

NOVEDADES EN MATERIA LABORAL DEL REAL DECRETO-LEY 2/2021: NUEVA PRÓRROGA DE LOS ERTE Y MEDIDAS DE APOYO

Manuel Cruz García

Experto en Derecho Laboral y Seguridad Social

José Luis Fuentes Pascual

Asesor Administración y Dirección de empresas



Financiado por:




A decorative graphic in the top-left corner consisting of overlapping geometric shapes in blue, black, and white.

9:30 h. Prórroga de los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE).

D. Manuel Cruz García.

10:15 h. Medidas de apoyo a los trabajadores autónomos.

D. José Luis Fuentes Pascual.

A decorative graphic in the top-left corner consisting of overlapping geometric shapes: a blue triangle, a black triangle, and a white triangle.

**REAL DECRETO-LEY
2/2021, DE 26 DE ENERO,
DE REFUERZO Y CONSOLIDACIÓN DE MEDIDAS
SOCIALES EN DEFENSA DEL EMPLEO.**

Esta norma indica que las medidas incorporadas tienen por objeto efectuar los ajustes necesarios para mantener las medidas de apoyo que se habían establecido en el Real **Decreto-ley 30/2020**, de 29 de septiembre, y que se siguen considerando imprescindibles de cara a la recuperación del tejido productivo.

La norma pretende reforzar y consolidar las medidas sociales en la defensa del empleo adoptadas por la pandemia.

Según el artículo 1 del RD Ley 2/2021, se **prorrogarán automáticamente desde el 1 de febrero y como máximo hasta el 31 de mayo de 2021, TODOS LOS ERTES ASOCIADOS A LA COVID-19 VIGENTES**, es decir:

- **ERTES de fuerza mayor**, según el artículo 22 del RD Ley 8/2020.
- **ERTES de rebrote**, según la Disposición Adicional Primera, apartado 2, del RD Ley 24/2020. En estos casos, las exoneraciones a aplicar serán las mismas que para los ERTES de impedimento.
- **ERTES de impedimento** que estén vigentes a 31 de enero, se prorrogarán conforme a su resolución estimatoria o por silencio.
- **ERTES de limitación** vigentes a 31 de enero, también conforme a su resolución.

Las condiciones para la prórroga serían muy similares a las establecidas en el RD Ley 30/2020.

¿Qué tramites tengo que hacer para prorrogar el ERTE?

Según el artículo 1, los ERTES activos a 31 de enero, **se prorrogarán automáticamente** a partir del 1 de febrero. Por lo que no tendrás que realizar ninguna gestión ante el SEPE para ello.

El artículo 4 del RD Ley **exime a las empresas de la obligación de presentar una nueva solicitud colectiva** para las prestaciones de los trabajadores de los ERTES prorrogados.

Recordamos que tras el RD Ley 30/2020 sí hubo que enviarla obligatoriamente antes del 20 de octubre para las prórrogas.

Afortunadamente, en esta ocasión ya no será necesario. Sólo para los nuevos ERTES o los trabajadores para los que no se haya presentado.

Sí que tendrás que presentar los ficheros XML y declaraciones de los seguros sociales cuando proceda, como hasta ahora.

¿Para qué tipos de ERTES se permitirán nuevas solicitudes a partir de febrero?

Las empresas afectadas por restricciones podrán solicitar un nuevo ERTE ante la Autoridad Laboral:

- **ERTE de limitación.**
- **ERTE de impedimento.**

Las condiciones y tramitación sería en los mismos términos del RD Ley 30/2020 y 2/2021, información que podrás encontrar más abajo.

Se podrían solicitar cómo máximo hasta el 31 de mayo, según la nueva norma. A no ser que hubiera futuras prórrogas.

- **ERTE ETOP:** Los ERTES basados en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

¿Qué exoneraciones para los ERTES habrá a partir de febrero de 2021?

A partir del **1 de febrero y hasta el 31 de mayo**, las empresas en ERTE podrán acogerse a las siguientes exoneraciones:

Exoneraciones para sectores ultraprotegidos

Determinados CNAE indicados por el Gobierno y su cadena de valor podrán aplicar exoneraciones según su plantilla:

- Empresas con **menos de 50 trabajadores: 85%**.
- Empresas en ERTE con **más de 50 trabajadores: 75%**.

