

VÁLIDO HASTA EL 31/05/2021

ERTES POR CORONAVIRUS

PASO A PASO

Novedades y procedimiento a seguir en los Expedientes Temporales de Regulación de Empleo a causa del COVID-19, según **RD-ley 2/2021, de 26 de enero**

4.º EDICIÓN 2020

Incluye formularios



ERTEs POR CORONAVIRUS

Novedades y procedimiento a seguir en
los Expedientes Temporales de Regulación
de Empleo a causa del COVID-19, según
RD-ley 2/2021, de 26 de enero

4.ª EDICIÓN 2021

**Obra realizada por el Departamento de
Documentación de Iberley**

Colaborador

José Juan Candamio Boutureira

COLEX 2021

Copyright © 2021

Queda prohibida, salvo excepción prevista en la ley, cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública y transformación de esta obra sin contar con autorización de los titulares de propiedad intelectual. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (arts. 270 y sigs. del Código Penal). El Centro Español de Derechos Reprográficos (www.cedro.org) garantiza el respeto de los citados derechos.

Editorial Colex S.L. vela por la exactitud de los textos legales publicados. No obstante, advierte que la única normativa oficial se encuentra publicada en el BOE o Boletín Oficial correspondiente, siendo esta la única legalmente válida, y declinando cualquier responsabilidad por daños que puedan causarse debido a inexactitudes e incorrecciones en los mismos.

Editorial Colex S.L. habilitará a través de la web www.colex.es un servicio online para acceder a las eventuales correcciones de erratas de cualquier libro perteneciente a nuestra editorial, así como a las actualizaciones de los textos legislativos mientras que la edición adquirida esté a la venta y no exista una posterior.

© Editorial Colex, S.L.
Calle Costa Rica, número 5, 3º B (local comercial)
A Coruña, 15004, A Coruña (Galicia)
info@colex.es
www.colex.es

I.S.B.N.: 978-84-1359-175-9
Depósito legal: C 205-2021

SUMARIO

| | |
|---|----|
| 1. MODIFICACIONES APLICABLES HASTA MAYO 2021: REAL DECRETO-LEY 2/2021, DE 26 DE ENERO | 11 |
| 2. ERTES POR FUERZA MAYOR | 19 |
| 2.1. Criterios generales para la suspensión del contrato o reducción de jornada por fuerza mayor temporal | 19 |
| 2.1.1. Causa | 19 |
| 2.1.2. Iniciación del procedimiento | 26 |
| 2.1.3. Autoridad Laboral | 27 |
| 2.1.4. Instrucción y resolución | 27 |
| 2.1.5. Acciones ante la jurisdicción social | 30 |
| 2.1.6. Régimen sancionador y reintegro de prestaciones indebidas | 32 |
| 2.1.7. Limitaciones asociadas al COVID-19 | 33 |
| 2.2. ERTE por «rebrote» COVID-19 | 41 |
| 2.2.1. ERTE por fuerza mayor como consecuencia de «rebrote» COVID-19 | 42 |
| 2.2.2. Supuesto habilitante para la solicitud de expedientes de regulación temporal de empleo de fuerza mayor ante «rebrote» | 42 |
| 2.2.3. Tramitación del expedientes de regulación temporal de empleo de fuerza mayor ante «rebrote» de COVID-19 | 44 |
| 2.2.4. Exoneración de cuotas en caso de ERTE por «rebrote» y compromiso de mantenimiento del empleo | 45 |
| 2.3. ERTE parcial COVID-19 | 47 |
| 2.3.1. ERTE fuerza mayor parcial | 48 |
| 2.3.2. Exoneración cuotas ERTE Fuerza mayor derivada del COVID-19 | 50 |
| 2.4. ERTE por impedimento y ERTE por limitación COVID-19 | 52 |
| 2.4.1. ERTE por impedimento | 52 |
| 2.4.2. ERTE por limitaciones | 54 |
| 2.4.3. Características de la aplicación de la exenciones en la cotizaciones en los ERTES por impedimento y por limitación | 55 |
| 2.4.4. Tránsito de ERTE de limitación a ERTE de impedimento o viceversa | 56 |
| 3. ERTES POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN | 59 |
| 3.1. Criterios generales para la suspensión temporal del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ERTE ETOP) | 59 |
| 3.2. Procedimiento | 63 |

