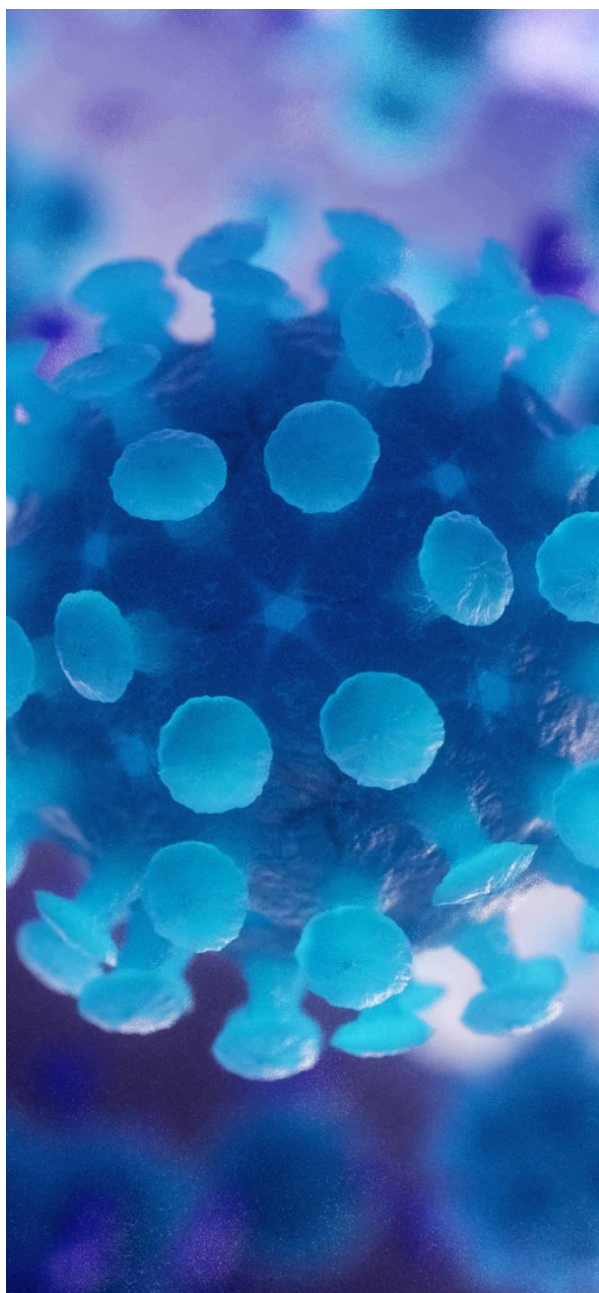

Prórroga de los ERTE COVID hasta febrero de 2022 y subida del SMI 2021

Legal flash Laboral

30 de septiembre de 2021



El **Real Decreto-ley 18/2021**, de medidas urgentes para la protección del empleo, la recuperación económica y la mejora del mercado de trabajo, recoge el VI acuerdo alcanzado entre el Gobierno y los agentes sociales para prolongar, por sexta vez, las medidas laborales previstas contra los efectos de la pandemia. Por otra parte, se ha publicado el **Real Decreto 817/2021**, por el que se fija el salario mínimo interprofesional (SMI) para 2021, y la **Ley 12/2021**, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales.

El Real Decreto-Ley 18/2021 extiende hasta el 28 de febrero de 2022 las facilidades para la suspensión de los contratos de trabajo y las reducciones de jornada (mediante los ERTE) y para acceder al desempleo.

Las exenciones en las cotizaciones a la Seguridad Social vigentes hasta septiembre se extienden a octubre. A partir de noviembre y hasta febrero de 2022, los ERTE anteriores en sectores ultra protegidos y los ERTE – anteriores o nuevos - por impedimento o limitación tendrán disponibles nuevas exenciones, que podrán incrementarse si las personas afectadas por el ERTE realizan acciones formativas.

Siguen la limitación de despedir por motivos derivados de la pandemia, el compromiso de mantenimiento del empleo, la interrupción de contratos temporales, la exclusión de horas extras y externalizaciones, así como la limitación al reparto de dividendos y el Plan MECUIDA.