Estas exoneraciones se aplicarían a los trabajadores suspendidos entre el 1 de febrero y el 31 de mayo, como a los que se hayan reincorporado a su puesto a partir del 1 de febrero o la hayan reiniciado tras el RD Ley 18/2020.

Exoneraciones para ERTES de impedimento

Las empresas que vean impedida su actividad en algún centro de trabajo por restricciones podrán exonerar en los seguros sociales durante el periodo de cierre y como máximo hasta el 31 de mayo de 2021 en los siguientes porcentajes, según su plantilla:

- Empresas con **menos de 50 trabajadores: 100%** de exoneración.
- Empresas con **más de 50 trabajadores: 90%** de exoneración.

Estos porcentajes también serán aplicables para los llamados ERTES de rebrote, que se solicitaron según el RD Ley 24/2020.

Exoneraciones para ERTES de limitación

Si una empresa necesita solicitar un ERTE porque vea limitada su actividad en un centro de trabajo por las medidas adoptadas por autoridades, podrán exonerar en los seguros sociales hasta el 31 de mayo. Su aplicación será decreciente e irá reduciéndose el porcentaje cada mes:

Empresas con **menos de 50 trabajadores:**

- Exoneración para **febrero: 100%**.
- Exoneración para **marzo: 90%**.
- Exoneración para **abril: 85%**.
- Exoneración para **mayo: 80%**.

Empresas con **más de 50 trabajadores:**

- Exoneración para **febrero: 90%**.
- Exoneración para **marzo: 80%**.
- Exoneración para **abril: 75%**.
- Exoneración para **mayo: 70%**.

Para pasar de ERTE de impedimento a limitación no habrá que solicitar un nuevo expediente

Según el artículo 2, a partir de ahora, **las empresas que tengan un ERTE de impedimento o limitación autorizado, ya no tendrán que solicitar un nuevo expediente** ante la Autoridad Laboral para pasar de limitación a impedimento o viceversa.

Una vez que se disponga de un resolución estimatoria del ERTE de limitación o impedimento, si como consecuencia de las restricciones, la empresa necesita pasar al otro tipo de ERTE, simplemente habrá que **comunicar el cambio de situación a la Autoridad Laboral y representación legal de los trabajadores.**

La Autoridad Laboral sería la encargada de comunicar la nueva situación de la empresa a Inspección y TGSS para su control.

Este cambio también será aplicable para los ERTE de rebrote del RD Ley 24/2020.

¿Las empresas en ERTE deberán mantener el empleo?

Además de prorrogar los ERTES, **se mantiene la obligación del mantenimiento de empleo en los términos del Real Decreto Ley 30/2020.**

Esto implica que, las empresas que accedan a las nuevas exoneraciones, quedarían **obligadas a un nuevo periodo de 6 meses de mantenimiento**, que se sumaría al compromiso de mantenimiento adquirido previamente.

De igual forma, se mantendrá la **prohibición de realizar horas extraordinarias o de externalizar** actividades para las empresas en ERTE.

Recordamos cómo te afectaría la obligación del mantenimiento de empleo de los ERTES:

Si tu empresa realizó un ERTE según el RD Ley 8/2020, el mantenimiento de empleo sería de 6 meses a contar desde el momento en que reincorporaste al primer trabajador.

Si prorrogaste tu ERTE aplicando las exoneraciones del RD Ley 30/2020 o solicitaste un nuevo ERTE de impedimento o limitación tras un ERTE de fuerza mayor hasta el 31 de enero, estarías obligado a mantener el empleo por un nuevo periodo de 6 meses.

Este periodo de 6 meses adicional comenzaría a contar desde la fecha en que finalice el anterior periodo obligatorio de 6 meses. Es decir, tendrías que mantener el empleo 12 meses en total.

Si tu empresa se acoge a las nuevas exoneraciones a partir de febrero, quedará comprometida a 6 meses de mantenimiento de empleo.

Habrá empresas que incluso tendrán que enlazar hasta 18 meses, si se acogen a las nuevas exoneraciones a partir de febrero, tras aplicar y ya las exoneraciones del RD Ley 30/2020 y 8/2020.

¿Qué empresas se consideran sectores ultraprotegidos o cadena de valor?

