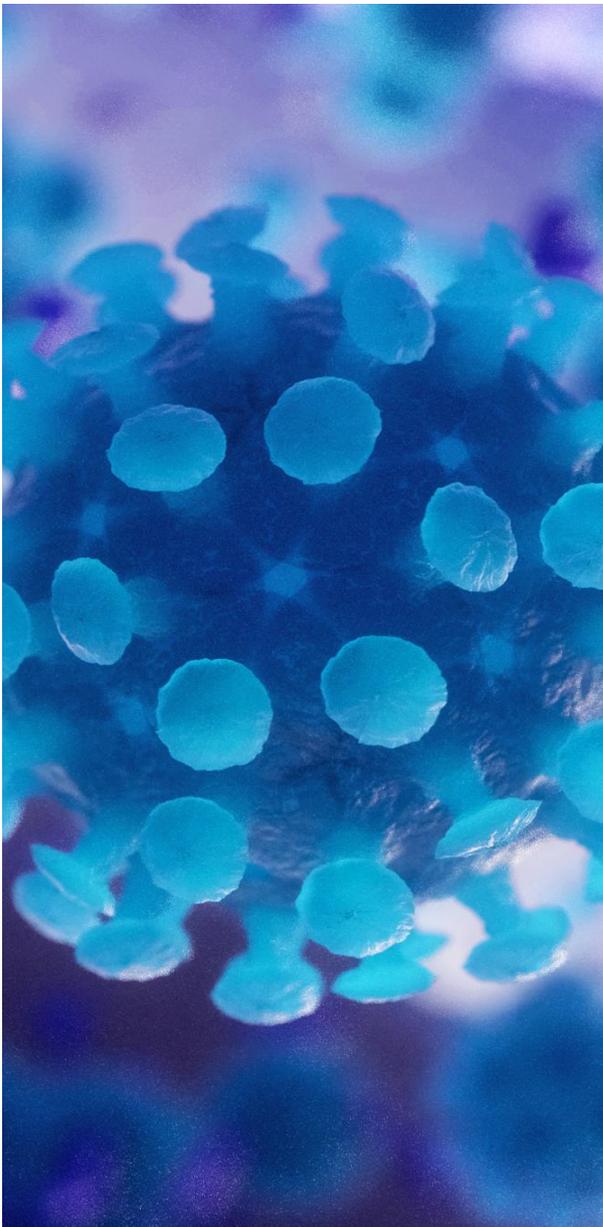

Nueva prórroga hasta septiembre de los ERTE y otras medidas laborales frente a la COVID

Legal flash Laboral

28 de mayo de 2021



El nuevo [Real Decreto-ley 11/2021](#), de 27 de mayo, sobre medidas urgentes para la defensa del empleo, la reactivación económica y la protección de los trabajadores autónomos, es fruto del V acuerdo alcanzado entre el Gobierno y los agentes sociales para prolongar las medidas laborales previstas contra los efectos de la pandemia, así como en materia de pensiones

La norma aprobada extiende hasta el 30 de septiembre de 2021 las facilidades para la suspensión de los contratos de trabajo (mediante los ERTE) y para que las personas trabajadoras puedan acceder al desempleo.

Se ajusta la lista de sectores más afectados cuyas empresas pueden acceder a las exoneraciones de cuotas de Seguridad Social y, en cuanto al importe de la exoneración, se prima a las personas trabajadoras que reinicien su actividad.

Siguen la limitación de despedir por motivos relacionados con 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. Y se introduce la obligación de incorporar a los trabajadores fijos discontinuos en su período teórico de llamamiento.



Continuidad de los ERTE por COVID vigentes hoy

Prórroga automática de los ERTE por fuerza mayor iniciales

- Los ERTE por fuerza mayor (FM) del art. 22 RDL 8/2020, iniciados desde el primer estado de alarma y prorrogados sucesivamente, se prorrogan nuevamente de forma automática **hasta el 30 de septiembre de 2021**.
- La empresa podrá mantener esta medida, con el mismo alcance, sin tener que realizar ningún trámite ante la Autoridad Laboral, sin perjuicio del acceso a las exoneraciones de cuota a las que pueda tener acceso.

Continuidad de los ERTE por limitación o por impedimento

- Los ERTE FM por rebrote¹ o por impedimento² iniciados con anterioridad y aún vigentes a 31 de mayo de 2021 se mantendrán en vigor en los términos recogidos en las correspondientes resoluciones estimatorias, expresas o por silencio administrativo.
- Los ERTE FM por limitación³ iniciados con anterioridad y aún vigentes a 31 de mayo de 2021 se prorrogan automáticamente **hasta el 30 de septiembre de 2021**, sin que la empresa deba realizar trámite alguno ante la Autoridad Laboral.

Continuidad de los ERTE COVID por causas empresariales (ETOP)

- Los ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ETOP) vigentes a 31 de mayo de 2021 se seguirán aplicando en los términos previstos en su comunicación final y hasta el término referido en ella.
- Asimismo, solo para los ERTE COVID por causas ETOP anteriores a 28 de mayo, se mantiene hasta 30 de septiembre de 2021 la posibilidad de acordar una prórroga exprés del mismo ERTE ETOP, previo período de consultas con la representación legal de los trabajadores, conforme a las especialidades del art. 23 RDL 8/2020, que deberá comunicarse a la Autoridad Laboral.