El SMI para los meses restantes de 2021 se incrementa en 15 euros/mes desde el 1 de septiembre.



Continuidad de los ERTE COVID vigentes hoy

Requisito de solicitud de prórroga

- > Todos los ERTE COVID por fuerza mayor (FM) vigentes a fecha de hoy, esto es, los iniciales por FM del art. 22 RDL 8/2020 y los posteriores de impedimento o limitación, amplían automáticamente su vigencia hasta el **31 de octubre de 2021**.
- > Tales ERTE, y los acordados por causas empresariales (ETOP) vía art. 23 RDL 8/2020, podrán seguir aplicándose desde el 1 de noviembre de 2021 y **hasta el 28 de febrero de 2022**, como máximo, solo si la empresa solicita debidamente su prórroga expresa, entre el 1 y el 15 de octubre de 2021, ante la Autoridad Laboral que autorizó o tramitó el ERTE.
- > La **falta de solicitud dentro del plazo** conllevará considerar el ERTE por finalizado con efectos desde 1 de noviembre de 2021.

Documentación que deberá aportarse junto a la solicitud de prórroga

- > Para la prórroga de todos los ERTE COVID, tanto por FM como por causas ETOP, se establece como requisito que la empresa acompañe a su solicitud una **relación de las horas o días de trabajo suspendidas o reducidas durante julio, agosto y septiembre de 2021** de las

personas trabajadoras afectadas en cada centro de trabajo.

- > Adicionalmente, en el caso de los ERTE ETOP, deberá aportarse un **informe de la representación de las personas trabajadoras** con la que se negoció el ERTE, que, por tanto, deberá solicitarse y emitirse dentro del plazo de solicitud.

Resolución sobre la prórroga y control por la Inspección de Trabajo

- > La Autoridad Laboral dará traslado de la solicitud de prórroga a la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social**, lo que permitirá realizar a dicho organismo las actuaciones de comprobación que correspondan.
- > La Autoridad Laboral deberá dictar resolución sobre la prórroga del ERTE en el plazo de **10 días hábiles** desde la solicitud:
 - o En caso de dictarse resolución en plazo, la misma **solo podrá ser estimatoria** si la empresa ha presentado su solicitud en plazo y ha acompañado la documentación requerida, por lo que no se condiciona a ningún otro requisito como, por ejemplo, la concurrencia de causa.
 - o La resolución **solo podrá ser desestimatoria** si no se ha aportado la documentación establecida.
 - o En el supuesto de que no se dicte resolución expresa en plazo, se entenderá estimada la solicitud



por **silencio administrativo positivo**.

Posibilidad de nuevos ERTE por COVID

Nuevos ERTE por impedimento o limitación

- > La nueva regulación mantiene la posibilidad de que las empresas eventualmente afectadas por **nuevas medidas de contención sanitaria**, adoptadas por las autoridades competentes entre el 1 de noviembre de 2021 y el 28 de febrero de 2022, puedan solicitar ante la Autoridad Laboral en dicho período un ERTE COVID por fuerza mayor por impedimento o por limitación.
- > El procedimiento seguirá siendo, en estos casos, el ordinario por fuerza mayor del art. 47.3 del Estatuto de los Trabajadores. La falta de resolución expresa conllevará la estimación de la solicitud del ERTE por silencio administrativo positivo.
- > En los casos en los que, por flexibilizarse o endurecerse las medidas de contención sanitaria, la fuerza

mayor varíe de impedimento a limitación o viceversa, se mantiene la facilidad que introdujo el RDL 2/2021 consistente en la autogestión por la empresa del tránsito de una medida a otra, que pasará a aplicarse así sin solución de continuidad¹.

Nuevo ERTE COVID por causas ETOP desde un ERTE FM

- > Solo las empresas que a 31 de octubre de 2021 estén aplicando un ERTE FM y quieran pasar a un ERTE ETOP, seguirán sujetas hasta el **28 de febrero de 2022** a las **especialidades procedimentales y de interlocución social** del art. 23 RDL 8/2020, retrotrayéndose los efectos a la fecha de fin del ERTE FM.