La **Disposición Adicional Primera del RD Ley 2/2021** permite exonerar las cuotas en seguridad social desde el 1 de febrero y hasta el 31 de mayo de los trabajadores afectados en ERTES de empresas de sectores con una alta cobertura por expedientes de ERTES y una reducida tasa de recuperación de actividad que hayan prorrogado sus ERTES de fuerza mayor.

Pero no todas las empresas se podrán beneficiar, sólo aquellas cuya actividad esté incluida en **listado de CNAE** que incluye el RD Ley. Y los casos que contempla la norma:

- Empresas con ERTE de fuerza mayor (RD Ley 8/2020) prorrogado incluidas en el listado de CNAE en el momento de entrada en vigor del RD Ley 2/2020.
- Empresas en ERTE de fuerza mayor incluidas en el listado, que lo transformen en ERTE ETOP, entre febrero y el 31 de

- Empresas que estén en **ERTE ETOP, que hayan aplicado exoneraciones** anteriormente según la Disposición Adicional Primera del RD Ley 30/2020, y que estén incluidas en el listado.
- Empresas en **ERTE de fuerza mayor, cuyo negocio dependa, indirectamente y en su mayoría, de los anteriores** tipos de empresas o que formen parte de la cadena de valor de estas.
- Empresas **calificadas como dependientes o cadena de valor**, que transiten de un ERTE de fuerza mayor a un ERTE ETOP:

Sólo podrán **ser consideradas integrantes de la cadena de valor**, o dependientes indirectamente de esas empresas, aquellas a las que se le hubiera reconocido esta condición, según el procedimiento del RD Ley 30/2020.

Para que se aplicasen a tu empresa había que solicitar que se declarase dependiente o integrante de la cadena de valor entre el 5 y 19 de octubre de 2020 ante la Autoridad Laboral. Si no se hizo en ese momento, ya no sería posible.

Estas exoneraciones son incompatibles con las de los ERTES por limitación e impedimento.

¿Qué es un ERTE por impedimento? ¿Qué empresas pueden solicitarlo?

El artículo 2 del RD Ley 30/2020 creó un nuevo tipo de ERTE, el denominado **ERTE por impedimento**.

Podrán solicitarlo todas las empresas de sectores o actividades **que no puedan abrir o vean alguno de sus centros de trabajo cerrados** como consecuencia de nuevas restricciones que se produzcan.

¿Qué exenciones tienen las empresas que apliquen ERTE de impedimento hasta el 31 de enero?

Las entidades perjudicadas por restricciones españolas o de otros países se beneficiarán de exoneraciones en las cuotas de seguridad social en los siguientes porcentajes:

- **Empresas con menos de 50 trabajadores** antes del 29 de febrero de 2020: exención de un **100%** durante el tiempo que cierren.
- **Empresas con más de 50 trabajadores:** **90%** de exención durante el cierre.

¿Cómo se solicita un ERTE por impedimento?

El ERTE por impedimento se solicita ante la **Autoridad Laboral** según el procedimiento del artículo 47.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En estos casos la empresa tendrá que **solicitar las prestaciones** de los trabajadores ante el SEPE.

Para poder aplicar las exenciones será imprescindible **comunicar en TGSS una declaración responsable** respecto a cada cuenta de cotización y mes.

Igualmente, se tendrá que identificar al trabajador con un **código con la variación de su situación en Seguridad Social**.

Cuando finalice el ERTE definitivamente deberá comunicarse obligatoriamente la renuncia en Sistema RED.

¿Cuánto dura un ERTE por impedimento?

El ERTE por impedimento podrá extenderse **durante las medidas que restrinjan la actividad.**

A no ser que la empresa renuncie expresamente al ERTE, en cuyo caso, las exenciones deberán dejar de aplicarse desde la fecha de efectos de la renuncia.

¿Qué es un ERTE por limitación? ¿Qué empresas pueden solicitarlo?

El ERTE por limitación es el ERTE por fuerza mayor que solicitarían las **empresas que vean impedido el desarrollo de su actividad** en alguno de sus centros de trabajo debido a nuevas restricciones.

¿Qué exenciones tienen los ERTES por limitación hasta el 31 de enero?