SUMARIO

| | |
|---|------------|
| 3.2.1. Iniciación del procedimiento | 63 |
| 3.2.2. Documentación | 66 |
| 3.2.3. Periodo de consultas | 73 |
| 3.2.4. Notificación a los afectados e impugnación | 75 |
| 3.2.5. Especialidades para la suspensión temporal del contrato o reducción de jornada por causas ETOP COVID-19 | 76 |
| 3.3. ERTE para sectores específicos COVID-19 | 84 |
| 3.3.1. Empresas pertenecientes a sectores especialmente afectados por el COVID-19 | 84 |
| 3.3.2. Empresas dependientes indirectamente o integrantes de la cadena de valor . | 86 |
| 3.3.3. Características en la aplicación de las exoneraciones | 87 |
| 3.4. Régimen sancionador y reintegro de prestaciones indebidas | 88 |
| 3.5. Determinación de la Autoridad Laboral competente para la resolución de procedimientos de regulación de empleo | 92 |
| 4. CONCURSO DE ACREEDORES Y EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO ANTE COVID-19 | 97 |
| 4.1. Especialidades de las empresas concursadas | 97 |
| 4.2. Riesgo de concurso de acreedores a efectos de la obligación de mantenimiento de empleo | 100 |
| 4.3. Régimen especial de la solicitud de declaración del concurso de acreedores . . | 102 |
| 5. OTRAS MEDIDAS A TENER EN CUENTA EN EL ÁMBITO LABORAL . . . | 105 |
| 5.1. Medidas de apoyo a los trabajadores autónomos | 105 |
| 5.1.1. Prestación extraordinaria por cese de actividad en caso de autónomo afectado por suspensión temporal de actividad como consecuencia del COVID-19 | 106 |
| 5.1.2. Prestación ordinaria de cese de actividad ante reducción de ingresos. | 109 |
| 5.1.3. Prestación de cese de actividad compatible con el trabajo por cuenta propia. | 113 |
| 5.1.4. Prestación extraordinaria por cese de actividad para trabajadores de temporada | 116 |
| 5.1.5. Prórroga de las prestaciones ya causadas al amparo del art. 13.1 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre | 119 |
| 5.2. Medidas en materia de desempleo en caso de ERTE (COVID-19) | 119 |
| 5.2.1. Medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 en materia de desempleo | 119 |
| 5.2.2. Prestación extraordinaria para personas con contrato fijo discontinuo o que realicen trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas . . . | 126 |
| 5.3. Exoneraciones, moratorias y aplazamiento en el pago de las cotizaciones a la Seguridad Social ante el COVID-19. | 129 |
| 5.3.1. Exoneración de cotización empresarial en los ERTES por fuerza mayor vinculados al COVID-19 | 130 |
| 5.3.2. Exoneración de cotización empresarial en los ERTES de empresas pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura por expedientes de regulación temporal de empleo y una reducida tasa de recuperación de actividad. | 130 |
| 5.3.3. Aclaraciones sobre las comunicaciones de las declaraciones responsables para las exenciones en Sistema RED | 132 |