¹ Apartado 2 de la disposición adicional primera del RDL 24/2020.

² Artículo 2.1 RDL 30/2020 y artículo 2.1 RDL 2/2021.

³ Artículo 2.2 RDL 30/2020 y artículo 2.1 RDL 2/2021.



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 puedan solicitar ante la Autoridad Laboral **-desde 1 de junio y hasta 30 de septiembre de 2021-** un ERTE COVID por fuerza mayor por impedimento o por limitación en las siguientes circunstancias:
 - Será **por impedimento de la actividad** cuando la medida de salud pública adoptada obligue a paralizar la actividad de la empresa (por ejemplo, el cierre total de locales de restauración). A estos efectos, se admitirán como fuerza mayor las medidas tanto de autoridades españolas como extranjeras.
 - Será **por limitación de la actividad** cuando la medida de contención sanitaria no impida la actividad, sino que solo la reduzca (por ejemplo, limitaciones de horario o de aforo). En este caso, únicamente se admitirán como fuerza mayor las medidas adoptadas por autoridades españolas.
- > El procedimiento seguirá siendo, en estos casos, el ordinario por fuerza mayor del art. 47.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- > 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 continuidad⁴.

Nuevos ERTE COVID por causas ETOP

- > Las empresas que acudan a un nuevo ERTE ETOP, basado en causas vinculadas a la crisis de la COVID-19, seguirán sujetas hasta **30 de septiembre de 2021** a las **especialidades procedimentales y de interlocución social** del art. 23 RDL 8/2020.

⁴ 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).



Exoneraciones de cuota a la Seguridad Social

- La posibilidad de acceder a exoneraciones en las cuotas de Seguridad Social se amplía a los meses de **junio, julio, agosto y septiembre de 2021**, y se reserva a las siguientes empresas:
 - Aquellas con un ERTE COVID FM prorrogado o ETOP con exoneraciones aún vigente, cuyo código CNAE se encuentre incluido en el listado de sectores considerados más afectados por la crisis sanitaria⁵.
 - Las que mantengan un ERTE FM anterior por rebrote, por impedimento o por limitación o accedan a uno nuevo, sea cual sea su CNAE.

Exoneraciones para ERTE prorrogado en sectores más afectados

- Podrán seguir instando el disfrute de exoneraciones en sus cuotas de Seguridad Social, mediante la correspondiente declaración responsable, las empresas que reúnan los requisitos siguientes:
 - Mantengan vigente un **ERTE FM anterior, del art. 22 RDL 8/2020**, ahora nuevamente prorrogado hasta 30 de septiembre de 2021, o un **ERTE ETOP del art. 23 RDL 8/2020 vigente, desde el que se pudo acceder a exoneraciones**.
 - Su actividad se clasifique en alguno de los códigos de la **CNAE previstos en el Anexo** del nuevo RDL 11/2021⁶, o cuyo negocio se acreditó que depende de empresas incluidas en dicho Anexo, conforme al RDL 30/2020 (Disp. Adicional 1ª.2).

⁵ Según la Nota de Prensa publicada, se han incluido en este listado a aquellas empresas cuyo código CNAE entre finales de abril de 2020 y finales de mayo han recuperado la actividad en porcentaje inferior al 75% y tengan un porcentaje de trabajadores en ERTE igual o superior al 15%. Conforme a este criterio, el nuevo Anexo del RDL 11/2021 **ha incluido tres nuevos sectores** (1419: Confección de otras prendas de vestir y accesorios; 4637: Comercio al por mayor de café, té, cacao y especias; y 7420: Actividades de fotografía) **y ha excluido cinco sectores** (1811: Artes gráficas y servicios relacionados con las mismas; 2670: Fabricación de instrumentos de óptica y equipo fotográfico; 4741: Comercio al por menor de ordenadores, equipos periféricos y programas informáticos en establecimientos especializados; 5122: Transporte espacial; y 7734: Alquiler de medios de navegación).

⁶ 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



- El nuevo esquema e importe de las exoneraciones aplicables en este caso mejora las exoneraciones de cuota por los trabajadores que reinicien su actividad con respecto a los que se mantengan con su actividad suspendida; concretamente en un 10% los meses de junio, julio y agosto, y en un 25% el mes de septiembre, tal y como se indica a continuación:

ERTE DE LOS ARTS. 22 Y 23 RDL 8/2020 PRORROGADO O VIGENTE: PORCENTAJE DE CUOTA EMPRESARIAL CON ACCESO A EXONERACIÓN					
N.º trabajadores alta a 29.02.2020	Plantilla	Junio 2021	Julio 2021	Agosto 2021	Sept. 2021
Menos de 50	Reincorporada desde 01.06.2021 o desde	95%	95%	95%	95%
Más de 50	13.05.2020 ⁷	85%	85%	85%	85%
Menos de 50	Con contrato aún	85%	85%	85%	70%
Más de 50	suspendido	75%	75%	75%	60%

- Las nuevas exoneraciones de cuota previstas para estos ERTE seguirán siendo incompatibles con las exoneraciones aplicables a los ERTE FM por impedimento o limitación de la actividad que se indican a continuación.