Según el artículo 2.2 del RD Ley 30/2020 los ERTES por limitación podrán exonerarse los seguros sociales según su volumen de plantilla. El porcentaje de exoneraciones fue disminuyendo, para el mes de enero se aplicarían los siguientes porcentajes:

**Exoneraciones en empresas con menos de 50 trabajadores:
60%**

**Exoneraciones en empresas con más de 50 trabajadores:
50%**

¿Cómo se solicita un ERTE por limitación?

Se deberá **solicitar ante la Autoridad Laboral** según el procedimiento del artículo 47.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Tu empresa tendrá que tramitar también la **solicitud colectiva** de prestaciones ante el SEPE.

Para poder aplicar las exenciones también será imprescindible comunicar en TGSS el **código de declaración responsable** respecto a cada cuenta de cotización y mes y a continuación, según la situación del trabajador, indicar la **clave de variación** en Seguridad Social.

Una vez finalice el ERTE, deberá comunicarse la renuncia a las exenciones a través del Sistema RED.

¿Cuánto tiempo podrá durar un ERTE por limitación?

La duración del ERTE por limitación podrá ser como máximo el **31 de mayo de 2021**. A no ser que se vuelvan a prorrogar.

¿Qué ocurre con los ERTE ETOP vinculados al Covid-19? ¿Se puede solicitar uno nuevo?

Según el artículo 3 de la norma, actualmente **se podrán iniciar nuevos procedimientos** de regulación de empleo basados en causas económicas, técnicas, organizativas y de producción vinculados al Covid-19 **hasta el 31 de mayo de 2021.**

Les será de aplicación lo establecido en el artículo 3 del **RD Ley 30/2020.**

Las empresas que a día de hoy estén en situación de ERTE de fuerza mayor (artículo 22 del RD Ley 8/2020) pueden solicitar un nuevo ERTE ETOP ante la Autoridad Laboral, antes de que finalice el primer procedimiento.

En estos casos, la fecha de efectos del ERTE ETOP se retrotraerá a la fecha de fin del ERTE de fuerza mayor que se indique.

¿Cuándo finalizan los ERTE ETOP? ¿Se puede prorrogar un ERTE ETOP?

Los ERTE ETOP que estuvieran ya vigentes se seguirán aplicando hasta la fecha de fin prevista.

No obstante, se podrá prorrogar la fecha de fin, en cuyo caso, se haría en los términos del nuevo Real Decreto, siempre que se alcance un acuerdo.

La prórroga del ERTE ETOP tendrá que ser solicitada ante la Autoridad Laboral.

¿Qué ocurre si mi empresa no quiere prorrogar el ERTE?

Si tu empresa decide desafectar a un trabajador o todos, tendrán que comunicar al SEPE la baja con carácter previo a su actividad (artículo 8 del RD Ley 30/2020) y enviar fichero XML para indicar este cambio.

En el caso de que tu empresa no quiera continuar con el ERTE, puede comunicar su fin ante la Autoridad Laboral. Además, tendrá que hacer comunicarlo ante el SEPE y cambiar el tipo de inactividad en TGSS.

Si no deseas que se amplíe la salvaguarda de empleo otros 6 meses más, **si tu empresa proviene de un ERTE de fuerza mayor o ETOP, no deberías aplicar exoneraciones.**

¿Qué empresas estarían excluidas de las exoneraciones de los ERTES?

Siguen vigentes las exclusiones del RD Ley 8/2020 para las empresas con domicilio fiscal en paraísos fiscales o que realicen reparto de dividendos.

Estas exclusiones se prorrogan nuevamente hasta el 31 de mayo.

¿Se podrán realizar horas extraordinarias o contratar si se aplica un ERTE?

Según el artículo 7 del RD Ley 30/2020, **no se puede contratar a nuevos trabajadores, ni realizar externalizaciones, mientras dure el ERTE.**

Excepto si las personas que se van a contratar prestan servicios que no pueda realizar ningún otro trabajador y esté debidamente justificado.

En estos casos, la empresa tendrá que informar previamente al representante legal de los trabajadores.

La nueva normativa prorroga estas limitaciones. Las empresas que los traspasen podrían ser sancionadas, tras abrir expediente la Inspección de Trabajo.

Información y Consultas en
masempresas.cea.es



/CEA.es



@CEA.es_



/CEA.es



Gracias



Financiado por:



Información y Consultas en
masempresas.cea.es



/CEA.es



@CEA.es_



/CEA.es



Financiado por:



Coraboran:

