACIÓN DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

### 1.3.a - EXENCIONES EN LA COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y SUS EFECTOS

Se establecen los siguientes supuestos:

#### **1.- ERTES por limitaciones en la actividad normalizada a los que se refieren los artículos 1 y 2 de este RD-Ley.**

La exoneración se refiere al abono de la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, distinguiendo dos supuestos que, a su vez, están vinculados al número de trabajadores que tuviese la empresa y al desarrollo o no de acciones formativas para las personas a las que suspenda su contrato de trabajo o se reduzca su jornada laboral:

- a) Si la empresa hubiera tenido diez o más personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020, los porcentajes de exoneración de la aportación empresarial devengada en noviembre y diciembre de 2021 y enero y febrero de 2022, serán los siguientes:
  - 1.º El 40 por ciento en el supuesto de que la empresa no desarrolle acciones formativas.
  - 2.º El 80 por ciento en el supuesto de que la empresa desarrolle acciones formativas.
  
- b) Si la empresa hubiera tenido menos de diez personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020, los porcentajes de exoneración de la aportación empresarial devengada en noviembre y diciembre de 2021 y enero y febrero de 2022, serán los siguientes:
  - 1.º El 50 por ciento en el supuesto de que la empresa no desarrolle acciones formativas.
  - 2.º El 80 por ciento en el supuesto de que la empresa desarrolle acciones formativas.

#### **2.- ERTES por impedimentos en la actividad a los que se refieren los art. 1 y 2 del presente RD-Ley, debidamente autorizados.**

Las empresas podrán beneficiarse, respecto de las personas trabajadoras que tengan sus actividades suspendidas, en los centros afectados, por los períodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, de una exoneración del 100 por ciento de la aportación empresarial devengada a partir del mes de noviembre de 2021, durante el período de cierre, y hasta el 28 de febrero de 2022.

#### **3.- ERTES de empleo de las empresas siguientes:**

- a) Empresas pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura por ERTES y una reducida tasa de recuperación de actividad (apartados 1 y 2 y D.A. primera RD-Ley 11/2021, de 27 de mayo) cuyo expediente se prorrogue conforme a lo establecido en el artículo 1 de este RD-Ley.
- b) Empresas a las que se prorrogue automáticamente el ERTE por fuerza mayor y

pertenezcan a sectores con una elevada tasa de cobertura por ERTES y una reducida tasa de recuperación de actividad (apartado 2 de la D.A. primera del RD-Ley 11/2021) que transiten, entre el 1 de octubre de 2021 y el 28 de febrero de 2022, desde un ERTE de fuerza mayor basado en las causas del art. 22 del RD-Ley 8/2020, a uno de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, conforme a lo establecido en el artículo 5 de este RD-Ley.

- c) Empresas que, calificadas como dependientes o integrantes de la cadena de valor, conforme a D.A. Primera del RD-Ley 11/2021, transiten, en el período comprendido entre el 1 de octubre de 2021 y el 28 de febrero de 2022, desde un ERTE por causas de fuerza mayor basado en el art. 22 del RD-Ley 8/2020, a un ERTE ETOP, conforme a lo establecido en el art. 5 del presente RD-Ley.

## Prórroga ERTes - Exoneraciones pago S.S.\*

\*Exoneraciones previstas para el periodo noviembre 2021-febrero 2022

- **Empresas con ERTE de limitación de actividad** (Vinculadas a si la empresa ofrece o no formación a las personas trabajadoras)
  - Empresas con diez o más personas trabajadoras dadas de alta a fecha 28 de febrero de 2020:
    - 40% si no ofrece formación.
    - 80% si ofrece formación.
  - Empresas con menos de diez personas trabajadoras dadas de alta a fecha 28 de febrero de 2020:
    - 50% si no ofrece formación.
    - 80% si ofrece formación.
- Para **empresas con ERTE de impedimento de actividad**, la exoneración será del 100%.



RD-Ley 18/2021

### DISPOSICIONES COMUNES:

- 1.- Las exenciones se aplicarán, respecto de las personas trabajadoras que tengan sus actividades suspendidas entre el 1 de noviembre de 2021 y el 28 de febrero de 2022, y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, al abono de la aportación empresarial prevista en el art. 273.2 de la LGSS, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta.
- 2.- El procedimiento y requisitos para la aplicación de las exoneraciones de cuotas a las que se refieren los apartados anteriores serán los establecidos en el art. 2 del RD-Ley 30/2020, de 29 de septiembre, sin perjuicio de lo previsto en los artículos 1, 2 y 3 y los apartados 5 y 6 de este artículo.
- 3.- Las exenciones a las que se refieren los apartados 1.a).2.º y 1.b).2.º se aplicarán por la Tesorería General de la Seguridad Social a instancia de la empresa, previa comunicación de la identificación de las personas trabajadoras beneficiadas por la acción formativa y periodo de la suspensión o reducción de jornada. Dicha comunicación, sobre las personas trabajadoras y períodos, constituirá una declaración responsable sobre el compromiso de la empresa de realización de las acciones formativas a las que se refiere el artículo 3.

