

## 8 faqs sobre la nueva regulación de prórroga de ERTES en España

**Regulación prórroga ERTES: 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.**

### 1. ¿Hasta cuándo y cómo pueden prorrogarse los ERTES?

- 1.1. Se mantienen y prorrogan los expedientes de regulación temporal de empleo vigentes a **fecha de 30 de septiembre de 2021**.
- 1.2. La primera prórroga es automática desde el **30 de septiembre de 21 al 31 de octubre de 21**, sin necesidad de ningún trámite
- 1.3. A **partir del 1 de noviembre de 21** la prórroga se autorizará **previa presentación, por parte de la empresa o entidad titular, de una solicitud al efecto, acompañada de la documentación**, ante la autoridad laboral que autorizó o tramitó el expediente correspondiente.

En concreto, la citada solicitud de prórroga deberá ir acompañada de una **relación de las horas o días de trabajo 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. **Dicha documentación deberá presentarse entre el 1 y el 15 de octubre de 2021.**

- 1.4. En el supuesto de los expedientes a los que resulte de aplicación el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, **se adjuntará, además, informe de la representación de las personas trabajadoras con la que se negoció aquel.**
- 1.5. **En el plazo de diez días hábiles desde la presentación de la solicitud por parte de la empresa, la autoridad laboral deberá dictar resolución, que será estimatoria y prorrogará el expediente hasta el 28 de febrero de 2022** siempre que efectivamente se haya presentado la documentación exigida. En caso de ausencia de resolución expresa, se entenderá estimada la solicitud de prórroga.

### 2. ¿Pueden solicitarse nuevos ERTES por impedimento en el desarrollo de actividad, o por limitaciones a la actividad normalizada y tránsito entre ambos?

- 2.1. Entre el 1 de octubre de 2021 y el 28 de febrero de 2022, se mantendrán la posibilidad de solicitar nuevos ERTE impedimento y ERTE limitaciones, así como los cambios entre ambas modalidades sin necesidad de tramitar otro nuevo expediente.
- 2.2. En caso de ausencia de resolución expresa, se entenderá estimada la solicitud de expediente de regulación temporal de empleo de fuerza mayor.
- 2.3. Las empresas que hayan comunicado cambio de situación a la autoridad laboral, deberán presentar una declaración responsable ante la Tesorería General de la Seguridad Social.



### 3. ¿Cómo puedo obtener una exención en la cotización a la Seguridad Social?

- 3.1. Para la obtención de las exenciones en la cotización a la Seguridad Social 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.
- 3.2. El plazo para la prestación efectiva de las acciones formativas finalizará el **30 de junio de 2022**.
- 3.3. El **número mínimo de horas** de formación que debe realizar cada persona variará en función del tamaño de la empresa.
- 3.4. Estas formaciones deberán desarrollarse durante la aplicación de la reducción de jornada o suspensión de contrato, en el ámbito de un expediente de regulación temporal de empleo, o en tiempo de trabajo.

Las acciones formativas se podrán desarrollar a través de cualquiera de los tipos de formación previstos en la Ley 30/2015. Se priorizará el desarrollo de acciones formativas dirigidas a atender las necesidades reales de formación de las empresas y los trabajadores, así como aquellas que permitan recalificar a estos últimos, aunque no tengan relación directa con la actividad desarrollada en la empresa.

- 3.5. Cuando **no se hayan realizado las acciones formativas** la TGSS informará a Inspección de Trabajo para que se inicien los expedientes sancionadores y liquidatorios de cuotas que correspondan.
- 3.6. Sin perjuicio de los beneficios en materia de las exoneraciones condicionados a la formación, las empresas que formen a personas afectadas por el ERTE tendrán derecho a **un incremento de crédito para la financiación de acciones** en el ámbito de la formación programada en función del tamaño de la empresa.

