

REGULACIÓN DE LOS ERTES POR EL RDL 18/2021, DE 28 DE SEPTIEMBRE

El pasado 29 de Septiembre, se publicó en el BOE el Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de medidas urgentes para la protección del empleo, la recuperación económica y la mejora del mercado de trabajo. Desde GESTEA COOPERATIVA ANDALUZA hemos realizado un breve análisis de las regulaciones recogidas en la citada norma:

ERTES DE FUERZA MAYOR

- ✓ Prorroga de los ERTES de fuerza mayor aplicados en base a los RD 8/2020, 24/2020 y 30/2020 y Prórroga de los ERTES de IMPEDIMENTO y LIMITACIÓN (Real Decreto-Ley 11/2021) mediante solicitud:
 - » Debe presentarse entre 1 y 15 de Octubre
 - » Relación de horas y días de trabajo suspendidos por los trabajadores en Julio, Agosto y Septiembre de 2021

- ✓ Bonificaciones ERTES LIMITACION:
 - Empresas con menos de 10 personas trabajadoras a 29/02/2022
 - » Exoneración del pago del 50% de la aportación empresarial a la Seguridad Social desde Noviembre de 2021 a Febrero de 2022 si no realizan actividades formativas.
 - » Exoneración del pago del 80% de la aportación empresarial a la Seguridad Social desde Noviembre de 2021 a Febrero de 2022 si realizan actividades formativas.

 - Empresas con más de 10 personas trabajadoras a 29/02/2020:
 - » Exoneración del pago del 40% de la aportación empresarial a la Seguridad Social desde Noviembre de 2021 a Febrero de 2022 si no realizan actividades formativas.
 - » Exoneración del pago del 80% de la aportación empresarial a la Seguridad Social desde Noviembre de 2021 a Febrero de 2022 si realizan actividades formativas.

- ✓ Bonificaciones ERTES IMPEDIMENTO:
 - » Exoneración del pago del 100% de la aportación empresarial a la Seguridad Social desde Noviembre de 2021 a Febrero de 2022.

- ✓ Se prorrogan las prohibiciones durante la aplicación del ERTE:
 - Horas extraordinarias de las personas trabajadoras
 - Reparto de dividendos
 - Nuevas externalizaciones de la actividad
 - Nuevas contrataciones
 - » Única excepción: Que las personas ya empleadas no tengan capacidad o formación para realizar las actividades de la nueva contratación, previa información a los representantes de los trabajadores

- ✓ Acciones Formativas para aumentar las bonificaciones:
 - » 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.
 - » Plazo para la prestación de las acciones formativas hasta el 30 de junio de 2022.
 - » Número de horas:
 - Empresas de 10 a 49 trabajadores: 30 horas
 - Empresas 50 o más trabajadores: 40 horas

- ✓ Se deberá presentar nueva solicitud colectiva de prestación al SEPE de las personas trabajadoras incluidas en el ERTE.
- ✓ Se deberá comunicar a la autoridad laboral y a la TGSS cualquier modificación con respecto al ERTE, en el plazo de 15 días contados desde la fecha de la renuncia.
- ✓ Se podrá solicitar nuevo ERTE por fuerza mayor por razones de impedimento o limitaciones a la actividad en los términos recogidos en el artículo 2 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, a partir del 1 de Octubre de 2021 y hasta el 28 de Febrero de 2022, con las bonificaciones recogidas en dicho RD-Ley.

ERTE ETOP POR COVID-19

- Se tendrá que iniciar mientras esté en vigor el ERTE de Fuerza Mayor.
- La fecha del ETOP se retrotraerá a la fecha de la finalización del ERTE.

NORMAS COMUNES A TODOS LOS ERTES

- ✓ Prorroga hasta 28 de Febrero de 2022
- ✓ Se sigue prohibiendo el Despido Objetivo

- ✓ Se mantiene la obligación de empleabilidad a lo largo de los 6 meses posteriores de la salida del ERET de las personas trabajadoras afectadas por ERTE
- ✓ Se sigue interrumpiendo el cómputo de duración de los contratos temporales suspendidos como consecuencia de la crisis de la Covid-19.
- ✓ Prohibidas durante la aplicación del ERTE:
 - Horas extraordinarias de las personas trabajadoras
 - Nuevas externalizaciones de la actividad
 - Nuevas contrataciones
 - » Única excepción: Que las personas ya empleadas no tengan capacidad o formación para realizar las actividades de la nueva contratación, previa información a los representantes de los trabajadores