Esta comunicación y declaración responsable se deberá presentar a través del Sistema RED antes de solicitarse el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente al periodo de devengo de las primeras cuotas sobre las que tengan efectos dichas declaraciones.

Si la comunicación y declaración responsable se efectuase en un momento posterior a la última solicitud del cálculo de la liquidación de cuotas dentro del período de presentación en plazo reglamentario correspondiente, estas exenciones únicamente se aplicarán a las liquidaciones que se presenten con posterioridad, pero no a los períodos ya liquidados.

**IMPORTANTE:** Esta exoneración de las cotizaciones no tendrá efectos para las personas trabajadoras, manteniéndose la consideración de dicho período como efectivamente cotizado a todos los efectos, sin que resulte de aplicación lo establecido en el artículo 20 de la LGSS (relativo a la adquisición, mantenimiento, pérdida y reintegro de los beneficios en la cotización).

### 1.3.b – ACCIONES FORMATIVAS VINCULADAS A LAS EXENCIONES EN LA COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

Las empresas cuyo expediente de regulación temporal de empleo sea prorrogado en los términos recogidos en el art. 1 del presente RD-Ley y aquellas que se encuentren en alguna de las situaciones limitativas previstas en el art. 2, tendrán que desarrollar acciones formativas para cada una de las personas afectadas por el ERTE entre el 1 de noviembre de 2021 y el 28 de febrero de 2022, para la obtención de las exenciones en la cotización a la Seguridad Social a las que se refiere este RD-Ley.

#### **OBJETIVO DE LAS ACCIONES FORMATIVAS:**

La mejora de las competencias profesionales y la empleabilidad de las personas trabajadoras afectadas por los expedientes de regulación temporal de empleo.

Se priorizará el desarrollo de acciones formativas dirigidas a atender las necesidades formativas reales de las empresas y los trabajadores incluyendo las vinculadas a adquisición de competencias digitales, así como aquellas que permitan recualificar a las personas trabajadoras, aunque no tengan relación directa con la actividad desarrollada en la empresa.

#### **DESARROLLO DE LAS ACCIONES FORMATIVAS:**

Las acciones formativas se desarrollarán 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, de acuerdo con los requisitos y procedimientos establecidos en dicha norma.

El plazo para la prestación efectiva de las acciones formativas finalizará el 30 de junio de 2022. (Nota: sorprende que el plazo para la prestación efectiva de estas acciones formativa finalice el 30 de junio de 2022 cuando se supone que, si los ERTES se prorrogan hasta el 28 de febrero de 2022 lo lógico sería utilizar ese período para acciones formativas y no desarrollarlas posteriormente. Además, este requisito no se corresponde con el último apartado del punto 3 de este mismo artículo donde se indica que “estas acciones formativas deben desarrollarse durante la aplicación de la reducción de jornada o suspensión del contrato en el ámbito de un ERTE, o en tiempo de



trabajo”).

## REQUISITOS DE LAS ACCIONES FORMATIVAS:

El número mínimo de horas de formación que debe realizar cada persona trabajadora por las que las empresas se hayan aplicado exenciones a las que se refiere los apartados 1.a).2.º y 1.b).2.º del artículo 4 de este RD-Ley, se establece en función del tamaño de la empresa, a partir de 10 personas de plantilla:

- De 10 a 49 personas trabajadoras: 30 horas.
- De 50 o más: 40 horas.

Estas acciones formativas deberán desarrollarse durante la aplicación de la reducción de jornada o suspensión del contrato, en el ámbito de un expediente de regulación temporal de empleo, o en tiempo de trabajo. En cualquier caso, deberán respetarse los descansos legalmente establecidos y el derecho a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

La representación legal de las personas trabajadoras, de existir, deberá ser informada sobre las acciones formativas propuestas.

Una vez transcurrido el periodo máximo para la ejecución de las acciones formativas, la TGSS comunicará al SEPE la relación de personas trabajadoras por las que las empresas se han aplicado las exenciones establecidas en los apartados 1.a).2.º y 1.b).2.º, durante el periodo comprendido entre el 1 de noviembre de 2021 y el 28 de febrero de 2022.

El SEPE verificará la realización de las acciones formativas, conforme a todos los requisitos establecidos en este artículo.

Cuando no se hayan realizado las acciones formativas a las que se refiere este artículo, según la verificación realizada por el SEPE, la TGSS informará de tal circunstancia a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para que ésta inicie los expedientes sancionadores y liquidatorios de cuotas que correspondan por la diferencia entre los importes aplicados y los establecidos, respectivamente, en los apartados 1.a).1.º y 1.b).1.º del artículo 4, respecto de cada una de las personas trabajadoras por las que no se hayan realizado dichas acciones.