Exoneraciones de cuota a la Seguridad Social

- > Se prorrogan para el mes de **octubre** las exoneraciones establecidas por el RDL 11/2021 en el mes de septiembre, para las empresas con derecho a tales beneficios².

¹ Es decir, seguirá bastando que la empresa **comunique el cambio** de situación producido, la fecha de efectos, así como los centros y personas trabajadoras afectadas, a la Autoridad Laboral que hubiese aprobado el ERTE, que a su vez informará a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) a efectos de control, y a la representación legal de las personas trabajadoras; debiendo presentar **declaración**

responsable ante la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS).

² Se reconoció el derecho a tales exoneraciones a las empresas con un ERTE COVID FM prorrogado, o ETOP con exoneraciones aún vigente, cuyo código CNAE se encontrase incluido en el listado de sectores considerados más afectados por la crisis sanitaria según el Anexo del RDL 11/2021. Y las empresas que mantuviesen un ERTE FM



N.º trabajadores en alta a 29.02.2020	Plantilla	ERTE ARTS. 22 Y 23 RDL 8/2020	ERTE IMPEDI- MENTO ANTERI- OR O NUEVO	ERTE LIMITA- CIÓN ANTERIOR O NUEVO
		Oct. 2021	Oct. 2021	Oct. 2021
Menos de 50	Reincorporada desde 01.06.21 o desde 13.05.20 ³	95%	Ø	Ø
Más de 50		85%	Ø	Ø
Menos de 50	Con contrato suspendido	70%	100%	75%
Más de 50		60%	90%	65%

➤ Podrán acceder a nuevas exoneraciones en las cuotas de Seguridad Social de los meses **noviembre y diciembre de 2021 y enero y febrero de 2022**, las empresas que estén aplicando alguno de los siguientes ERTE:

- ERTE FM basado en el art. 22 RDL 8/2020 prorrogado hasta 30 de septiembre de 2021 y que pertenezcan a un sector ultra protegido del Anexo del RDL 2/2021.
- ERTE ETOP al que hayan transitado desde un ERTE FM art. 22 RDL

8/2020 entre 1 de junio de 2021 y 30 de septiembre de 2021 y que pertenezcan a un sector ultra protegido del Anexo del RDL 2/2021.

- ERTE ETOP al que hayan transitado desde un ERTE FM art. 22 RDL 8/2020 entre 27 de enero de 2021 y 31 de mayo de 2021 y que pertenezcan a un sector ultra protegido del Anexo del RDL 2/2021.
- ERTE ETOP al que hayan transitado desde un ERTE FM art. 22 RDL 8/2020 entre 30 de septiembre de 2020 y 26 de enero de 2021 y que pertenezcan a un sector ultra protegido del Anexo del RDL 2/2021.
- ERTE ETOP del art. 23 RDL 8/2020, anterior al RDL 24/2020, que hubieran tenido derecho a exenciones, y que pertenezcan a un sector ultra protegido del Anexo del RDL 2/2021.
- ERTE ETOP al que transiten desde un ERTE FM art. 22 RDL 8/2020 entre 1 de octubre de 2021 y 28 de febrero de 2022 y que hayan sido calificadas como empresas dependientes o integrantes de la

anterior por rebrote, por impedimento o por limitación o hayan accedido a uno nuevo antes de 31 de octubre, sea cual sea su CNAE. Recuérdese que se pudo acceder a exoneraciones desde un ERTE ETOP del art. 23 RDL 8/2020, anterior al RDL 24/2020, o posterior si sucedió a un ERTE FM del art. 22 RDL 8/2020, y desde un ERTE ETOP del art. 23 RDL 8/2020 posterior al RDL 30/2020 si sucedió a un ERTE

FM previo del art. 22 RDL 8/2020, siempre que el código CNAE de la empresa estuviese incluido en el Anexo del RDL 30/2020 o, no estándolo, la empresa hubiese sido declarada en su cadena de valor o dependientes conforme al RDL 30/2020

³ Fecha de entrada en vigor del RDL 18/2020.