SUMARIO

| | |
|--|------------|
| 5.3.4. Moratorias y aplazamientos en las cuotas a la seguridad social para empresas y autónomos vinculados al COVID-19 | 133 |
| 5.3.5. Moratorias y aplazamientos en las cuotas a la seguridad social para empresas y autónomos con carácter general | 135 |
| 5.4. Adaptación del horario y reducción de jornada relacionadas con el COVID-19 (Plan MECUIDA) | 136 |
| 5.5. Trabajo a distancia como medida de contención sanitaria derivada de la COVID-19. | 142 |
| 5.5.1. Medidas preventivas frente a los riesgos laborales del teletrabajo en el domicilio particular | 142 |
| 5.5.2. Autoevaluación de riesgos del teletrabajo en caso de coronavirus (COVID-19) | 146 |
| ANEXO FORMULARIOS | 149 |
| Modelo (orientativo) de solicitud de ERTE por fuerza mayor COVID-19 por limitación o impedimento (Art. 2 RD-Ley 2/2021) | 151 |
| Modelo de comunicación ante la Autoridad Laboral del cambio de modalidad de ERTE por fuerza mayor COVID-19 por limitación a impedimento (Art. 2 RD-Ley 2/2021) | 155 |
| Comunicación a la RLT del inicio de expediente de regulación temporal de empleo (ERTE) por fuerza mayor motivado por COVID-19 | 159 |
| Solicitud de certificación de pertenencia de empresa dependiente o integrante de la cadena de valor de empresas en ERTE prorrogado automáticamente | 161 |
| Memoria o informe justificativo a adjuntar a solicitud de declaración de empresa dependiente o integrante de la cadena de valor de empresas en ERTE prorrogado automáticamente | 163 |
| Comunicación a la RLT de solicitud de ERTE por empresa integrada en la cadena de valor o dependiente indirectamente de empresa en ERTE prorrogado automáticamente | 165 |
| Comunicación individual a la persona trabajadora de ERTE por fuerza mayor COVID-19 | 167 |
| Comunicación al trabajador de la suspensión/reducción como consecuencia de ERTE por fuerza mayor COVID-19 aprobado por la Autoridad Laboral. | 169 |
| Modelo genérico de memoria explicativa de los motivos de ERTE por fuerza mayor derivada del COVID-19 | 171 |
| Recurso de alzada contra resolución denegatoria de ERTE ante COVID-19 | 177 |
| Modelo para la solicitud de certificado de silencio administrativo positivo por la autoridad laboral ante ERTE motivado por COVID-19 | 181 |
| Comunicación a los Autoridad Laboral de la renuncia total de un ERTE por fuerza mayor motivado por COVID-19 | 183 |
| Comunicación a la representación legal de los trabajadores del paso de ERTE limitaciones a ERTE impedimento (o viceversa). | 185 |
| Comunicación individual a la persona trabajadora de finalización de ERTE motivado por COVID-19 | 187 |
| Solicitud a la Autoridad Laboral de prórroga del Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) por causas ETOP ante COVID-19 | 189 |
| Acta de finalización período de consultas para la prórroga de suspensión y reducción de jornada por causa económica, técnica, organizativa y de producción (ERTE ETOP) | 191 |
| Modelo para fijar calendario de reuniones a celebrar dentro de un periodo de consultas para ERTE. | 195 |

SUMARIO

Comunicación de la necesidad de constituir una Comisión Negociadora para periodo de consultas ante ERTE COVID-19 causas ETOP197

Comunicación a la RLT de la apertura del periodo de consultas para ERTE por causas ETOP199

Comunicación a la autoridad laboral del inicio período de consultas para ERTE. . . .203

Comunicación a la autoridad laboral de finalización de periodo de consultas y la aplicación de la suspensión o reducción de jornada temporal (ERTE)207

Acuerdo entre la empresa y RLT en periodo de consultas en materia de suspensión de contratos o reducción temporal de jornada de trabajo (ERTE).209

Comunicación individual al trabajador de reducción de jornada laboral por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ERTE)211

Comunicación individual al trabajador de la suspensión de contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ERTE)213

Relación nominativa de personas trabajadoras afectadas por un ERTE215

Solicitud de reducción de jornada por circunstancias excepcionales de cuidado (Plan MECUIDA).217

Solicitud adaptación de las condiciones de trabajo por circunstancias excepcionales de cuidado (Plan MECUIDA)219

Comunicación al trabajador de su prestación de servicios mediante trabajo a distancia por motivo del COVID-19221

Solicitud por parte del trabajador a la empresa de prestación de trabajo a distancia ante el impacto del Covid-19223

Reclamación administrativa previa frente a la Mutua ante denegación de prestación extraordinaria de cese por actividad autónomos (COVID-19)225

Renuncia, desistimiento o extinción a la prestación extraordinaria por Cese de Actividad de los Trabajadores Autónomos (COVID-19).229

1.