En el supuesto de que la empresa acredite la puesta a disposición de las personas trabajadoras de las acciones formativas no estará obligada al reintegro de las exenciones a las que se refiere el apartado anterior cuando la persona trabajadora no las haya realizado.

## CRÉDITO PARA LA FINANCIACIÓN DE ACCIONES EN EL ÁMBITO DE LA FORMACIÓN

Sin perjuicio de los beneficios en materia de exoneraciones previstos en esta norma y de su condicionamiento a la formación, las empresas que formen a personas afectadas por ERTES, tendrán derecho a un incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada de la cantidad que se indica a continuación, en función del tamaño de la empresa:

- a) De 1 a 9 personas trabajadoras: 425 euros por persona.
- b) De 10 a 49 personas trabajadoras trabajadores: 400 euros por persona.

c) De 50 o más personas: 320 euros por persona.

Este incremento de crédito será financiado a través de una aportación extraordinaria al presupuesto del SEPE.

En el ámbito del futuro Mecanismo de Sostenibilidad en el Empleo se preverá una vinculación directa de los beneficios en materia de cotización al desarrollo efectivo por parte de las empresas de las acciones formativas a favor de personas trabajadoras afectadas por la reducción de jornada. Estas acciones formativas deberán fomentar la transición profesional necesaria para afrontar los cambios económicos o tecnológicos (ecológicos, energéticos, de transición digital) que requieran una revisión de su organización.

### 1.3.c – ACTUACIÓN DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

Corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el ejercicio de sus competencias, el control del cumplimiento de los requisitos y de las obligaciones establecidas en relación a las exenciones en las cotizaciones de la Seguridad Social previstas en toda la normativa relativa a los ERTES (RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo; RD-Ley 18/2020, de 12 de mayo; RD-Ley 24/2020, de 26 de junio; RD-Ley 30/2020, de 29 de septiembre; RD-Ley 35/2020, de 22 de diciembre ; RD-Ley 2/2021, de 26 de enero; RD-Ley 11/2021, de 27 de mayo , y artículo 4 y la disposición transitoria única de este RD-Ley 18/2021, de 28 de septiembre).

A estos efectos, se desarrollarán aquellas acciones de control que se determinen sobre la correcta aplicación de las exenciones en el pago de las cuotas de la Seguridad Social, pudiendo iniciarse en caso de incumplimiento de la normativa los correspondientes expedientes sancionadores y liquidatorios de cuotas.

Corresponderá a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social el control sobre la veracidad, inexactitud u omisión de datos o declaraciones responsables proporcionadas por las empresas o por cualquier otra información que haya sido utilizada para el cálculo de las correspondientes liquidaciones de cuotas, y sobre la indebida existencia de actividad laboral durante los períodos comunicados por la empresa de suspensión de la relación laboral o reducción de la jornada de trabajo, en los que se hayan aplicado exenciones en la cotización.

### 1.4- LÍMITES PARA ACOGERSE A ESTOS ERTES (POR FUERZA MAYOR Y ERTES ETOP) RELACIONADOS CON EL REPARTO DE DIVIDENDOS Y TRANSPARENCIA FISCAL

Estos límites se mantendrán vigentes hasta el 28 de febrero de 2022, para todos los expedientes autorizados con anterioridad o en virtud del RD-ley 18/2021, de 28 de septiembre.

1. No podrán acogerse a los ERTES POR FUERZA MAYOR, a los ERTES POR IMPEDIMENTO o LIMITACIÓN DE ACTIVIDAD y a los ERTES ETOP, las empresas y entidades que tengan su domicilio fiscal en países o territorios calificados como paraísos fiscales conforme a la normativa vigente.
2. Las sociedades mercantiles u otras personas jurídicas que se acojan a estos ERTES y que utilicen los recursos públicos destinados a los mismos no podrán proceder al reparto

de dividendos correspondientes al ejercicio fiscal en que se apliquen estos ERTES, excepto si abonan previamente el importe correspondiente a la exoneración aplicada a las cuotas de la seguridad social (no se tendrá en cuenta el ejercicio en el que la sociedad no distribuya dividendos a los efectos del ejercicio del derecho de separación de los socios).

3. Esta limitación a repartir dividendos no será de aplicación para aquellas entidades que, a fecha de 29 de febrero de 2020, tuvieran menos de 50 personas trabajadoras, o asimiladas a las mismas, en situación de alta en la Seguridad Social.

4.- Las Administraciones Tributarias proporcionarán a la Tesorería General de la Seguridad Social la identificación de las empresas que hayan incumplido los requisitos anteriormente señalados, respecto a las exenciones realizadas en cada uno de los años en los que se hayan aplicado (2020-2022). Para el cumplimiento de lo previsto en esta norma la TGSS remitirá a la Administración Tributaria la relación de empresas que se han aplicado exenciones en la cotización.