- cadena de valor de un sector ultra protegido.
 - ERTE FM por impedimento o limitación vigente a 30 de septiembre de 2021, de cualquier sector.
 - Nuevo ERTE FM por impedimento o limitación, o de tránsito entre ambos, autorizado entre 1 de octubre de 2021 y 28 de febrero de 2022, de cualquier sector.
- Por tanto, siguen sin derecho a exenciones los ERTE FM basados en el art. 22 RDL 8/2020 de empresas no pertenecientes a un sector ultra protegido; y los ERTE ETOP del art. 23 RDL 8/2020 a los que no se ha transitado desde un ERTE FM previo.
- Se establece un **requisito documental común** a todos los ERTE COVID para poder beneficiarse con las exenciones previstas y es la presentación, en sede electrónica, en el **plazo de 5 días** desde que tenga efectos la estimación de la solicitud de prórroga, por resolución expresa o por silencio positivo, de una **relación de las personas trabajadoras** (mediante el modelo recogido en el Anexo de la norma) que, (i) en caso de ERTE prorrogado, incluirá a las que estuvieran incluidas a fecha de 30 de septiembre de 2021 en el ámbito de aplicación del ERTE y vayan a permanecer incluidas en dicho ERTE durante la prórroga; y (ii) en caso de un nuevo ERTE FM por impedimento o limitación, listará a la incluidas en dicho ERTE desde el inicio.
- Deberá realizarse una nueva presentación de dicho listado en caso de cambios posteriores.
- ### Incremento de las nuevas exoneraciones con acciones formativas
- El porcentaje de la exención aplicable vendrá determinado en función de **tres factores**:
- La naturaleza impeditiva o limitativa de la situación de FM en la que se encuentre la empresa.
 - El tamaño de la plantilla a 29 de febrero de 2020.
 - El desarrollo o no de acciones formativas para cada persona afectada por el ERTE, que se añada como novedad, salvo para los ERTE FM por impedimento.
- Las acciones formativas podrán desarrollarse a través de cualquiera de los tipos de formación y conforme al régimen de la Ley 30/2015, y de las que se propongan **deberá informarse a la representación de las personas trabajadoras**.



- > El plazo para la prestación efectiva de las acciones formativas finalizará el **30 de junio 2022**
 - > El número mínimo de las horas de formación será de **30 horas, en empresas de 10 a 49 trabajadores; y de 40 horas, en empresas de 50 o más**, y deberán desarrollarse durante la aplicación del ERTE o en tiempo de trabajo, respetando descansos y derechos de conciliación.
 - > **La TGSS informará al SEPE** de las personas afectadas por el ERTE y este verificará las acciones formativas realizadas.
 - > **Cuando no se hayan realizado las acciones formativas** (salvo por causa imputable al trabajador), la ITSS iniciará expediente sancionador y liquidatorio de cuotas exoneradas indebidamente.
 - > Además, la norma incrementa el **crédito para la financiación de acciones** en el ámbito de la formación programada: 425 euros por persona, en empresas de 1 a 9 personas en plantilla; 400 euros por persona, en empresas de 10 a 49 personas en plantilla; y 320 euros por persona, en empresas de 50 o más personas en plantilla.
- Exoneraciones para ERTE FM anteriores y ERTE ETOP de tránsito desde un ERTE FM previo y para ERTE FM por limitación anteriores y nuevos**
- > Podrán instar el disfrute de las exoneraciones que se indican seguidamente en sus cuotas de Seguridad Social de las personas suspendidas o con la jornada reducida, las empresas siguientes:
 - Las empresas que pertenezcan a un sector ultra protegido del Anexo del RDL 2/2021 y vean estimada su solicitud de prórroga del ERTE FM inicial o ETOP de tránsito (desde un ERTE FM previo) beneficiado con las mismas.
 - Las empresas de cualquier sector que vean estimada su solicitud de prórroga de un ERTE FM por limitación anterior.
 - Las empresas que insten un nuevo ERTE FM por limitación (o transiten al mismo desde un ERTE FM por impedimento, anterior prorrogado o nuevo) basado en nuevas medidas de contención sanitaria adoptadas entre el 1 de noviembre de 2021 y el 28 de febrero de 2022.
 - > El nuevo esquema e importe de las exoneraciones aplicables en este caso será el siguiente:



