



CECA MAGÁN  
ABOGADOS

# CORONAVIRUS

## ERTE ETOP

A PROPÓSITO DEL RD Ley 2/2021

27 de enero de 2021

Tal y como se había anunciado y al margen de otras muchas medidas, el RDley 2/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo, ha procedido a **prorrogar hasta el 31 de mayo de 2021** la normativa de urgencia Covid-19 en materia de ERTE.

Precisamente por ello, nuestro Equipo de Laboral ha preparado la presente Guía con la que llevar a cabo una primera aproximación al contenido y alcance del RDley 2/2021 en materia de ERTE por causas ETOP.



#DerechoLaboralalEstiloCeca

*#EstiloCeca*

## CUESTIONES GENERALES

### **1 ¿Se puede solicitar un ERTE ETOP Covid-19 a partir de la entrada en vigor del RD Ley 2/2021?**

**Sí.** Se pueden solicitar este tipo de ERTE tras la entrada en vigor del RD Ley 2/2021 (27-1- 2021).

### **2. ¿Hasta qué fecha?**

A salvo de nuevas modificaciones legislativas, **hasta el 31 de mayo de 2021.**

### **3. En tal caso, ¿qué régimen jurídico les resultará de aplicación?**

Durante dicho período y a salvo de nuevas modificaciones normativas, a la tramitación de este tipo de ERTE le resultará de aplicación lo previsto en el artículo 23 del RD Ley 8/2020, aunque con las especialidades recogidas en el artículo 3 del RD Ley 30/2020.

### **4. La tramitación de estos ERTE, ¿puede iniciarse estando vigente un ERTE por fuerza mayor derivado del artículo 22 del RD Ley 8/2020?**

**Sí.** La tramitación de un nuevo ERTE por causas ETOP derivadas del Covid-19 puede iniciarse mientras esté vigente un ERTE por fuerza mayor reconocido al amparo del artículo 22 del RD Ley 8/2020.

### **5. En tal caso, ¿cuál puede ser la fecha de efectos del nuevo ERTE ETOP?**

Cuando el ERTE por causas ETOP vinculadas a la Covid-19 se inicie tras la finalización de un ERTE por fuerza mayor basado en la causa prevista en el artículo 22 del RD Ley 8/2020, la fecha de efectos de aquel se retrotraerá a la fecha de finalización de este.

## **6 ¿Existe obligación de tramitar un ERTE por causas ETOP durante y/o una vez finalizado un ERTE por fuerza mayor?**

**No.** La norma contempla una posibilidad, mas no una obligación.

## **7. Los ERTE por causas ETOP derivadas de la Covid-19 iniciados antes del 27-1-2021, ¿siguen siendo aplicables?**

**Sí.** Hasta el 31-5-2021, los ERTE por causas ETOP derivados de la Covid-19 iniciados antes del 27-1-2021 seguirán siendo aplicables en los términos previstos en la comunicación final de la empresa y hasta el término referido en la misma.

## **8. Los ERTE por causas ETOP derivadas de la Covid-19 iniciados antes del 27-1-2021, ¿pueden extender su duración más allá del término inicialmente previsto en la comunicación final de la empresa?**

**Sí.** Hasta el 31-5-2021 y respecto de los ERTE por causas ETOP derivadas de la Covid-19 cuya duración inicialmente prevista finalizara antes de dicha fecha cabrá la prórroga de los mismos siempre que se alcance acuerdo para ello en el período de consultas.

## **9. En tal caso, ¿cómo ha de tramitarse la correspondiente prórroga temporal?**

Hasta el 31-5-2021 esta prórroga deberá ser tramitada ante la autoridad laboral receptora de la comunicación final del ERTE ETOP inicial. Todo ello de conformidad con el procedimiento previsto al efecto en el RD 1483/2012, de 29-10 y sin perjuicio de las especialidades contempladas en el artículo 23 del RD Ley 8/2020.



## 10. Entonces, ¿hace falta efectuar una nueva solicitud de ERTE ante la autoridad laboral?

**No.** Sin perjuicio de cuanto se acaba de señalar, la prórroga deberá ser tramitada ante la autoridad laboral, pero al haberse iniciado antes del 27-1-2021 no haría falta solicitar un nuevo ERTE por causas ETOP derivadas de la Covid-19.