## 1.5- CLÁUSULA DE SALVAGUARDA DEL EMPLEO

Se prorrogan los compromisos de mantenimiento del empleo regulados en la Disposición Adicional Sexta del RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo y en el artículo 6 de RD-Ley 24/2020, de 26 de junio (tal y como prevé el artículo 5 del RD-Ley 30/2020 de 29 de septiembre), en relación con los períodos anteriores y con el que se deriva de los beneficios recogidos en este RD-Ley y de conformidad con los plazos correspondientes.

Las empresas que reciban exoneraciones en las cuotas de la SS, en base a lo establecido en este RD-Ley, quedan comprometidas a un nuevo período de 6 meses de salvaguarda del empleo, con el contenido, requisitos y cómputo establecidos en la Disposición Adicional Sexta del RD-Ley 8/2020. Si la empresa está afectada por un compromiso de mantenimiento del empleo previamente adquirido, el inicio del período de 6 meses se producirá cuando aquel haya terminado.

A continuación, reproducimos lo preceptuado en esta materia en los RD-Leyes 8/2020 de 17 de marzo y 24/2020 de 26 de junio, para facilitar la comprensión de esta cláusula de salvaguarda del empleo.

Las empresas que apliquen un ERTE ETOP, basado en el artículo 23 del RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo y que se beneficien de las exenciones en materia de cotización previstas en el RD-Ley 24/2020, estarán sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad, entendiendo por tal la reincorporación al trabajo efectivo de personas afectadas por el expediente, aun cuando esta sea parcial o sólo afecte a parte de la plantilla. A estos efectos se les aplicará la Disposición Adicional Sexta del RD-Ley 8/2020, en los términos previstos en la misma.

Para las empresas que se beneficien por primera vez de las medidas extraordinarias en materia de cotizaciones a partir de la entrada en vigor de este RD-Ley, este plazo de 6 meses, comenzará a computarse desde la entrada en vigor del presente RD-Ley. (Nota: del tenor literal del precepto

hemos de tener en cuenta que, en este supuesto, el plazo de 6 meses de mantenimiento del empleo no comienza a computar desde el momento en que las empresas se benefician de estas medidas sino desde el 27 de junio de 2020, momento en que entra en vigor este RD-Ley).

Para el resto de los ERTES POR FUERZA MAYOR permanece vigente el compromiso de mantenimiento del empleo regulado en la Disposición Adicional Sexta del RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo.

Esta disposición fue modificada por la Disposición Final Primera.3 del RD-Ley 18/2020, de 12 de mayo; por lo que, dada su importancia en la materia, destacaremos sus aspectos fundamentales.

## Prórroga ERTes - Salvaguarda empleo

- La salvaguarda del empleo será de aplicación de acuerdo con lo previsto en el artículo 5 del RD-Ley 30/2020.

## Prohibición despido por causas derivadas del COVID-19

- Se prorrogan hasta el 28 de febrero de 2022 los artículos 2 y 5 de la Ley 3/2021 referente a los despidos por causas derivadas del COVID-19.



RD-Ley 18/2021

### a.-COMPROMISO DE MANTENIMIENTO DEL EMPLEO

Las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas para los ERTES POR FUERZA MAYOR (regulados en el artículo 22 del RD-Ley 8/2020) y para los ERTES ETOP (regulados en el artículo 23 del RD-Ley 8/2020 y que se beneficien de las medidas extraordinarias en materia de cotización previstas en el RD-Ley 24/2020) estarán sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad, entendiéndose por tal la reincorporación al trabajo efectivo de personas afectadas por el expediente, aun cuando esta sea parcial o sólo afecte a parte de la plantilla. (según lo indicado en este apartado bastaría con la reincorporación de una sola persona afectada por el ERTE para que se cumpliera la cláusula de salvaguarda del empleo).

### b.- INCUMPLIMIENTO DEL COMPROMISO DE MANTENIMIENTO DEL EMPLEO

Este compromiso se entenderá incumplido si se produce el despido o extinción de los contratos de cualquiera de las personas afectadas por dichos expedientes. No obstante, no se considerará incumplido dicho compromiso cuando el contrato de trabajo se extinga por:

- Despido disciplinario declarado como procedente.
- Dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora.
- Por el fin del llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo, cuando este no suponga un despido sino una interrupción del mismo.

·En el caso de contratos temporales el compromiso de mantenimiento del empleo no se entenderá incumplido cuando el contrato se extinga por expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio que constituye su objeto o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación.