ERTE FM anterior / ETOP de tránsito / ERTE FM LIMITACIÓN anterior o nuevo

N.º trabajadores en alta a 29.02.2020	¿Desarrolla acciones formativas conforme al art. 3 RDL 18/2021?	Exención aplicable en los meses de noviembre 2021 a enero 2022
Empresa con 10 o más trabajadores	No	40%
	Sí	80%
Empresa con menos de 10 trabajadores	No	50%
	Sí	80%

Exoneraciones para ERTE FM por impedimento anteriores y nuevos

- Podrán instar el disfrute de las exoneraciones que se indican seguidamente en sus cuotas de Seguridad Social de las personas suspendidas o con la jornada reducida, las empresas siguientes:
 - Las empresas de cualquier sector que vean estimada su solicitud de prórroga de un ERTE FM por impedimento anterior.
 - Las empresas que insten un nuevo ERTE FM por impedimento (o transiten al mismo desde un ERTE FM por limitación, anterior prorrogado o nuevo) basado en nuevas medidas de contención sanitaria adoptadas entre el 1 de noviembre de 2021 y el 28 de febrero de 2022.

- El nuevo esquema e importe de las exoneraciones aplicables en este caso será el siguiente:

ERTE FM IMPEDIMENTO ANTERIOR O NUEVO

N.º trabajadores alta a 29.02.2020	Exención aplicable en los meses de noviembre 2021 a enero 2022 durante el periodo de cierre
Empresa con 10 o más trabajadores	100%
Empresa con menos de 10 trabajadores	100%

Se mantienen las limitaciones al despido

Compromiso de mantenimiento del empleo

Las empresas que hayan accedido a exoneraciones o que accedan a las nuevas establecidas **hasta 28 de febrero de 2022** deberán mantener el empleo en los términos siguientes:

- Las empresas con compromisos de empleo vigentes seguirán vinculadas por los mismos hasta que transcurra el período de 6 meses aplicable, debiéndose fijar en cada caso cuándo se inicia el cómputo del referido plazo.
- Las empresas que accedan a exoneraciones de cuota previstas en el nuevo RDL



18/2021 quedarán comprometidas por un nuevo compromiso de mantenimiento del empleo, por un plazo de 6 meses desde que se reanude la actividad.

- En el caso de que la empresa ya esté sujeta a un compromiso anterior, el período de 6 meses de compromiso de mantenimiento del empleo se iniciará al día siguiente a que finalicen los 6 meses del referido compromiso previo.

Limitación al despido por causas derivadas de la COVID-19

- > **Hasta el 28 de febrero de 2022** seguirán sin poder extinguirse procedentemente contratos de trabajo por causas empresariales que puedan amparar medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada con causa en la pandemia de la COVID-19.
- > Las dudas interpretativas que genera esta norma y la disparidad judicial existente al respecto obligan a estudiar cada caso para examinar la viabilidad de la causa, así como la calificación del despido en caso de incumplimiento.

Prórroga de otras medidas mercantiles y laborales

Limitación al reparto de dividendos

- > Para las empresas que hayan accedido a la exoneración de cuotas en el marco de un ERTE COVID (tanto de fuerza mayor como por causas ETOP), se mantiene la **limitación de repartir dividendos** correspondientes al ejercicio en el que se hayan aplicado la referida exoneración.
- > La interpretación de esta norma también resulta compleja y requiere un análisis pormenorizado.
- > La TGSS indicará qué empresas se han aplicado exenciones en la cotización a las Administraciones Tributarias y estas proporcionarán a la TGSS la identificación de las empresas que hayan incumplido la prohibición de reparto de dividendos.