MODIFICACIONES APLICABLES HASTA MAYO 2021: REAL DECRETO- LEY 2/2021, DE 26 DE ENERO

Mediante la publicación del Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo, se produce la prórroga –con carácter general– de las suspensiones de contratos y reducciones de jornada (ERTES) asociadas al impacto del COVID-19.

Breve referencia a los antecedentes normativos

Producto del III Acuerdo Social en Defensa del Empleo (ASD), en el BOE del 30 de septiembre de 2020, se publica el Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo, estipulando la prórroga hasta el 31 de enero de 2021 de los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) regulados por el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, la ampliación de las medidas de protección de las personas trabajadoras, tanto en la cuantía y condiciones de las prestaciones por desempleo como a través de la creación de medidas dirigidas a nuevos colectivos, el reconocimiento de sectores que requerían de una especial protección para la salvaguarda del empleo y el tejido productivo, así como la regulación de dos nuevas situaciones de fuerza mayor que pueden dar lugar a un ERTE de fuerza mayor (ERTE basado en el impedimento o ERTE basado en las limitaciones de actividad) vinculadas a exenciones a la Seguridad Social y especial protección de las personas trabajadoras.

Del RDL 30/2020, de 29 de septiembre, podemos destacar **6 claves** que la regulación predecesora que analizaremos a lo largo de la obra ha mantenido en mayor o menor medida:

1. Prórroga automática de todos los ERTE de fuerza mayor vigentes.
2. Creación de dos nuevas submodalidades de ERTE de fuerza mayor: ERTE por impedimento y ERTE por limitación de actividades en todos los sectores, con nuevas exoneraciones de cuotas.
3. Se establece un régimen específico en materia de beneficios en las cotizaciones a la Seguridad Social para aquellas empresas pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura por expedientes de regulación temporal de empleo y una reducida tasa de recuperación de actividad. Aso-

ciendo una protección para aquellas empresas integrantes de su cadena de valor o dependientes de las mismas.

4. No se reduce el porcentaje de base reguladora de la prestación por desempleo asociada a los ERTES a partir de los seis meses de prestación, no se consume desempleo de cara a futuras prestaciones y se permite el acceso a la prestación sin el cumplimiento del periodo de carencia establecido de forma ordinaria.
5. Se mantienen los límites relacionados con reparto de dividendos y transparencia fiscal asociados a los beneficios de los ERTES ya recogidos en el artículo 5 del Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio
6. Se mantiene el periodo de salvaguarda de empleo de 6 meses, la prohibición de despedir, y la suspensión de la duración de los contratos temporales.

Pocas semanas después de la publicación del RD-ley 30/2020, se aprobó el **Real Decreto 926/2020, de 25 de octubre**, por el que se declara el estado de alarma para contener la propagación de infecciones causadas por el SARS-CoV-2 (BOE 25/10/2020), lo que supuso, como medida de rescate a los sectores especialmente afectados en el desarrollo normalizado de su actividad por las medidas sanitarias de contención, la publicación (BOE 23/12/2020) del **Real Decreto-ley 35/2020, de 22 de diciembre**, de medidas urgentes de apoyo al sector turístico, la hostelería y el comercio y en materia tributaria, donde se efectuó, a través de su artículo 7, una revisión de los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas –CNAE-09– protegidos especialmente dada su elevada tasa de cobertura por expedientes de regulación temporal de empleo y su reducida tasa de recuperación de actividad (D.A. 1ª Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre).

Todo lo anterior, y sin hacer referencia a los múltiples RD-Ley que han ido regulando los ERTES COVID desde marzo del 2020, ha supuesto llegar a los que podríamos denominar **nueva generación de expedientes de regulación de empleo temporal aplicables desde el 1 de febrero de 2021 al 31 de mayo de 2021** impulsada por el IV Acuerdo Social en Defensa del Empleo, cuyo contenido refleja el **Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero**, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo.