### 4. ¿Qué exención en la cotización a la seguridad social aplica en cada caso?

- a) Se prorrogan en el mes de octubre las exoneraciones establecidas por el RDL 11/2021 en el mes de septiembre, para las empresas con derecho a tales beneficios.
- b) A partir del día 1 de noviembre de 2021 al 28 de febrero de 2022, por tipo de ERTE:

ERTE FM anterior/ ETOP de tránsito/ ERTE FM limitación	No desarrollan acciones formativas	Desarrollan acciones formativas
10 o más personas dadas de alta a fecha 29-02-2020	40%	80%
Menos de 10 personas dadas de alta a fecha a 29-02-2020	50%	80%
<b>ERTE Impedimento</b>	100%	

### 5. ¿Cómo quedan las prestaciones por desempleo derivadas de ERTEs vinculados al COVID?



- 5.1. Se mantiene la posibilidad de reconocimiento de la prestación, aunque no se disponga del período de carencia.
- 5.2. La cuantía de la prestación por desempleo se determinará aplicando, a la base reguladora de la relación laboral afectada por el expediente, el porcentaje del 70% hasta el 28 de febrero de 2022.
- 5.3. Para el reconocimiento de prestaciones por desempleo, **las empresas están obligadas a presentar en la sede electrónica del Ministerio de Trabajo y Economía, una la relación de trabajadores (mediante modelo recogido en el Anexo de la norma) en el plazo de 5 días hábiles**, desde el día en que se produzcan los efectos de la resolución expresa o el silencio administrativo que estime la solicitud de prórroga o de autorización, o desde la fecha de que se produzca la comunicación, según proceda. Deberá presentarse nuevo listado en caso de alteraciones en el número de personas afectadas.
- 5.4. Se mantienen las medidas especiales referentes a trabajadores fijos-discontinuos y trabajadores que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas.
- 5.5. Las empresas a las que les sea autorizada la prórroga de un expediente de regulación temporal de empleo en virtud de lo 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.
- 5.6. En el caso de **nuevos expedientes** de regulación temporal de empleo 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

## 6. ¿Puede ser despedido un trabajador afectado por un ERTE?

- 6.1. Se mantiene el compromiso de no despedir a trabajadores afectados por un ERTE bonificado durante el período de 6 meses desde la primera reincorporación.
- 6.2. Las empresas que reciban nuevas exoneraciones de cuotas basadas en esta norma quedan comprometidas a un **nuevo período de 6 meses** de salvaguarda del empleo desde que se reanude la actividad.
- 6.3. En caso de que la empresa ya esté sujeta a un compromiso anterior, el período de 6 meses se iniciará al día siguiente en que finalicen los 6 meses del período anterior.

## 7. ¿Qué otras disposiciones laborales relacionadas con el COVID-19 se mantienen?

- 7.1. Se mantiene vigente **hasta el 22 de febrero de 2022** la consideración de que la fuerza mayor y las causas ETOP derivadas del COVID-19 no son justificativas de la extinción del contrato de trabajo, ni del despido.
- 7.2. Igualmente, se mantiene **hasta el 22 de febrero** de 2022 la interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales suspendidos en base a un ERTE derivado del COVID-19.
- 7.3. Sigue **prohibida** la celebración de horas extraordinarias o nuevas contrataciones o externalizaciones de la actividad mientras haya trabajadores afectados por ERTE, salvo



que pueda acreditarse la imposibilidad de desarrollarse estas funciones con los trabajadores con el contrato en suspenso.

- 7.4. Se mantiene en Plan MECUIDA hasta el 28 de febrero de 2023.
- 7.5. Se prorroga el llamado contador a cero de la prestación por desempleo para los siguientes supuestos:
  - o Para el acceso al desempleo **antes del 1 de enero de 2023**, como consecuencia de la finalización de un contrato de duración determinada o de un despido, individual o colectivo, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o un despido por cualquier causa declarado improcedente, o por fin o interrupción de la actividad de las personas trabajadoras con contrato fijo-discontinuo, incluidos aquellos con contrato a tiempo parcia que se realicen trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas.
  - o Para el acceso al desempleo a **partir del 1 de enero de 2027**

## 8. ¿Qué limitaciones al reparto de dividendos y transparencia fiscal aplican?

Se mantienen las medidas respecto empresas y entidades con domicilio fiscal en paraísos fiscales y respecto el reparto de dividendos, siendo ello de aplicación para todos los expedientes, autorizados con anterioridad o en virtud del presente RDL, a los que se apliquen las exoneraciones previstas.

---

### Área de laboral

+ 34 933 808 255

[info.barcelona@ecija.com](mailto:info.barcelona@ecija.com)