

PRÓRROGA DE LOS ERTES

PRÓRROGA HASTA EL 31.10.2021

Se prorrogan automáticamente **hasta el 31 de octubre de 2021** o la fecha que resulte de los términos recogidos en las correspondientes Resoluciones estimatorias los ERTES vigentes a 30 de septiembre de 2021 ya se deban a causas de fuerza mayor por COVID o a causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ETOP) por COVID.

PRÓRROGA DESDE EL 1.11.2021 HASTA EL 28.02.2022

Con fecha de 29 de septiembre de 2021 y entrada en vigor ese mismo día, se ha publicado en el BOE 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*.

Dicho RD Ley establece la posibilidad de prorrogar **hasta el 28 de febrero de 2022** los ERTES vigentes a fecha de 30 de septiembre de 2021, tanto los de fuerza mayor (incluidos ERTES por impedimento o limitación de actividad) como los ERTES ETOP por COVID.

Para ello, la empresa deberá presentar **antes del día 15 de octubre** ante la Autoridad Laboral una solicitud de prórroga y 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.

En los ERTES ETOP COVID, además, deberá presentar un informe de la representación de los trabajadores con la que se negoció el ERTE.

La Autoridad Laboral remitirá el ERTE a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y en el plazo de diez días hábiles desde la presentación de la solicitud por parte de la empresa dictará Resolución estimatoria siempre que efectivamente se haya presentado la documentación exigida.

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

En el caso de ERTES ETOP por COVID, cuyo vencimiento sea posterior a octubre del 2021, obligatoriamente hay que solicitar y tramitar la prórroga entre el 1 y el 15 del presente mes de octubre, puesto que si no se tramita, se perdería la posibilidad de aplicar las exoneraciones previstas en este Real Decreto Ley.

NUEVOS ERTES

Las empresas y entidades afectadas por nuevas restricciones y medidas de contención sanitaria vinculadas al COVID-19, que sean 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 limitación a la actividad normalizada**.

Una vez obtenida autorización o recibida la Resolución estimatoria de solicitud de prórroga de un ERTE por impedimento o por limitación a la actividad normalizada **podrán transitar** de la situación de impedimento a la de limitación o viceversa, **sin que sea precisa la tramitación de un nuevo ERTE**. Únicamente deberán:

- a) Comunicar el cambio de situación producido, la fecha de efectos, centros y personas trabajadoras afectadas, a la Autoridad Laboral y a la representación legal de las personas trabajadoras.
- b) Presentar una declaración responsable ante la Tesorería General de la Seguridad Social, en función de la cual se aplicarán las exenciones que procedan, cuya aplicación será controlada por la Inspección de Trabajo.
- c) Para la aplicación de las exenciones y para el reconocimiento de las prestaciones por desempleo la empresa deberá presentar en la Sede Electrónica del Ministerio de Trabajo y Economía, cumplimentando un modelo que se publicará en su página web, en el plazo de **cinco días hábiles** desde el día en que produzca efectos la Resolución expresa, desde el silencio administrativo estimatorio o desde la fecha en que se produzca la comunicación, una relación de las personas trabajadoras, según proceda:
 1. En el caso de ERTES prorrogados, las personas trabajadoras que estuvieran incluidas a fecha 30 de septiembre de 2021 en el ERTE y que vayan a permanecer en él durante la prórroga.
 2. En el caso de nuevos ERTES, las personas trabajadoras incluidas en el ERTE en el momento de su aplicación.

El apartado c) es de obligado cumplimiento para la aplicación de las exenciones y para el reconocimiento de las prestaciones por desempleo en TODOS LOS ERTES.

EXENCIONES EN LA COTIZACIÓN

Para la obtención de **exenciones en la cotización**, las empresas 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.

Las 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 y se desarrollarán a través de cualquiera de los tipos de formación previstos en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre.

El plazo para la prestación efectiva de las acciones formativas finalizará el 30 de junio de 2022.

El número mínimo de horas de formación que debe realizar cada persona trabajadora, por la que la empresa se haya aplicado exención es de 30 horas en empresas con una plantilla de 10 a 49 personas trabajadoras y de 40 horas en empresas con 50 o más.