#### c.- EXCEPCIONES AL COMPROMISO DE MANTENIMIENTO DEL EMPLEO:

1. Este compromiso del mantenimiento del empleo se va a valorar en atención a las características específicas de los distintos sectores y la normativa laboral aplicable, teniendo en cuenta, en particular, las especificidades de aquellas empresas que presentan una alta variabilidad o estacionalidad del empleo. (en este caso se abre la posibilidad de modificar esta cláusula cuando se trate de empresas relacionadas con trabajos estacionales como la hostelería y el turismo por ej.)
2. No resultará de aplicación el compromiso de mantenimiento del empleo en aquellas empresas en las que concurra un riesgo de concurso de acreedores en los términos del artículo 5.2 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal. (basta, por tanto, con que la empresa se sitúe en situación de concurso de acreedores para quedar exenta de este compromiso de mantenimiento del empleo)

#### d.- SANCIONES EN EL SUPUESTO DE INCUMPLIMIENTO DE ESTE COMPROMISO:

Las empresas que incumplan este compromiso deberán reintegrar la totalidad del importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas, con el recargo y los intereses de demora correspondientes, según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social, previas actuaciones al efecto de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que acredite el incumplimiento y determine las cantidades a reintegrar.

#### 1.6- PROHIBICIÓN DE LOS DESPIDOS POR CAUSA DEL COVID-19 HASTA EL 28 DE FEBRERO DE 2022

El artículo 2 de la Ley 3/2021, de 12 de abril (que reproduce literalmente lo preceptuado en el art. 2 del RD-Ley 9/2020, de 27 de marzo), establece que la fuerza mayor y las causas técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan la suspensión de contratos y reducción de jornada previstas en los arts. 22 y 23 del R.D.-Ley 8/2020, de 17 de marzo no podrán justificar la extinción del contrato ni el despido. Se mantiene la vigencia de este precepto hasta el día 28 de febrero de 2022.

#### 1.7- INTERRUPCIÓN DEL CÓMPUTO DE DURACIÓN DE LOS CONTRATOS TEMPORALES HASTA EL 28 DE FEBRERO DE 2022

El artículo 5 de la Ley 3/2021, de 12 de abril (que reproduce literalmente lo preceptuado en el art. 5 del RD-Ley 9/2020, de 27 de marzo), indica que la suspensión de los contratos temporales (incluidos los formativos, de relevo e interinidad) por las causas previstas en los arts. 22 y 23 del RD-Ley 8/2020, supondrá la interrupción del cómputo de su duración y de los períodos de referencia equivalentes al período suspendido respecto de las personas trabajadoras afectadas. Se mantiene la vigencia de este precepto hasta el día 28 de febrero de 2022.

## 1.8- HORAS EXTRAORDINARIAS, NUEVAS CONTRATACIONES Y EXTERNALIZACIONES DE LA ACTIVIDAD DURANTE LA APLICACIÓN DE LOS ERTES POR FUERZA MAYOR, ERTES POR IMPEDIMENTO O LIMITACIÓN DE LA ACTIVIDAD Y ERTES ETOP

No podrán realizarse horas extraordinarias, establecerse nuevas externalizaciones de la actividad, ni concertarse nuevas contrataciones, sean directas o indirectas, durante la aplicación de los ERTES, tanto los vigentes con anterioridad a la entrada en vigor del presente RD-ley como los autorizados en virtud del mismo. Esta prohibición se extiende hasta el 28 de febrero de 2022.

## **2.- MEDIDAS EXTRAORDINARIAS DE PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS**

### 2.1- MEDIDAS EXTRAORDINARIAS EN MATERIA DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO PARA PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS POR ERTES

1. Se mantienen vigentes las medidas de protección por desempleo previstas en los apartados 1.a), 2, 3, 4 y 5 del artículo 25 del RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo, hasta el 28 de febrero de 2022, para las personas afectadas por los ERTES por fuerza mayor y por los ERTES ETOP (artículos 22 y 23 RD-Ley 8/2020); así como por los ERTES POR REBROTE (disposición adicional primera del RD-Ley 24/2020), por los ERTES POR IMPEDIMENTO O SUSPENSIÓN DE LA ACTIVIDAD, previstos en el art. 2 de RD-Ley 30/2020, de 29 de septiembre, en el RD-Ley 2/2021, de 26 de enero, en el RD-Ley 11/2021, de 27 de mayo y por los ERTES previstos en el presente RD-Ley.

Sigue sin computar el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo de nivel contributivo a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos.