## EXONERACIONES DE CUOTAS

### **11. Respecto de las empresas con ERTE por causas ETOP, ¿existe algún tipo de exoneración en las cuotas empresariales a la Seguridad Social? En caso afirmativo, ¿respecto de qué empresas?**

**Sí.** Por cuanto ahora interesa (ERTE ETOP) y entre otras empresas (ver al respecto Guía ERTE fuerza mayor que también publicamos hoy), las empresas que podrán acceder a las exoneraciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social son las siguientes:

- a) Empresas que durante la vigencia del RD Ley 30/2020 o entre el 1-2-2021 y el 31-5-2021 hayan transitado (con derecho a las exenciones reguladas en la disposición adicional primera del RD Ley 30/2020) o transiten desde un ERTE por fuerza mayor Covid-19 a un ERTE por causas ETOP y cuya actividad a 27-1-2021 se clasifique en alguno de los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas –CNAE-09– previstos en el Anexo del RD Ley 2/2021.
- b) Empresas titulares de un ERTE por causas ETOP Covid-19 a las que se refiere el artículo 4.2 del RD Ley 24/2020, que hubieran tenido derecho a las exenciones reguladas en la disposición adicional primera del RD Ley 30/2020 y cuya actividad a 27-1-2021 se clasifique en alguno de los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas –CNAE-09– previstos en el Anexo del RD Ley 2/2020.
- c) Empresas que, habiendo sido calificadas como dependientes o integrantes de la cadena de valor en los términos de la disposición adicional primera del RD Ley 30/2020, hayan transitado (con exoneración de cotizaciones) durante su vigencia o transiten entre el 1-2-2021 y el 31-5-2021 desde un ERTE por fuerza mayor Covid-19 a un ERTE por causas ETOP.

**El resto de empresas no incluidas en los apartados anteriores carecerían de exoneraciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social.**



## 12. En concreto, ¿qué exoneraciones se encuentran previstas para estas empresas?

Las empresas indicadas quedarán exoneradas respecto de las personas trabajadoras afectadas por el ERTE ETOP que reinicien su actividad a partir del 1-2-2021 [o que la hubieran reiniciado desde el 13-5-2020 en los términos del artículo 4.2.a) del RD Ley 18/2020] y de los periodos y porcentajes de jornada trabajados a partir del 1-2-2021. Asimismo quedarán exoneradas respecto de las personas trabajadoras que tengan sus actividades suspendidas entre el 1-2-2021 y el 31-5-2021 y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión. Todo ello en los porcentajes y condiciones que se indican a continuación:

- a) **El 85 % de la aportación empresarial** devengada en febrero, marzo, abril y mayo de 2021, cuando la empresa hubiera tenido menos de 50 personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29-2-2020.
- b) **El 75 % de la aportación empresarial** devengada en febrero, marzo, abril y mayo de 2021, cuando la empresa hubiera tenido 50 o más personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta a 29-2-2020.

Entre el 1-2-2020 y el 31-5-2021 las exenciones señaladas referirán a la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta.

## 13. Estas exoneraciones, ¿resultan compatibles con las previstas para los supuestos de ERTE por impedimento o limitación de la actividad?

**No.** Estas exoneraciones serán incompatibles con las previstas para los supuestos de ERTE por impedimento o limitación de la actividad.



## 14. A estas exoneraciones, ¿qué reglas les resultarán de aplicación?

Las previstas en el artículo 2.3, 4, 5 y 6 del RD Ley 30/2020.

## **15. Estas exoneraciones, ¿cómo se aplicarán respecto de las personas trabajadoras que tengan suspendidas sus actividades?**

Respecto de las personas trabajadoras que tengan sus actividades suspendidas y de los períodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, las exoneraciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social se aplicarán al abono de la aportación empresarial prevista en el artículo 273.2 de la LGSS, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta.

## **16. A los efectos de la aplicación en estos casos de las exoneraciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social, ¿cómo se clasifica la actividad de la empresa?**

A estos efectos, se considerará que el código de la CNAE-09 en que se clasifica la actividad de la empresa es el que resulte de aplicación para la determinación de los tipos de cotización para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales respecto de las liquidaciones de cuotas presentadas en septiembre de 2020, según lo establecido en la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28-12, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007.





## ASPECTOS COMUNES

### GARANTÍA DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

#### **17. A partir del 1-2-2021, ¿qué límites y previsiones relacionados con el reparto de dividendos habrán de tenerse en cuenta respecto de los ERTE previstos en el RDley 2/2021?**

Los límites y previsiones relacionados con reparto de dividendos a los que refiere el artículo 4 del RDley 30/2020 se mantendrán vigentes hasta el 31-5-2021 para todos los ERTE autorizados con anterioridad o en virtud de lo establecido en el RDley 2/2021 a los que se apliquen las exoneraciones previstas en esta última norma.

#### **18. A partir del 1-2-2021, ¿qué límites y previsiones relacionados con la transparencia fiscal habrán de tenerse en cuenta respecto de los ERTE previstos en el RDley 2/2021?**

Los límites y previsiones relacionados con la transparencia fiscal a los que refiere el artículo 4 del RDley 30/2020 se mantendrán vigentes hasta el 31-5-2021 para todos los ERTE autorizados con anterioridad o en virtud de lo establecido en el RDley 2/2021.