El porcentaje de exoneración de la aportación empresarial devengada en noviembre y diciembre de 2021 y enero y febrero de 2022 es del **80 por ciento** para las personas a las que se suspenda su contrato de trabajo o se reduzca su jornada laboral.

En el supuesto de que la empresa no desarrolle acciones formativas para estas personas la exención será del **40 por ciento** en empresas con diez o más personas trabajadoras a 29.02.2020 y del **50 por ciento** en empresas con menos de diez personas trabajadoras a dicha fecha.

Estas exoneraciones afectan a los siguientes ERTES:

- ERTES por limitación en la actividad normalizada.
- ERTES por fuerza mayor prorrogados cuya actividad se clasifique en alguno de los CNAES previstos en el anexo del RD Ley 11/2021 (sectores con una elevada tasa de cobertura por ERTES y una reducida tasa de recuperación de actividad).
- ERTES que hubieran transitado desde un ERTE por fuerza mayor a uno de causas económicas, técnicas organizativas o de producción (ETOP).
- ERTES que hubieran transitado desde un ERTE por fuerza mayor o desde un ETOP a uno de causas económicas, técnicas organizativas o de producción cuya actividad se clasifique en alguno de los CNAES previstos.
- ETOPS prorrogados cuya actividad se clasifique en alguno de los CNAES previstos.
- ERTES prorrogados de empresas cuyo negocio dependa indirectamente y en su mayoría de las empresas a las que se refieren los apartados anteriores o que formen parte de su cadena de valor.
- ERTES prorrogados por fuerza mayor cuya actividad se clasifique en alguno de los CNAES previstos que transiten entre el 1 de octubre de 2021 y el 28 de febrero de 2022 a un ETOP.
- ERTES de empresas que habiendo sido calificadas como dependientes o integrantes de la cadena de valor transiten entre el 1 de octubre de 2021 y el 28 de febrero de 2022 desde un ERTE por fuerza mayor a un ETOP.

El CNAE debe ser el que tuviera la empresa en las liquidaciones de cuotas presentadas en septiembre de 2020.

Las empresas de cualquier sector o actividad que tengan **ERTES por impedimento** podrán beneficiarse respecto de las personas trabajadoras que tengan sus actividades suspendidas de una exoneración del **100 por ciento** de la aportación empresarial devengada desde noviembre de 2021, durante el periodo de cierre y hasta el 28 de febrero de 2022

MEDIDAS COMPLEMENTARIAS APLICABLES A LOS ERTES QUE CONTINUARÁN VIGENTES HASTA EL 28.02.2022

1. Los límites y previsiones relacionadas con el reparto de dividendos en empresas de más de 50 trabajadores que estén aplicando exoneraciones en las cuotas.
2. Los límites y previsiones relacionadas con la transparencia fiscal.

3. La salvaguarda del empleo en los ERTES por fuerza mayor y en los ETOP por COVID.
4. Los límites y excepciones en relación con la realización de horas extraordinarias, nuevas contrataciones y externalizaciones.
5. La fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción no se podrán entender justificativas de la extinción de un contrato de trabajo ni de despido.
6. La suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, supondrá la interrupción del cómputo tanto de la duración de estos contratos como de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido, en cada uno de estas modalidades contractuales, respecto de las personas trabajadoras afectadas por estas.

Las empresas que DESAFECTEN a alguna o a todas las personas trabajadoras deberán comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social 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 a un ERTE deberán igualmente efectuar la comunicación referida.

EMPLEADAS DE HOGAR Y NUEVO SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

El pasado día 30 de septiembre entró en vigor el Real Decreto 817/2021, de 28 de septiembre por el que se fija el salario mínimo interprofesional para el año 2021, con efectos de 1 de septiembre de 2021.

La cuantía del nuevo salario mínimo interprofesional queda fijada en 965 € brutos mensuales (13.510 € brutos anuales).

Si desea que revisemos y, en su caso, actualicemos las nóminas de su EMPLEADA DE HOGAR al nuevo salario mínimo interprofesional, póngase en contacto con esta Asesoría antes del próximo día 15 de octubre.

Bilbao, octubre 2021.