Mediante el Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo, se ha fijado una extensión de los expedientes temporales **por fuerza mayor para determinados sectores económicos, y las dos figuras de ERTE de impedimento y limitación de actividad hasta el 31 de mayo de 2021**.

Las novedades del acuerdo se centran en una **simplificación de gestión**, dejando de ser necesario presentar nuevamente la solicitud colectiva de acceso a la prestación por desempleo, y la ampliación de las actividades (CNAE) que permiten acogerse al ERTE por sectores a Campings y aparcamientos para caravanas, Alquiler de medios de navegación, y Actividades de mantenimiento físico.

Claves de los ERTES desde 1/10/2020 a 31/05/2021

Destacamos las claves de los ERTES desde el 1 de octubre al 31 de mayo de 2021:

1. Prórroga de todos los ERTE basados en una causa de fuerza mayor relacionada con la COVID-19, hasta el 31 de mayo de 2021. También se podrán seguir aplicando los ERTE tanto de impedimento como de limitación vigentes hasta la fecha.

2. Aquellas empresas que se vean afectadas por nuevas restricciones que impidan o limiten su actividad a partir del 1 de octubre podrán solicitar a la autoridad laboral un ERTE de limitaciones o impedimento.
3. No será necesario solicitar y tramitar un nuevo ERTE ante la autoridad laboral para transitar de un ERTE por impedimento a un ERTE por limitación, o viceversa.
4. Los ERTE ETOP COVID-19 podrán seguir solicitándose mediante el procedimiento simplificado del art. 23 Real Decreto-ley 8/2020 y para la prórroga será suficiente con presentar solicitud ante la autoridad laboral –previo acuerdo en tal sentido con la representación unitaria o sindical–. Se incluyen nuevos sectores en la lista de CNAE. Prórroga de la cláusula de salvaguarda del empleo: las empresas que se acojan a las exoneraciones asociadas a los ERTE COVID-19 deberán mantener su plantilla un nuevo periodo de 6 meses de duración, sujeto a las limitaciones existentes hasta el momento: límites al reparto de dividendos, transparencia fiscal, imposibilidad de realización de horas extraordinarias y externalizaciones de la actividad, prohibición del despido y la interrupción de los contratos temporales.
5. Se mantienen las condiciones de la prestación por desempleo relativa a exención del periodo de carencia, “contador a cero”, y el cálculo de la base reguladora de la prestación sobre el 70%.
6. Las exoneraciones aplicables son diferentes para sectores protegidos, ERTE limitaciones y ERTE impedimento.
7. Prórroga del Plan MECUIDA.
8. Autónomos: Se ajustan prestación extraordinaria por cese de actividad, la prestación extraordinaria para trabajadores autónomos de temporada y la ampliación de la prestación ordinaria de cese de actividad en compatibilidad con el trabajo por cuenta propia.

Prórroga de todos los ERTE basados en una causa de fuerza mayor relacionada con la COVID-19 hasta el 31 de mayo de 2021

El artículo 1 de la norma determina la prórroga de todos los ERTE basados en una causa de fuerza mayor relacionada con la COVID-19, hasta el 31 de mayo de 2021, regulados en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, con la finalidad de cubrir todo el periodo temporal comprendido por la duración del estado de alarma declarado por el Real Decreto 926/2020, de 25 de octubre.

Seguirán siendo aplicables:

- ERTE por impedimento y ERTE por limitación COVID-19.
- ERTE para sectores específicos COVID-19.

A TENER EN CUENTA. Los expedientes temporales de regulación de empleo de fuerza mayor por impedimentos a la actividad autorizados en base a lo previsto en el art. 2.1 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, y en la D.A 1ª.2 del Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, hasta su término conforme a la resolución estimatoria. Los ERTE de fuerza mayor de limitación al desarrollo normalizado de la actividad en base a lo previsto en el art. 2.2 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre seguirán siendo aplicables hasta el 31 de mayo de 2021.