#### **19. A partir del 1-2-2021, ¿cómo operará la cláusula de salvaguarda del empleo?**

La salvaguarda del empleo será de aplicación de acuerdo con lo previsto en el artículo 5 del RDley 30/2020, en relación con los períodos anteriores y con el que se deriva de los beneficios recogidos en el RDley 2/2021 y de conformidad con los plazos correspondientes.



**20. A partir del 1-2-2021, ¿qué límites y previsiones relacionados con la realización de horas extraordinarias, nuevas contrataciones y externalizaciones habrán de tenerse en cuenta respecto de los ERTE previstos en el RDley 2/2021?**

Los límites y excepciones en relación con la realización de horas extraordinarias, nuevas contrataciones y externalizaciones a los que se refiere el artículo 7 del RDley 30/2020 se mantendrán vigentes hasta el 31-5-2021 y resultarán igualmente de aplicación a todos los ERTE autorizados en virtud del RDley 2/2021.

**21. A partir del 1-2-2021, ¿resultan aplicables las limitaciones para despedir y las reglas sobre duración de contratos temporales previstas en el RDley 9/2020?**

**SI.** Los artículos 2 y 5 del RDley 9/2020 relativos a las limitaciones para despedir por causas Covid-19 y a la duración de los contratos temporales afectados por ERTE Covid-19 permanecerán vigentes hasta el 31-5-2021.



## PROTECCIÓN POR DESEMPLEO

### **22. A partir del 1-2-2021, ¿resulta de aplicación la protección extraordinaria por desempleo?**

**Sí.** Las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo reguladas en el artículo 8 del RD Ley 30/2020, serán de aplicación hasta el 31-5-2021. Tanto para las personas afectadas por los ERTE autorizados con anterioridad al RD Ley 2/2021 como para las afectadas por ERTE autorizados con posterioridad. Todo ello con las siguientes particularidades:

- El artículo 8.7 del RD Ley 30/2020 se mantendrá vigente según los términos y plazos previstos en el mismo.
- Las empresas que ya hubieran presentado solicitud colectiva de acceso a la prestación por desempleo en virtud de lo dispuesto en el artículo 8.2 del RD Ley 30/2020, no estarán obligadas a la presentación de nueva solicitud respecto de las personas trabajadoras incluidas en la anterior.

A su vez, las medidas extraordinarias previstas en los artículos 8.1 y 9 del RD Ley 30/2020 serán de aplicación hasta el 31-5-2021. A tal efecto, las referencias que dichos preceptos realizan al 31-1-2021 se entenderán efectuadas al 31.5-2021.

Por su parte, las medidas extraordinarias previstas en los artículos 10 y 11 del RD Ley 30/2020 serán de aplicación hasta el 31-5-2021. Tanto para las personas afectadas por los ERTE a los que se refieren dichos preceptos, como para las afectadas por los ERTE que se contemplan en el RD Ley 2/2021.

En fin, las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo previstas en el artículo 25.6 del RD Ley 8/2020, resultarán aplicables transitoriamente entre el 1-1-2021 y el 27-1-2021.



## ¿Podemos ayudarte?



**Enrique Ceca**  
Socio del área Laboral  
[enceca@cecamagan.com](mailto:enceca@cecamagan.com)



**Alberto Novoa**  
Socio del área Laboral  
[anovoa@cecamagan.com](mailto:anovoa@cecamagan.com)



**Ana Gómez**  
Socia del área Laboral  
[agomez@cecamagan.com](mailto:agomez@cecamagan.com)



**Juan Antonio Linares**  
Socio del área Laboral  
[jlinares@cecamagan.com](mailto:jlinares@cecamagan.com)



Le recordamos, que todas las cuestiones del presente documento son de carácter informativo.

Para ampliar información y contratar nuestros servicios, por favor contacte con nuestros profesionales

[\*\*info@cecamagan.com\*\*](mailto:info@cecamagan.com)



# CECA MAGÁN

ABOGADOS

*#EstiloCeca*



## Barcelona

**(+34) 93 487 60 50**

Avd. Diagonal 361  
Ppal. 2º  
08037  
Barcelona



## Madrid

**(+34) 91 345 48 25**

C/Velázquez 150  
28002  
Madrid



## Tenerife

**(+34) 92 257 47 84**

Avd. Francisco La  
Roche 19 2º  
38001  
Sta. Cruz de Tenerife

CHAMBERS  
EUROPE

THE  
LEGAL  
500

Best Lawyers  
THE WORLD'S PREMIER GUIDE

LEADERS LEAGUE