Duración de los contratos temporales

- > Continúa vigente la suspensión de la duración de los contratos temporales de las personas trabajadoras afectadas por un ERTE COVID **hasta 28 de febrero de 2022**.

Horas extraordinarias y externalización de actividades

- > Durante la aplicación de un ERTE COVID, sigue **prohibido realizar horas**



extraordinarias o recurrir a personal externo.

Plan MECUIDA

- > Se prorroga **hasta 28 de febrero de 2022** el derecho de solicitud de adaptación o reducción de jornada especial por parte de las personas trabajadoras para hacer frente a las mayores necesidades de conciliación derivadas de la crisis sanitaria (como, por ejemplo, el confinamiento de familiares dependientes).

Protección extraordinaria por desempleo

- > Para el acceso a la prestación por desempleo, y hasta **28 de febrero de 2022, sigue sin exigirse un período mínimo de ocupación cotizada.**
- > Por otra parte, como ya venía sucediendo desde la última prórroga, **computa el tiempo** en que se perciba la prestación por desempleo durante el ERTE, que se tiene por consumido (no rige ya el “contador a cero”), salvo en los siguientes casos:
 - para el acceso al desempleo a partir de 1 de enero de 2027 (fecha que sustituye a la anterior de 1 de octubre de 2026, ampliando así la cobertura) o;
 - para el acceso al desempleo antes de 1 de enero de 2023 (fecha que sustituye a la anterior de 31 de

enero de 2022, ampliando así la cobertura) como consecuencia de la finalización de un contrato temporal o de un despido, individual o colectivo, por causas ETOP, o un despido por cualquier causa declarado improcedente

- > Las empresas con ERTE vigente cuya prórroga sea autorizada deberán presentar una **nueva solicitud colectiva de acceso a la prestación por desempleo** respecto de las personas trabajadoras incluidas, en el plazo de los 15 días hábiles contados desde el día siguiente:
 - al 1 de noviembre de 2021, o;
 - a la fecha de la notificación de la resolución expresa de la Autoridad Laboral aprobando la prórroga, o a la fecha del certificado del silencio administrativo positivo, si es posterior al 1 de noviembre de 2021, o;
 - o a la notificación de la resolución expresa estimatoria de la Autoridad Laboral, o del certificado acreditativo del silencio administrativo positivo, en el caso de solicitud de ERTE FM por impedimento o limitación nuevo.
- > La **cuantía de la prestación por desempleo** se seguirá determinando con la aplicación, a la base reguladora, **del porcentaje del 70% hasta el 28 de febrero 2022**, sin perjuicio de la



aplicación de las cuantías máximas y mínimas previstas.

- > La **prestación extraordinaria para trabajadores fijos-discontinuos⁴**, prevista en el art. 9 RDL 30/2020, se prorroga **hasta 28 de febrero de 2022**.

Medidas laborales para las Islas Canarias

- > Las empresas afectadas por la erupción volcánica registrada en la zona de Cumbre Vieja podrán instar la autorización de un ERTE FM ordinario, tramitado conforme al art. 47.3 ET, cuya autorización permitirá el acceso a las siguientes exenciones en las cotizaciones a la Seguridad Social, inicialmente previstas hasta 28 de febrero de 2022 e incompatibles con las previstas por la crisis derivada de la COVID-19:

ERTE FM POR LOS EFECTOS DE LA ERUPCIÓN VOLCÁNICA DE CUMBRE VIEJA

Modalidad de ERTE FM	Exención aplicable en los meses de septiembre 2021 a enero 2022
Por impedimentos en la actividad	100%
Por limitaciones en la actividad	90%

- > Las personas trabajadoras podrán beneficiarse de la misma prestación extraordinaria por desempleo prevista para los ERTE COVID.