2. La cuantía de la prestación por desempleo reconocida a las personas trabajadoras afectadas por los ERTES referidos en este RD-Ley, se determinará aplicando, a la base reguladora de la relación laboral afectada por el expediente, el porcentaje del 70 por ciento hasta el 28 de febrero de 2022, sin perjuicio de la aplicación de las cuantías máximas y mínimas previstas en el artículo 270.3 de la LGSS.
3. Las medidas extraordinarias para la protección de las personas trabajadoras previstas en los arts. 10 y 11 del RD-Ley 30/2020, de 29 de septiembre (personas trabajadoras incluidas en ERTE que no sean beneficiarias de prestaciones por desempleo y compatibilidad de prestaciones por desempleo con el trabajo a tiempo parcial) serán de aplicación hasta el 28 de febrero de 2022, tanto para las personas afectadas por los ERTES a los que se refieren dichos preceptos, como para las afectadas por los ERTES regulados en el RD-Ley 21/2021, de 26 de enero, en el RD-Ley 11/2021, de 27 de mayo y en el presente RD-Ley.
4. Las empresas a las que les sea autorizada la prórroga de un ERTE en virtud de lo previsto en el artículo 1, deberán formular una nueva solicitud colectiva de prestaciones por desempleo en el plazo de quince días hábiles siguientes al 1 de noviembre de 2021, o a

la fecha de la notificación de la resolución expresa de la autoridad laboral aprobando la prórroga, o del certificado acreditativo del silencio administrativo, en caso de que sea posterior al 1 de noviembre.

En el caso de nuevos ERTES tramitados de acuerdo con lo previsto en el artículo 2, la solicitud colectiva deberá presentarse en el plazo de quince días hábiles siguientes a la notificación de la resolución expresa estimatoria de la autoridad laboral o del certificado acreditativo del silencio administrativo.

En caso de solicitud extemporánea la prestación por desempleo se reconocerá a partir de la fecha de presentación.

## Prórroga ERTes - Contador a cero

- Extensión hasta el 28 de febrero de 2022 de los apartados 1 a) y del 2 al 5 del artículo 25 del RD-Ley 8/2020 (el denominado contador a cero)

## Cuantía de la prestación

- La cuantía de la prestación para personas trabajadoras afectadas por ERTE derivados de la crisis del COVID-19 supondrá el 70% de la base reguladora de aplicación en cada caso.

RD-Ley 18/2021



UNIÓN SINDICAL OBRERA

## 5.- COMUNICACIÓN

La entidad gestora reconocerá las prestaciones con efectos del primer día a partir del que pudieran resultar de aplicación las medidas de suspensión o reducción de jornada, y abonará las mismas una vez reciba la comunicación empresarial a la que se refiere el artículo 6 del presente RD-Ley.

Esta comunicación deberá referirse a los periodos de actividad e inactividad de las personas trabajadoras afectadas por el procedimiento de ERTE en el mes natural inmediato anterior. En todo caso, deberá remitirse en las siguientes situaciones:

1. Cuando la persona trabajadora haya permanecido en situación de inactividad durante todo el mes natural.
2. Cuando la persona trabajadora haya combinado periodos de actividad y de inactividad.
3. Cuando la persona trabajadora haya prestado servicios en reducción de jornada, durante todo el mes o una parte del mismo.
4. Cuando, en el mes natural, se hayan combinado días de inactividad y días trabajados en reducción de jornada.

En el caso de los días trabajados en reducción de jornada, las horas trabajadas se convertirán en días completos equivalentes de actividad. Para ello se dividirá el número total de horas trabajadas

en el mes entre el número de horas que constituyesen la jornada habitual de la persona trabajadora con carácter previo a la aplicación de la reducción de jornada.

Las empresas que desafecten a alguna o a todas las personas trabajadoras, deberán comunicar a la Entidad Gestora la baja en la prestación de quienes dejen de estar afectadas por las medidas de suspensión o reducción con carácter previo a su efectividad.

Las empresas que decidan renunciar con carácter total y definitivo al ERTE deberán igualmente efectuar la comunicación referida.

Esta comunicación se entiende sin perjuicio de la obligación de la empresa de comunicar a la Entidad Gestora, con carácter previo, las bajas y las variaciones de las medidas de suspensión y reducción de jornada, en los términos legalmente establecidos. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social tendrá dichos datos a su disposición.

## 2.2- MEDIDAS EXTRAORDINARIAS DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO PARA PERSONAS CON CONTRATO FIJO-DISCONTINUO O QUE REALICEN TRABAJOS FIJOS Y PERIÓDICOS QUE SE REPITEN EN FECHAS CIERTAS

**SUJETOS BENEFICIARIOS DE LA PRESTACIÓN EXTRAORDINARIA** (regulada en el art. 9.1 del RD-Ley 30/2020, de 29 de septiembre):

1. Las personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo y aquellas con contrato a tiempo parcial que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas que hayan estado incluidas, durante todo o parte del periodo teórico de actividad del año 2021 en un ERTE basado en las causas recogidas en los arts. 22 y 23 del RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo, cuando dejen de estar incluidas en el ERTE por alcanzarse la fecha en que hubiera finalizado el periodo de actividad, o cuando efectivamente finalice dicho periodo de actividad.

Es necesario que la empresa presente una solicitud colectiva de prestaciones extraordinarias, que incluirá a todas las personas con contrato fijo discontinuo o para la realización de trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas que dejen de estar incluidas en el expediente de regulación temporal de empleo, o que finalicen un periodo de actividad durante el que se hayan visto afectadas por un expediente de regulación temporal de empleo.