ERTE por limitaciones o impedimentos: simplificación de gestión

Las empresas y entidades afectadas por restricciones y medidas de contención sanitaria podrán solicitar un expediente de regulación de empleo por impedimento o limitaciones a la actividad en los términos recogidos en el artículo 2 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, a partir del 1 de febrero de 2021 y hasta el 31 de mayo de 2021. Es decir, se reconoce la posibilidad de presentar nuevos ERTE por limitaciones o impedimentos, en idénticos términos a los fijados por el art. 2 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, y conforme a las causas descritas en el mismo.

A TENER EN CUENTA. Lo anterior será asimismo aplicable respecto de las resoluciones ya recaídas de acuerdo con lo previsto en el art. 2 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre y la D.A. 1ª.2 del Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio.

Salvaguarda de empleo (cláusula de mantenimiento de empleo) y medidas de protección de las personas trabajadoras

Las condiciones aplicables a dicha salvaguarda, tanto respecto de las exoneraciones disfrutadas con carácter previo a la entrada en vigor de este real decreto-ley, como respecto a las contempladas en el mismo, son las descritas en el citado artículo 5, así:

- Los compromisos de mantenimiento del empleo generados en virtud de los beneficios recogidos en el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, en el artículo 6 del Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, y en el propio Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, continúan vigentes en los términos previstos en dichas normas y por los plazos recogidos en estas.
- Las empresas que, conforme a lo previsto en este real decreto-ley, reciban exoneraciones en las cuotas a la Seguridad Social, quedan comprometidas, en base a la aplicación de dichas medidas excepcionales, a un nuevo periodo de seis meses de salvaguarda del empleo, cuyo contenido, requisitos y cómputo se efectuará en los términos establecidos en la disposición adicional sexta del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo y en el propio artículo 5 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre.
- Si la empresa estuviese afectada por un compromiso de mantenimiento del empleo previamente adquirido, el inicio del nuevo periodo previsto se producirá cuando aquel hubiese terminado.

A TENER EN CUENTA. Las empresas, una vez cumplidos los periodos de 6 meses de salvaguarda de empleo que hubieran adquirido según lo previsto en las normas previas, se comprometen, en virtud del nuevo real decreto-ley, al mantenimiento del empleo durante otro nuevo periodo de 6 meses de duración, cuyo cómputo se inicia una vez finalizados los anteriores en su integridad.

Se prorrogan las medidas extraordinarias en materia de protección de las personas trabajadoras, manteniendo su vigencia:

- Las medidas de protección por desempleo (art. 8 Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre);

- El mantenimiento del cálculo de la prestación sobre el 70% aplicable a la base reguladora;
- La conservación del “*contador a cero*” (art. 8.7 el Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre);
- Las medidas de protección de las personas con contrato fijo discontinuo;
- Seguirán resultando aplicables, además, la prestación extraordinaria para personas con contrato fijo discontinuo o que realicen trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas, en virtud de la prórroga del artículo 9 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre;
- Medidas previstas en el art. 10 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre de periodos de cotización de aquellas personas trabajadoras incluidas en expedientes de regulación temporal de empleo que no sean beneficiarias de prestaciones de desempleo;
- La compatibilidad de las prestaciones por desempleo con el trabajo a tiempo parcial en los términos del art. 11 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre.

CUESTIONES

1. En caso de extinción contractual, ¿cuándo no se entenderá incumplido el compromiso de mantenimiento de empleo?

Según lo previsto en los arts. 5 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre y 3.4 del Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, permanecen no se considerará incumplido el compromiso de mantenimiento de empleo cuando el contrato de trabajo se extinga por:

- a) Despido disciplinario declarado como procedente.
- b) Dimisión de la persona trabajadora.
- c) Muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora.
- d) Fin del llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo, cuando este no suponga un despido sino una interrupción del mismo.
- e) Cuando el contrato temporal se extinga por expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio que constituye su objeto o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación.