Exoneraciones para ERTE por impedimento anteriores y nuevos

- Las empresas con un ERTE FM por rebrote o por impedimento iniciado con anterioridad y aún vigente a 31 de mayo de 2021, así como las que se acojan a un nuevo ERTE FM por impedimento, podrán solicitar, sea cual sea su CNAE, las siguientes exoneraciones de cuota:

ERTE ANTERIOR O NUEVO POR IMPEDIMENTO: PORCENTAJE DE CUOTA EMPRESARIAL CON ACCESO A EXONERACIÓN		
N.º trabajadores alta a 29.02.2020	Plantilla	Junio a septiembre de 2021
Menos de 50	Solo con contrato	100%
Más de 50	suspendido	90%

⁷ Fecha de entrada en vigor del RDL 18/2020.



Exoneraciones para ERTE por limitación anteriores y nuevos

- > Las empresas con un ERTE FM por limitación, iniciado con anterioridad y aún vigente a 31 de mayo de 2021, prorrogado ahora automáticamente, y las que inicien un nuevo ERTE FM por limitación, podrán solicitar, sea cual sea su CNAE, las siguientes exoneraciones de cuota:

ERTE ANTERIOR O NUEVO POR LIMITACIÓN: PORCENTAJE DE CUOTA EMPRESARIAL EXONERADA					
N.º trabajadores alta a 29.02.2020	Plantilla	Junio 2021	Julio 2021	Agosto 2021	Sept. 2021
Menos de 50	Solo con contrato	85%	85%	75%	75%
Más de 50	suspendido	75%	75%	65%	65%

Siguen las limitaciones al despido

Compromiso de mantenimiento del empleo

- > Las empresas que hayan accedido a exoneraciones o que accedan a las nuevas establecidas **hasta 30 de septiembre de 2021** deben mantener el empleo en los términos siguientes:
 - o Las empresas con compromisos de empleo vigentes seguirán vinculadas por los mismos hasta que transcurra el período de 6 meses aplicable, debiéndose estudiar en cada caso cuándo se inicia el cómputo del referido plazo.
 - o Las empresas que accedan a exoneraciones de cuota previstas en el nuevo RDL 11/2021 quedarán comprometidas por un nuevo compromiso de mantenimiento del empleo, por un plazo de 6 meses desde que se reanude la actividad.
 - o 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 30 de septiembre de 2021** siguen sin poder extinguirse procedentemente contratos de trabajo por causas empresariales asociadas a la crisis producida por 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

- Se mantiene la **limitación**, 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), **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.

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 30 de septiembre de 2021**.

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 30 de septiembre de 2021** 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 30 de septiembre de 2021, **sigue sin exigirse un período mínimo de ocupación cotizada**.
- Sin embargo, como ya venía sucediendo desde la última prórroga, **computa el tiempo** en que se perciba la prestación por desempleo, que se tiene por consumido (no rige ya el “contador a cero”), salvo para el acceso al desempleo a partir de 1 de octubre de 2026 o



para el acceso al desempleo antes de 1 de enero de 2022 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 y ahora prorrogado, que ya presentaron la solicitud colectiva de acceso a la prestación por desempleo, **no estarán obligadas a la presentación de nueva solicitud colectiva** respecto de las personas trabajadoras incluidas.
- > La **cuantía de la prestación por desempleo** se seguirá determinando con la aplicación, a la base reguladora, **del porcentaje del 70% hasta el 30 de septiembre de 2021**, sin perjuicio de la aplicación de las cuantías máximas y mínimas previstas.
- > La **prestación extraordinaria para trabajadores fijos-discontinuos**⁸, prevista en el art. 9 RDL 30/2020, se prorroga **hasta 30 de septiembre de 2021**. Téngase en cuenta que el nuevo RDL obliga a las empresas, desde el 1 de junio y durante los “periodos teóricos de llamamiento”, a la **incorporación efectiva al trabajo** de las personas trabajadoras o a su afectación por los ERTE vigentes a fecha de entrada en vigor del RDL o autorizados con posterioridad a esta norma, en el caso en que, como consecuencia de las restricciones y medidas de contención sanitaria, no puedan desarrollar su actividad en el periodo de llamamiento indicado.

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

⁸ Esta prestación extraordinaria está prevista para los trabajadores fijos-discontinuos que dejen de estar afectados por el ERTE por haber llegado la fecha en que hubiera finalizado el periodo de actividad, o que han agotado el desempleo especial del art. 25.6, b) a d) RDL 8/2020 y siguen desempleados, sin derecho a percibir otras prestaciones (o que lo agotarán antes de 31 de mayo de 2021). 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, para las situaciones producidas antes de la fecha de entrada en vigor de esta norma, en el plazo de 15 días desde 1 de junio de 2021.