

**Real Decreto-Ley 18/2021, de 28 de septiembre, de medidas urgentes para la protección del empleo y la recuperación económica.**

El 29 de septiembre de 2021 se ha publicado en el Boletín Oficial del Estado y ha entrado en vigor 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 (el “**RDL 18/2021**”).

El RDL 18/2021 incorpora medidas para la defensa del empleo y la reactivación económica incluyendo la prórroga de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (los “**ERTEs**”) bajo determinadas circunstancias, hasta el **28 de febrero de 2022**. Además, el RDL 18/2021 amplía y desarrolla medidas ya adoptadas en otros reales decretos tales como el Real Decreto-ley 8/2020 de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 (el “**RDL 8/2020**”), el Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19 (el “**RDL 11/2020**”) y el Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo (el “**RDL 30/2020**”).

Además, el RD 18/2021 completa y amplía medidas de protección para trabajadores autónomos ante la crisis sanitaria de la Covid-19 e incorpora medidas para el caso extraordinario de la isla de La Palma derivado de la erupción volcánica iniciada en la zona de Cumbre Vieja el día 19 de septiembre de 2021.

Analizamos en esta nota jurídica los aspectos principales del RDL 18/2021 que afectan a las empresas:

Contenido	RDL 18/2021
<b>Prórroga de los ERTes vinculados al COVID-19</b>	<p><b>Prórroga de los ERTes</b> en sus modalidades actuales se autorizará <b>previa presentación de una solicitud</b> a la Autoridad Laboral que autorizó o tramitó el expediente correspondiente. En caso de no presentarse la solicitud, el ERTE se dará por finalizado y no será aplicable desde el 1 de noviembre de 2021.</p> <p>La solicitud se tendrá que presentar entre el <b>1 y el 15 de octubre de 2021</b> junto con la siguiente documentación: <b>(i)</b> La relación de horas o días de trabajo suspendidos o reducidos durante los meses de julio, agosto y septiembre de 2021 de las personas trabajadoras y <b>(ii)</b> en caso de haberse negociado un ERTE ETOP, informe de la representación de las personas trabajadoras con las que se negoció.</p> <p>La autoridad laboral dictará resolución estimatoria (expresa o tácita) en un plazo de diez (10) días hábiles desde la</p>

	<p>presentación de la solicitud por parte de la empresa, quedando el ERTE prorrogado hasta el 28 de febrero de 2022.</p>
<p><b>ERTEs por impedimento o limitaciones de actividad</b></p>	<p><b>Solicitud de nuevos ERTes por impedimento o limitaciones a la actividad normalizada:</b> Las empresas que se vean afectadas por nuevas restricciones y medidas de contención sanitaria vinculadas a la COVID-19 adoptadas por las autoridades competentes entre el 1 de noviembre de 2021 y el 28 de febrero de 2022 podrán solicitar nuevos ERTes por impedimentos o limitaciones a la actividad normalizada en los términos recogidos en el artículo 2 del RDL 30/2020.</p> <p><b>Tránsito del ERTE por impedimento al ERTE por limitaciones a la actividad normalizada y viceversa:</b> Las empresas podrán transitar de un ERTE por impedimento al ERTE por limitaciones a la actividad normalizada y viceversa como consecuencia de las modulaciones de las restricciones sanitarias, sin necesidad de tramitar un nuevo ERTE.</p> <p>En estos casos, la empresa deberá (i) comunicar a la Autoridad Laboral el cambio producido, los centros de trabajo y las personas afectadas junto (ii) con una declaración responsable a la Tesorería General de la Seguridad Social (“TGSS”) para la aplicación de las exenciones que correspondan según cada modalidad de ERTE.</p>
<p><b>Acciones formativas vinculadas a las exenciones en la cotización a la Seguridad Social</b></p>	<p><b>Exoneraciones en las cotizaciones a la Seguridad Social vinculadas a la formación impartida a los trabajadores:</b> La obtención de las exoneraciones en las cotizaciones a la Seguridad Social queda condicionada a que la empresa desarrolle acciones formativas para cada persona afectada por el ERTE entre el 1 de noviembre de 2021 y el 28 de febrero de 2022. Dicha formación tiene que impartirse durante el ERTE y en todo caso antes del <b>30 de junio de 2022</b>. El número de horas mínimo de formación que debe realizar cada persona trabajadora se establecerá en función de la plantilla de la empresa: (i) de 10 a 40 personas trabajadoras: 30 horas de formación (ii) de 50 o más personas trabajadoras: 40 horas de formación.</p> <p><b>Los representantes de los trabajadores</b> deben de ser informados de las acciones formativas.</p> <p><b>Crédito para la financiación de la formación:</b> Sin perjuicio de las exoneraciones previstas –analizadas a continuación–, las empresas que formen a personas afectadas por ERTes tendrán derecho a un incremento de crédito para la financiación de acciones de formación programada, en función del tamaño de la empresa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ De 1 a 9 personas trabajadoras: 425 euros por persona.</li> <li>▪ De 10 a 49 personas trabajadoras trabajadores: 400 euros por persona.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ De 50 o más personas: 320 euros por persona.</li> </ul> <p>La empresa deberá comunicar a la TGSS las personas trabajadoras beneficiadas por la acción formativa, así como su periodo de la suspensión o reducción de jornada. Dicha comunicación constituirá una declaración responsable, así como un compromiso de que la empresa realizará las acciones formativas. Dicha comunicación deberá presentarse antes de solicitar el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente al periodo de devengo de las primeras cuotas sobre las que tengan efectos dichas declaraciones.</p>
<p><b>Beneficios en materia de cotización</b></p>	<p><b>Exoneraciones aplicables:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>ERTEs por limitaciones de la actividad normalizada:</b> Durante noviembre y diciembre de 2021 y enero y febrero de 2022 serán aplicables los siguientes porcentajes de exención en la cotización a la Seguridad Social:             <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) <i>Empresas con 10 o más personas trabajadoras o asimiladas al alta a 29 de febrero de 2020:</i> (a) 40% en caso de que la empresa no desarrolle acciones formativas para las personas a las que se suspenda su contrato o se reduzca su jornada laboral (las “<b>Personas Afectadas</b>”); (b) 80% en caso de que la empresa desarrolle acciones formativas para las Personas Afectadas.</li> <li>(ii) <i>Empresas con menos de 10 personas trabajadoras o asimiladas al alta a 29 de febrero de 2020:</i> (a) 50% en caso de que la empresa no desarrolle acciones formativas para las Personas Afectadas; (b) 80% en caso de que la empresa desarrolle acciones formativas para las Personas Afectadas.</li> </ul> </li> <li>▪ <b>ERTEs de sectores especialmente afectados por la Covid-19 (i.e. sectores con elevada tasa de cobertura por ERTes, sectores con una reducida tasa de recuperación, empresas dependientes o integrantes de la cadena de valor) o que transiten de uno de estos ERTes a un ERTE ETOP:</b> Se aplicarán los mismos porcentajes de exoneración del apartado anterior.</li> <li>▪ <b>ERTEs por impedimentos en la actividad normalizada:</b> A partir de noviembre de 2021, durante el periodo de cierre y hasta el 29 de febrero de 2022, las empresas podrán beneficiarse, de una exoneración del 100% de la aportación empresarial de las cotizaciones.</li> </ul>