2. Las personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo o contrato indefinido a tiempo parcial para desempeñar trabajos fijos y periódicos que se realizan en fechas ciertas que, sin haberse visto afectadas por un expediente de regulación temporal de empleo durante su última campaña, vieran interrumpida su actividad con situación legal de desempleo, aunque tengan derecho a la prestación contributiva.
3. Las personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo o contrato indefinido a tiempo parcial para desempeñar trabajos fijos y periódicos que se realizan en fechas ciertas, que



agoten la prestación contributiva antes del 28 de febrero de 2022.

## Medidas aprobadas para fijos-discontinuos

- Se prorrogan hasta el 28 de febrero de 2022 las medidas de protección por desempleo extraordinarias para personas con contrato fijo discontinuo o que realicen trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas, según lo establecido en el artículo 9 del RD-Ley 30/2020.
- Se les aplica también el denominado "contador a cero".
- Su prestación será conforme al 70% de la base reguladora.

RD-Ley 18/2021



### DURACIÓN DE LA PRESTACIÓN

La duración de esta prestación extraordinaria se extenderá desde el día siguiente a la finalización de la campaña de actividad o del agotamiento de la prestación contributiva hasta el 28 de febrero de 2022. La solicitud deberá presentarse dentro del plazo del art. 268 de la LGSS. En caso contrario, la prestación nacerá el mismo día de la solicitud.

### INTERRUPCIÓN DE LA PRESTACIÓN

La prestación podrá interrumpirse por la reincorporación temporal de la persona trabajadora a su actividad. En este caso la empresa comunicará a la Entidad Gestora la baja de la persona trabajadora en la prestación extraordinaria.

La persona trabajadora está obligada a comunicar su baja a la Entidad Gestora si inicia un trabajo por cuenta propia o por cuenta ajena en empresa distinta de aquella con la que tiene suscrito el contrato fijo discontinuo.

La prestación extraordinaria podrá reanudarse previa solicitud de la persona trabajadora que acredite el cese involuntario en el trabajo por cuenta propia o encontrarse nuevamente en situación legal de desempleo, siempre que aquella se presente antes del día 28 de febrero de 2022.

### COMPATIBILIDAD DE LA PRESTACIÓN CON EL TRABAJO POR CUENTA AJENA

La prestación extraordinaria reconocida según lo dispuesto en el apartado 1, será compatible con el trabajo por cuenta ajena a tiempo parcial que se mantuviera durante el ERTE previo, sin deducción alguna. En el resto de los supuestos, procederá la deducción en el importe de la prestación de la parte proporcional al tiempo trabajado.

### ABONO Y CUANTÍA DE LA PRESTACIÓN

Esta prestación se abonará por periodos mensuales y se calculará sobre la misma base reguladora que la última prestación contributiva por desempleo que la persona afectada hubiera percibido o,

en su caso, la base reguladora de la prestación contributiva.

No obstante, la cuantía de la prestación extraordinaria reconocida a las personas trabajadoras referidas en este artículo se determinará aplicando, a la base reguladora correspondiente, el porcentaje del 70 por ciento hasta el 28 de febrero de 2022.

### **DURACIÓN DE LAS MEDIDAS**

Estas medidas serán aplicables hasta el 28 de febrero de 2022.

### **3.- PRÓRROGA DEL PLAN MECUIDA**

El art. 6 del RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo, permanecerá vigente hasta el 28 de febrero de 2022. Este precepto recoge el Derecho a la Adaptación y reducción de jornada y, por su importancia, reproducimos el análisis realizado en su día sobre el mismo.

### DERECHO A LA ADAPTACIÓN DEL HORARIO Y REDUCCIÓN DE JORNADA

#### **A.- SUJETOS BENEFICIARIOS:**

Personas trabajadoras por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de los familiares por consanguinidad hasta el 2º grado de la persona trabajadora.

Es un derecho individual de cada uno de los progenitores o cuidadores.

Si acceden al mismo varias personas trabajadoras de una misma empresa el ejercicio del derecho debe ser justificado, razonable y proporcionado en relación con la situación de la empresa.

#### **B.- HECHO CAUSANTE:**

Concurrencia de las siguientes circunstancias excepcionales:

- 1.- Necesidad de la persona trabajadora para atender a las personas indicadas en el apartado 1, que por razones de edad, enfermedad o discapacidad necesiten cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID-19.
- 2.- Existencia de decisiones de las Autoridades Gubernativas relacionadas con el COVID-19, que impliquen cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza que dispensaran cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos.
- 3.- Cuando la persona que hasta el momento se hubiera encargado del cuidado o asistencia directos del cónyuge o familiar hasta el 2º grado de la persona trabajadora no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con el COVID-19.