Subida del Salario Mínimo Interprofesional

- > El *Real Decreto 817/2021*, de 28 de septiembre fija el SMI para el período comprendido entre el 1 de septiembre y el 31 de diciembre de 2021, en 965 euros/mes.
- > Las nuevas cuantías aprobadas representan un incremento del 1,579% respecto de las vigentes en 2020 y hasta el 31 de agosto de 2021. En la siguiente tabla se concretan los nuevos importes:

⁴ Esta prestación extraordinaria (en importe del 70% de la base reguladora hasta el 28 de febrero de 2022) está prevista para los trabajadores fijos-discontinuos (i) que dejen de estar afectados por el ERTE por haber llegado la fecha en que hubiera finalizado el periodo de actividad; o (ii) que sin haberse visto afectados por un ERTE durante su última campaña, vean interrumpida su actividad con situación legal de desempleo (aunque tengan derecho a la prestación contributiva de desempleo), o (iii) que agoten la prestación por desempleo antes del 28 de febrero de 2022, y sigan

desempleados. El reconocimiento de esta prestación exige que la empresa presente una solicitud colectiva de la prestación dentro de los 15 días siguientes al nacimiento de la situación legal de desempleo. La duración de esta prestación extraordinaria se extenderá desde el día siguiente a la finalización de la campaña de actividad o del agotamiento de la prestación contributiva hasta el 28 de febrero de 2022.



	2020	2021 (1 septiembre a 31 diciembre)
SMI/día	31,66 euros	32,17 euros
SMI/mes	950 euros	965 euros
SMI/año	13.300 euros	<ul style="list-style-type: none"> • En empresas que solo abonon el SMI: 13.370 euros⁵ • En empresas que superan el nuevo SMI: Límite a la compensación y absorción: 13.510 euros
SMI/jornada legal (Para trabajadores eventuales y temporeros cuyos servicios a una misma empresa no excedan de 120 días)	44,99 euros	45,70 euros
SMI/hora (Para empleados de hogar que trabajen por horas)	7,43 euros	7,55 euros

- > El nuevo SMI de 965 euros/mes es obligatorio a partir del 1 de septiembre y hasta el 31 de diciembre. Por tanto, hasta el 31 de agosto, el SMI a respetar habrá sido el anteriormente vigente de 950 euros/mes.
- > Las empresas cuyos salarios en su conjunto y en cómputo anual sean superiores al nuevo SMI podrán neutralizar la subida aprobada con el límite de que el salario que perciba la

persona trabajadora, en cómputo anual, no sea inferior a 13.510 euros.

Modificación del Estatuto de los Trabajadores

- > Se ha publicado la [Ley 12/2021](#), de 28 de septiembre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales, que modifica el [art. 64 del Estatuto de los Trabajadores](#), para incluir en la información que todas las empresas han de proporcionar a los representantes legales de los trabajadores, los parámetros de los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afecten a la toma de decisiones en las condiciones de trabajo y acceso al empleo.
- > Asimismo, se incluye la presunción de laboralidad de las relaciones cuya actividad consiste en el reparto de productos para empresas que ejerzan sus facultades a través de la gestión algorítmica de la prestación mediante una plataforma digital.
- > Ver [Newsletter](#)

⁵ La cifra resulta de sumar 8 mensualidades (hasta agosto de 2021), la primera paga extra y 2/6 partes de la segunda paga extra, a razón de 950 euros; y 4 mensualidades (desde

septiembre hasta diciembre de 2021) y 4/6 partes de la segunda paga extra, a razón de 965 euros.



Para obtener información adicional sobre el contenido de este documento puede dirigirse a su contacto habitual en Cuatrecasas.

©2021 CUATRECASAS

Todos los derechos reservados.

Este documento es una recopilación de información jurídica elaborado por Cuatrecasas. La información o comentarios que se incluyen en él no constituyen asesoramiento jurídico alguno.

Los derechos de propiedad intelectual sobre este documento son titularidad de Cuatrecasas. Queda prohibida la reproducción en cualquier medio, la distribución, la cesión y cualquier otro tipo de utilización de este documento, ya sea en su totalidad, ya sea en forma extractada, sin la previa autorización de Cuatrecasas.