	<p>Las exoneraciones se aplican respecto de las personas trabajadoras que tengan sus actividades suspendidas entre el 1 de noviembre de 2021 y el 28 de febrero de 2022.</p>
<p><b>Prórroga de contenidos complementarios del RDL 30/2020</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>ERTEs por Fuerza Mayor (“FM”) a ERTEs por causas económicas, técnicas, organizativas y productivas (“ETOP”):</b> Las empresas que a 31 de octubre de 2021 estén aplicando un ERTE por FM podrán tramitar un ERTE ETOP de conformidad con lo previsto en el artículo 23 del RDL 8/2020, pudiendo retrotraer la fecha de efectos de este último a la fecha de finalización de IERTE de FM.</li> <li>▪ Se mantienen los límites y previsiones de <b>reparto de dividendos</b> establecidos en el artículo 4 del RDL 30/2020 hasta el 28 de febrero de 2022.</li> <li>▪ Se seguirá aplicando la obligación de <b>mantenimiento de empleo</b>.</li> <li>▪ Se mantienen los límites y excepciones de realización de <b>horas extraordinarias</b>, así como las relativas a las nuevas contrataciones y externalizaciones a los que se refiere el artículo 7 del RDL 30/2020.</li> <li>▪ <b>No se podrá entender como justificativas de extinción del contrato de trabajo la FM y las causas ETOP</b> en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020 (es decir, se mantiene la “limitación / prohibición” de despedir por COVID hasta el 28 de febrero de 2022).</li> <li>▪ Se mantiene la interrupción del cómputo de duración máxima de los <b>contratos temporales, en caso de suspensión por un ERTE</b>.</li> </ul>
<p><b>Prórroga de las medidas de protección de los trabajadores recogidos en el RDL 30/2020</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Se extiende la <b>prestación de desempleo</b> sin exigencia del periodo de ocupación cotizada mínimo, hasta el 28 de febrero de 2022 en los términos previstos en el RDL 30/2020.</li> <li>▪ Se mantiene el <b>cálculo de la prestación de desempleo con el 70%</b> hasta el 28 de febrero de 2022.</li> <li>▪ En caso de autorización de la prórroga de un ERTE, la empresa deberá <b>formular una nueva solicitud colectiva de prestaciones por desempleo</b> en el plazo de quince (15) días hábiles siguientes al 1 de noviembre de 2021 o a la fecha de la notificación de la resolución expresa de la Autoridad Laboral.</li> <li>▪ Se mantiene la prestación extraordinaria para los <b>trabajadores fijos discontinuos</b> o que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas. De la misma forma, se la empresa deberá <b>presentar una solicitud colectiva</b> de prestaciones extraordinarias.</li> </ul>

**Prórroga de la vigencia del artículo 6 del RDL 8/2020 (Disposición adicional octava)**

- Se prorroga la vigencia del art. 6 del RDL 8/2020 en el que se regula el Plan MECUIDA y que sustancia el derecho a flexibilizar la jornada laboral para ejercer el cuidado de las personas dependientes.

Esta Nota ha sido elaborada por Isabel Moya, Socia de la práctica de Laboral. La información contenida en esta Nota Informativa es de carácter general e informativo y no constituye asesoramiento jurídico. Este documento ha sido elaborado el 30 de septiembre de 2021 y Pérez-Llorca no asume compromiso alguno de actualización o revisión de su contenido.

Para más información,  
pueden ponerse en contacto con:

**Isabel Moya**  
Socia de Laboral  
[imoya@perezllorca.com](mailto:imoya@perezllorca.com)  
T: +34 91 436 04 20