#### **C.- DERECHO A LA ADAPTACIÓN DE JORNADA:**

- Es una prerrogativa cuya concreción inicial, en cuanto a su alcance y contenido, corresponde a la persona trabajadora.
- Debe ser justificada, razonable y proporcionada teniendo en cuenta las necesidades de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas y las necesidades de organización de la empresa.
- Empresa y persona trabajadora deben hacer todo lo posible por llegar a un acuerdo.
- Puede referirse a la distribución del tiempo de trabajo o a cualquier otro aspecto de las

condiciones de trabajo (cambio de turno, alteración de horario, horario flexible, jornada partida o continuada, cambio de centro de trabajo, cambio de funciones, cambio en la forma de prestación del trabajo (se incluye el trabajo a distancia) o cualquier otro cambio de condiciones que estuviera disponible en la empresa o que pueda implantarse de modo razonable y proporcionado.

## **D.- DERECHO A LA REDUCCIÓN ESPECIAL DE JORNADA**

- Las personas trabajadoras tendrán derecho a una reducción especial de la jornada de trabajo en las situaciones previstas en el art. 37.6 ET (cuidado de menores de 12 años, personas con discapacidad, cuidado de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad por razones de edad, accidente o enfermedad que no pueden valerse por sí mismas, menores con enfermedades graves que impliquen ingresos hospitalarios).
- Reducción proporcional de su salario.
- Deberá ser comunicada a la empresa con 24 horas de antelación.
- Puede alcanzar el 100% de la jornada si resulta necesario. En estos casos el derecho deberá estar justificado y ser razonable y proporcionado en atención a la situación de la empresa.
- En los supuestos del art. 37.6 ET no es necesario que el familiar que requiere atención y cuidado no desempeña actividad retribuida.
- En todo lo demás se regirá por lo establecido en el art. 37.6 y 7 del ET y normas concordantes.

## **E.- PERSONAS TRABAJADORAS QUE YA DISFRUTAN DE UNA ADAPTACIÓN DE JORNADA POR CONCILIACIÓN O REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE HIJOS O FAMILIARES**

- Si la persona trabajadora ya está disfrutando de una adaptación de su jornada por conciliación o de reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares o cualquier otro derecho de conciliación previsto en el ordenamiento laboral, podrá renunciar temporalmente a él o tendrá derecho a que se modifiquen los términos de su disfrute, siempre que concurren las circunstancias excepcionales a las que nos hemos referido en el apartado 1.
- La solicitud debe limitarse al período excepcional de duración de la crisis sanitaria, ajustarse a las necesidades de cuidado que se deben dispensar, debidamente acreditadas y a las necesidades de organización de la empresa.
- Se presume que la solicitud está justificada, es razonable y proporcionada salvo prueba en contrario

## **F.- RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS:**

Los conflictos que se generen por la aplicación de este artículo 6, se resolverán por la Jurisdicción Social a través del procedimiento establecido en el art. 139 de la Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción Social, considerándose ejercicio de los derechos de conciliación a todos los efectos.

## 4.- MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y APOYO AL SECTOR CULTURAL

Las prestaciones y subsidios previstos en los arts. 2, 3 y 4 del RD-Ley 32/2020, en su redacción dada por el RD-Ley 11/2021, de 27 de mayo, se prorrogarán hasta el 28 de febrero de 2022.

Con carácter excepcional, y como consecuencia de la crisis sanitaria derivada de la COVID-19, los artistas en espectáculos públicos que tuvieran derecho al acceso extraordinario a las prestaciones económicas por desempleo, en los términos previstos en el art. 2 del RD-Ley 17/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueban medidas de apoyo al sector cultural y de carácter tributario para hacer frente al impacto económico y social del COVID-2019, podrán continuar percibiéndolas hasta el 28 de febrero de 2022.

Esta prestación será incompatible con la realización de actividades por cuenta propia o por cuenta ajena, o con la percepción de cualquier otra prestación, renta mínima, renta de inclusión, salario social o ayudas análogas concedidas por cualquier Administración Pública.

También tendrán derecho a la prestación económica por desempleo en los términos previstos en el art. 2 del RD-Ley 17/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueban medidas de apoyo al sector cultural y de carácter tributario, aquellos trabajadores que no hubieran accedido a este derecho con anterioridad y que, en el período comprendido entre el 11 de junio de 2020 y el 31 de mayo de 2021, acrediten 5 días de alta en la Seguridad Social con prestación real de servicios en la actividad. Se les reconocerá en el ejercicio 2021 estar en situación legal de desempleo así como tener cubierto el período mínimo de cotización, siempre que no están percibiendo la prestación contributiva por desempleo prevista en los arts. 262 y ss. de la LGSS.

## **UNIÓN SINDICAL OBRERA**

Secretaría de Acción Sindical y Salud Laboral

Plaza de Santa Bárbara, 5, 6º · 28004 · Madrid



[www.uso.es](http://www.uso.es)



Acción Sindical USO



@AccionsindUSO