2. En caso de extinción contractual, ¿cuándo se entenderá incumplido el compromiso de mantenimiento de empleo?

Siguiendo la tendencia doctrinal, Criterios interpretativos de la Dirección General de Trabajo DGT-SGON-863CRA (aclarando la cláusula de salvaguarda del empleo como requisitos de los ERTes), DGT-SGON-927CRA (sobre la aplicación de las medidas de suspensión y reducción de jornada durante la fase de desconfinamiento del estado de alarma) y DGT-SGON-919CRA (aclarando su interpretación sobre los efectos de la jubilación del empresario individual sobre el compromiso de salvaguarda del empleo), y la Nota informativa de la Dirección General de la ITSS que recoge el Criterio de la DGT sobre la devolución total en caso de incumplimiento de la Salvaguarda del Empleo, hemos de incumplida esta cláusula en los siguientes supuestos:

- a) Resolución por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- b) Extinción por fuerza mayor.
- c) Cualquier resolución contractual calificada como improcedente o nula.
- d) Extinción por muerte, incapacidad o jubilación del empresario persona física.

- e) Extinción voluntaria del contrato de trabajo pactada por mutuo acuerdo de las partes.
- f) Extinción del contrato de trabajo por causas consignadas válidamente en el mismo.
- g) Desistimiento durante el período de prueba.
- h) Resolución contractual por parte del trabajador ante movilidad geográfica (art. 40 ET), modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo (art. 41 ET) o incumplimiento grave de las obligaciones por parte del empresario (art. 50 ET).

3. En caso de incumplimiento del compromiso de empleo la empresa ¿deberá reintegrar la totalidad del importe de las cotizaciones exoneradas o solo por el trabajador afectado?

Atendiendo a la interpretación restrictiva aplicada por la ITSS, las empresas que incumplan el compromiso de mantenimiento de empleo deberán reintegrar la totalidad del importe de las cotizaciones exoneradas, con el recargo y los intereses de demora correspondientes, según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social.

ERTE para empresas de sectores con elevada tasa de cobertura por ERTE, integrantes de su cadena de valor o dependientes de las mismas

La disposición adicional primera incluye a las empresas pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura por ERTE (cifrada en un porcentaje del 15% del total de personas asalariadas de alta en el Régimen General de la Seguridad Social) y una reducida tasa de recuperación de actividad (definida como la afectación por ERTE de, al menos, el 70 % del total de personas asalariadas integrantes de dicho sector o CNAE).

Para estas empresas y aquellas que fueron calificadas como integrantes de su cadena de valor o dependientes de las mismas (D.A 1ª Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre), se mantiene una especial protección, mediante el reconocimiento automático de exoneraciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social aplicables tanto a las personas afectadas por ERTE como a las no afectadas.

En línea con las medidas similares ya adoptadas anteriormente se recogen unas medidas extraordinarias en materia de cotización a la Seguridad Social:

Exoneraciones

1. Sectores ultraprotegidos:

Exoneraciones de aplicación a las empresas englobadas en la lista de códigos CNAE fijadas en el Anexo Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero y su cadena de valor:

- Para empresas con - 50 personas trabajadoras: 100 % durante el periodo de cierre y hasta el 31 de mayo 2021.
- Para empresas con 50 o más personas trabajadoras: 90 % durante el periodo de cierre y hasta el 31 de mayo 2021.

CUESTIÓN

¿Qué actividades podrán acogerse a los ERTE por sectores hasta el 31 de mayo?

Se consideran empresas pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura y una reducida tasa de recuperación de actividad aquellas que tengan ERTEs prorrogados

automáticamente hasta el 31 de mayo de 2021, conforme a lo establecido en el art. 1 Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, y cuya actividad se clasifique en alguno de los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas –CNAE–09– previstos en el anexo de la citada norma en el momento de su entrada en vigor (27/01/2021).

2. ERTE de limitación (exoneraciones decrecientes hasta el 31/05/2021):

- Para empresas con - 50 personas trabajadoras: febrero (100 %), marzo (90 %), abril (85 %) y mayo (80 %) de 2021.
- Para empresas con 50 o más personas trabajadoras: febrero (90 %), marzo (80 %), abril (75 %) y mayo (75 %) de 2021.

