



EXONERACIONES DE COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL VINCULADAS

A LA FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES AFECTADOS POR ERTE

RD 18/2021 DE 28 DE SEPTIEMBRE

La precipitada publicación el pasado 28 de septiembre, del Real Decreto 18/2021 en el cual se prorrogaban los Expedientes de Regulación Temporales de Empleo (ERTE) que estuvieran vigentes en ese momento y que trajeran causa del Covid-19, trajo consigo la implantación de unas nuevas bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social de las empresas afectadas. Dicha bonificación podía ser incrementada si la empresa afectada realizaba o no cursos de formación de los empleados afectados por ERTE. Sin embargo, existen un gran número de dudas acerca de cómo deben aplicarse dichas bonificaciones, qué empresas pueden aplicarlas y cuál es el porcentaje de bonificación en cada caso.

En primer lugar, deberemos diferenciar las diferentes tipologías de ERTE:

1. **ERTE de Fuerza Mayor por impedimento:** Se trata de empresas que tienen restringida su actividad por prohibición legal derivada de nuevas restricciones o medidas de contención sanitaria.
2. **ERTE de Fuerza Mayor por limitación de la actividad:** Se trata de empresas que han transitado de un ERTE por fuerza mayor a las que se les ha permitido realizar ciertas tareas de su objeto social.
3. **ERTE por causas ETOP con CNAE protegidos:** Se trata de expedientes de regulación de empleo que afecten a empresas amparadas en un CNAE de la lista aparecida en el Real Decreto 11/2021, de 27 de mayo. En el caso de Artes Gráficas, podrán ampararse en esta tipología las empresas con CNAE 1811.
4. **ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ETOP):** Empresas que se han visto afectadas, en los parámetros indicados, por la situación de pandemia mundial sufrida en el año 2020, pero que pueden realizar su actividad sin limitación legal alguna.

En función de esta diferenciación, el Real Decreto 18/2021 de 28 de septiembre establece una serie de bonificaciones según la situación de cada empresa. Dichas exoneraciones, teniendo en cuenta la tipología de ERTE, el número de trabajadores de la empresa y las características de cada relación laboral, son las siguientes:

1. En cuanto a los ERTE de **fuerza mayor por impedimento de su actividad**, se podrá aplicar una exoneración en la base reguladora por desempleo del 100%.
2. En relación a los ERTE por **limitación de la actividad**, se podrán aplicar exoneraciones en la base reguladora por desempleo, en empresas de menos de 10 trabajadores, en un 80% si imparten formación o en un 50% si no se imparte formación. En cuanto a las empresas con más de 10 trabajadores, la exoneración alcanzará el 80% si se imparte formación y el 40% si no.
3. En relación a los ERTE por causas **ETOP con CNAE protegido**, se establecen las exoneraciones únicamente sobre las cuotas de los trabajadores afectados por el ERTE, no en la totalidad de los trabajadores. Así pues, en empresas de menos de 50 trabajadores, se establece una exoneración del 80% si imparten formación o de un 50% si no se imparte formación. En empresas de más de 50 trabajadores, las exoneraciones serán de un 80% si imparten formación o de un 40% si no se imparte formación.
4. En cuanto a los ERTE por **causas ETOP**, que no estén afectados por un CNAE protegido, no se aplica ningún tipo de exoneración en las cuotas de Seguridad Social.

FORMACIÓN: Requisitos y forma.

En primer lugar, la formación puede ser impartida de forma presencial, telemática o mixta. Dependerá de las necesidades de la empresa y de sus trabajadores determinar la tipología.

En segundo lugar, dicha formación debe ser comunicada al Servicio Público de Empleo para que valide que la misma se adecua correctamente a los requisitos establecidos en el Real Decreto 18/2021.

Las acciones formativas que organicen las empresas tienen que tener el objetivo claro de mejorar las competencias profesionales y la empleabilidad de los trabajadores afectados. Así pues, no pueden versar sobre cualquier actividad ofertada por empresas de formación, si no que tienen que centrarse en la adquisición de nuevas competencias por parte de los trabajadores. De la misma manera, se deberá potenciar la realización de actividades formativas que estén relacionadas con las competencias digitales dentro de la empresa.

Lo habitual y recomendable sería que las propias empresas ofrezcan a los trabajadores un abanico de posibilidades de formación para que se acojan a la que más interés les genere, potenciando de esta manera la relación entre trabajador y empresa. De todas formas, en caso de generarse conflicto, el trabajador que se niegue a recibir la formación asignada por la empresa sin causa justificada, podrá ser sancionado por la misma.

Número mínimo de horas de formación:

El Real Decreto es un número mínimo de horas de formación, en función al tamaño de la empresa. Así, en **aquellas empresas con una plantilla de menos de 10 trabajadores no existe número mínimo, pero en las empresas de entre 10 y 50 trabajadores el número mínimo de horas será de 30 y en empresas con más de 50 trabajadores, el número mínimo será de 40 horas**. Además, dicha formación se tendrá que impartir dentro de la jornada de trabajo suspendida o reducida y tiene un plazo de realización máximo del 30 de junio de 2022.

El SEPE verificará que se cumpla la formación comunicada por la empresa y, en caso de incumplimiento culpable de la misma, impondrá una sanción correspondiente a la devolución de las cuotas exoneradas.

Incremento del crédito para la formación

Para finalizar, el Real Decreto establece un incremento en la financiación de dicha formación, en relación a lo establecido anteriormente. Así, las empresas de menos de 10 trabajadores podrán incrementar su bonificación en 425 € por persona, las empresas entre 10 y 50 trabajadores, 400 € por persona y las empresas de más de 50 trabajadores, 320 € por persona.

Información a la RLT

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

Declaración de responsable

La declaración responsable es obligatoria para los ERTES que amplíen sus bonificaciones. Es realmente un campo que se deberá indicar en Seguridad Social antes de aplicar las exoneraciones.

Esta declaración responsable se debe realizar **a través de Sistema RED, por cada uno de los trabajadores** que vayan a realizar la formación y se pretenda aplicar el 80% de exoneración.

Por último, dicha regulación se mantiene hasta el 28 de febrero de 2022, debiendo esperar hasta esa fecha para saber qué nuevas medidas podrá aplicar el Gobierno para paliar la situación producida por el Covid-19 en las empresas españolas.

Asesoría laboral del Gremi de la Indústria i la Comunicació Gràfica de Catalunya

Barcelona, 24 de noviembre de 2021