

LEGAL



# Laboral

## Guía para las empresas en ERTE: ¿cómo beneficiarse de la bonificación por formación?

**Las exoneraciones sociales se vinculan a la formación**

**Los objetivos son la empleabilidad y recualificación de los empleados**

IRENE RUIZ DE VALBUENA  
MADRID

Entre las nuevas condiciones de los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) por la crisis del Covid, que entrarán en vigor desde el 1 de noviembre al 28 de febrero de 2022, cobran especial relevancia las acciones formativas a los trabajadores. Tanto es así, que las exoneraciones de cotizaciones a la Seguridad Social se vinculan directamente a la impartición de programas de formación a los empleados en ERTE. De tal manera que, en empresas de menos de 10 trabajadores, la exoneración pasa del 50% al 80% si hay formación, y en aquellas de más de 10 empleados pasa del 40% al 80%.

Jesús Lahera, consultor de Abdón Pedrajas Littler, considera que este incremento en las exoneraciones para las empresas en ERTE que instruyan a sus trabajadores es un importante incentivo, aunque lamenta que llega con retraso. "Desde la implantación de estos ERTE en marzo de 2020 la formación apenas ha sido tenida en cuenta, esta carencia ha sido un punto débil de esta regulación que ahora se intenta subsanar" opina.

Sin embargo, como recuerda Casimiro González del Barrio, abogado en bufete Casadeley, la formación no es obligatoria salvo que la empresa quiera beneficiarse de esta bonificación.

### Plan de formación

Por ello, señala Ignacia Moratilla, socio Laboral de Lexpal Abogados, las empresas deben, en primer lugar, valorar si en su caso concreto esta opción es un escenario positivo, y en caso afirmativo, dibujar qué formaciones serían



las idóneas, teniendo en cuenta que el real decreto hace expreso hincapié en que deben ir dirigidas a la mejora de competencias profesionales y la empleabilidad. En este sentido, estas acciones no tienen por qué estar relacionadas con la actividad de la empresa siempre que atiendan a necesidades formativas reales, como son el desarrollo de competencias digitales y la recualificación de las personas.

En cualquier caso, decidir qué cursos se van a impartir y a qué trabajadores corresponde únicamente a la empresa en ERTE, que deberá presentar un plan de formación ante los servicios públicos de empleo (SEPE) para su validación. En la práctica, según señala Moratilla, lo habitual es que las empresas ofrezcan un abanico formativo a los trabajadores, o bien admitan que estos les hagan sugerencias no vinculantes de alguna capacitación de su

interés. "Este es un marco óptimo para ver las distintas maneras en las que las empresas afrontan el reto de la gestión del talento", valora el abogado.

Eso sí, "los criterios del empleador para elegir quién recibe formación y quién no deben ser objetivos y no discriminatorios", advierte González, que añade que, en caso de que el trabajador se niegue a recibir los cursos que se le asignen sin causa justificada podría ser sancionado, incluso con el despido en supuestos muy graves.

Los cauces para impartir la formación son los ordinarios ya establecidos en la legislación laboral, es decir, que la imparta la propia empresa, una empresa externa o los servicios públicos, según el caso.

Lo que sí exige el real decreto, que fija los nuevos requisitos de los ERTE, es un número mínimo de horas de formación en función del tamaño de la em-

**Una profesora imparte un curso en el Centro Andaluz de Formación Integral de las Industrias del Octo (CIO), en Mijas, Málaga. EFE**

presa. Así, en aquellas con una plantilla de entre 10 y 49 trabajadores es de 30 horas, y en las que cuenten con 50 empleados o más ese mínimo es de 40 horas. Además, como puntualiza Lahera, los cursos deben desarrollarse durante la reducción de jornada o suspensión del contrato y su plazo de prestación efectiva termina el 30 junio 2022.

### Financiación

La nueva regulación también establece incrementos en los créditos para la financiación de acciones formativas que ya tienen las empresas anualmente para formar a sus trabajadores. De modo que en aquellas con una plantilla de 1 a 9 empleados, ese incremento será de 425 euros por persona; en las que tengan entre 10 a 49 trabajadores, 400 euros por persona, y en las que cuenten con 50 empleados o más, 320 euros por persona.

**Los criterios para escoger quién recibe la formación han de ser objetivos**

**El real decreto exige un mínimo de horas que varía según el tamaño de la empresa**

**Y después de la prórroga de los ERTE...**

► **Nueva regulación estructural.** Para Jesús Lahera, de Abdón Pedrajas Littler, lo previsible es que para el 28 de febrero ya esté aprobada la nueva regulación estructural de los ERTE, que también estarán vinculados a la formación. "Hemos aprendido en la pandemia que los ERTE deben tener un alto contenido formativo dirigido a la recualificación y empleabilidad de los trabajadores", afirma.

► **El ERTE es coyuntural.** En opinión de Ignacia Moratilla, de Lexpal Abogados, esperar una regulación estructural de los ERTE sería un desatino jurídico. "Debería afrontarse el problema con soluciones que pivoten conceptualmente sobre lo estructural de una realidad adversa, que puede afectar a una o varias empresas o a un sector o subsector productivo", señala.

► **Quiebra.** Según Casimiro González, de Bufete Casadeley, si una empresa claramente no va a sobrevivir en el mercado una vez finalice el ERTE, la prórroga automática es alargar innecesariamente su muerte jurídica. "La prórroga injustificada de los ERTE podría tener efectos contra-productivos, al enmascarar una situación de insolvencia agravada que podría provocar la quiebra de miles de empresas", apunta.