Los porcentajes para la exoneración de cuotas a la Seguridad Social aplicables a los ERTE por impedimento a la actividad, para los meses de febrero a mayo de 2021, serán los regulados en el art. 2.1 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre.

3. ERTE de impedimento (durante el periodo de cierre y hasta el 31/05/2021):

- 100 % para empresas con - 50 personas trabajadoras.
- 90% para empresas con 50 o más personas trabajadoras.

Los porcentajes para la exoneración de cuotas a la Seguridad social aplicables a los ERTES por limitaciones a la actividad, para los meses de febrero a mayo de 2021, serán los previstos en el art. 1.4 Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero.

Medidas de apoyo a los trabajadores autónomos

Se procede a realizar los ajustes necesarios sobre la prestación extraordinaria por cese de actividad, la prestación extraordinaria para trabajadores autónomos de temporada y la ampliación de la prestación ordinaria de cese de actividad en compatibilidad con el trabajo por cuenta propia, para ello:

- Se regula la prestación extraordinaria por cese de actividad de forma similar a la introducida por el art. 13.1 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, en favor de aquellos autónomos que se vean obligados a suspender totalmente sus actividades en virtud de la resolución que pueda adoptarse al respecto.
- Se introduce la posibilidad de acceder a una prestación extraordinaria de cese de actividad a aquellos trabajadores autónomos que no siendo afectado por el cierre de su actividad ven reducido sus ingresos y no tienen acceso a la prestación de cese de actividad (art. 7 o arts. 327 y ss. LGSS).
- Se regulan los requisitos para la compatibilidad de la prestación de cese de actividad con el trabajo por cuenta propia.
- Se establece una prestación extraordinaria de cese de actividad para los trabajadores de temporada que desarrollen su actividad al menos durante tres meses en la primera mitad del año.
- Se mantiene la aplicación las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo a las trabajadoras y los trabajadores fijos-discontinuos y a los que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas fijadas por el art. 25.6 Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, desde el 1 de enero de 2021.

VÁLIDO HASTA EL 31/05/2021

ERTEs POR CORONAVIRUS

PASO A PASO

El Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo, ha prorrogado la aplicación de las medidas excepcionales previstas en el ámbito laboral para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, hasta el próximo 31 de mayo de 2021, adaptado las distintas figuras de suspensión y reducción de jornada causadas por impedimentos o limitaciones en el desarrollo de la actividad de las empresas, como consecuencia de medidas restrictivas o de contención adoptadas por las autoridades competentes.

Asimismo, atendiendo a la delicada situación de aquellos sectores especialmente afectados, se mantienen y actualizan las medidas concretas para empresas pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura por expedientes de regulación temporal de empleo y una reducida tasa de recuperación de actividad por su clasificación en un código concreto de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas, así como aquellas otras que forman parte de la cadena de valor de las anteriores o que presentan una dependencia económica acusada de las mismas por su volumen de operaciones o el tipo de actividad desarrollada.

Nuestra obra aborda:

- Las principales medidas laborales de apoyo a empresas, trabajadores y colectivos vulnerables ante el impacto del COVID-19.
- Las novedades en los ERTEs como consecuencia del coronavirus, tanto en su vertiente de fuerza mayor como las producidas en los expedientes debidos a causas económicas, técnicas, organizativas y de producción. Prestando especial atención tanto a los ERTEs por limitaciones, impedimento o para sectores concretos y sus distintos periodos transitorios, repasando la configuración y características del ERTE por Rebrote o Parcial.
- Exoneraciones en el pago de las cotizaciones a la Seguridad Social ante el COVID-19.
- Prórroga de la adaptación del horario y reducción de jornada relacionadas con el COVID-19 (Plan MECUIDA).
- Trabajo a distancia como medida de contención sanitaria derivada de la COVID-19.

Para dotarla de un mayor interés práctico, la obra se acompaña de esquemas aclaratorios, el análisis de las sentencias más recientes sobre aspectos controvertidos y un gran número de formularios de interés.



www.colex.es



PVP 15,00 €

ISBN: 978-84-1359-175-9



9 788413 591759