



CECA MAGÁN
ABOGADOS

CORONAVIRUS

ERTE ETOP

A PROPÓSITO DEL RD Ley 11/2021

7 de junio de 2021

Mediante el RD 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, se ha procedido a prorrogar nuevamente la normativa de urgencia Covid-19 en materia de **ERTE hasta el 30 de septiembre de 2021.**

A tal efecto, nuestro Equipo de Laboral ha preparado la presente Guía con la que dar cuenta del contenido y alcance del RD Ley 11/2021 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 11/2021?

Sí. Se pueden solicitar este tipo de ERTE tras la entrada en vigor del RD Ley 2/2021 (28-5-2021).

2. ¿Hasta qué fecha?

A salvo de nuevas modificaciones legislativas, **hasta el 30 de septiembre 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 28-5-2021, ¿siguen siendo aplicables?

Sí. Hasta el 30-9-2021, los ERTE por causas ETOP derivados de la Covid-19 iniciados antes del 28-5-2021 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 28-5-2021, ¿pueden extender su duración más allá del término inicialmente previsto en la comunicación final de la empresa?

Sí. Hasta el 30-9-2021 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 30-9-2021 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 28-5-2021 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 del RD Ley 2/2021 o entre el 1-6-2021 y el 30-9-2021 hayan transitado (con derecho a las exenciones reguladas en la disposiciones adicionales primera del RD Ley 30/2020 o del RD Ley 2/2021) o transiten desde un ERTE por fuerza mayor Covid-19 a un ERTE por causas ETOP y cuya actividad a 28-5-2021 se clasifique en alguno de los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas –CNAE-09– previstos en el Anexo del RD Ley 11/2021.
- 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 28-5-2021 se clasifique en alguno de los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas –CNAE-09– previstos en el Anexo del RD Ley 11/2020.
- 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 la del RD Ley 2/2021 o transiten entre el 1-6-2021 y el 30-9-2021 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 y respecto de las personas trabajadoras que reinicien su actividad, ¿qué exoneraciones se encuentran previstas para las empresas que pueden disfrutar de ellas en los términos anteriormente indicados?

Las empresas indicadas quedarán exoneradas respecto de las personas trabajadoras afectadas por el ERTE que reinicien su actividad a partir del 1-6-2021 [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 1-6-2021. En concreto, en los porcentajes y condiciones que se indican a continuación:

- a) El 95% de la aportación empresarial devengada en junio, julio, agosto y septiembre 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 85% de la aportación empresarial devengada en junio, julio, agosto y septiembre 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 1-6-2021 y el 30-9-2021 las exenciones señaladas referirán a la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta.C



13. En concreto y respecto de las personas trabajadoras que continúen con su actividad suspendida, ¿qué exoneraciones se encuentran previstas para las empresas que pueden disfrutar de ellas en los términos anteriormente indicados?

A su vez, las indicadas empresas quedarán igualmente exoneradas respecto de las personas trabajadoras que tengan sus actividades suspendidas entre el 1-6-2021 y el 30-9-2021 y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión. En concreto, en los porcentajes y condiciones que se indican a continuación:

- a) El **85% de la aportación empresarial** devengada en junio, julio y agosto de 2021 **y el 75%** de la devengada en septiembre 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 junio, julio y agosto de 2021 **y el 60%** de la devengada en septiembre 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 1-6-2021 y el 30-9-2021 las exenciones señaladas referirán igualmente a la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta.



14. 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.



15. 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.

16. 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.

17. 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

18. A partir del 1-6-2021, ¿qué límites y previsiones relacionados con el reparto de dividendos habrán de tenerse en cuenta respecto de los ERTE previstos en el RDley 11/2021?

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 30-9-2021 para todos los ERTE autorizados con anterioridad o en virtud de lo establecido en el RDley 11/2021 a los que se apliquen las exoneraciones previstas en esta última norma.

19. A partir del 1-6-2021, ¿qué límites y previsiones relacionados con la transparencia fiscal habrán de tenerse en cuenta respecto de los ERTE previstos en el RDley 11/2021?

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 30-9-2021 para todos los ERTE autorizados con anterioridad o en virtud de lo establecido en el RDley 11/2021.

20. A partir del 1-6-2021, ¿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 11/2021 y de conformidad con los plazos correspondientes.



21. A partir del 1-6-2021, ¿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 RD Ley 11/2021?

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 RD Ley 30/2020 se mantendrán vigentes hasta el 30-9-2021 y resultarán igualmente de aplicación a todos los ERTE autorizados en virtud del RD Ley 11/2021.

22. A partir del 1-6-2021, ¿resultan aplicables las limitaciones para despedir y las reglas sobre duración de contratos temporales previstas en el RD Ley 9/2020, primero, y en la Ley 3/2021, después?

Sí. Los artículos 2 y 5 previstos en el RD Ley 9/2020, primero, y en la Ley 3/2021, después, y 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 30-9-2021.



PROTECCIÓN POR DESEMPLEO

22. A partir del 1-6-2021, ¿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 30-9-2021. Tanto para las personas afectadas por los ERTE autorizados con anterioridad al RD Ley 11/2021 como para las afectadas por ERTE autorizados con posterioridad. Todo ello con las siguientes particularidades:

- a) El artículo 8.7 del RD Ley 30/2020 se mantendrá vigente según los términos y plazos previstos en el mismo.
- b) 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 30-9-2021. A tal efecto, las referencias que dichos preceptos realizan al 31-1-2021 se entenderán efectuadas al 30-9-2021.

Por su parte, las medidas extraordinarias previstas en los artículos 10 y 11 del RD Ley 30/2020 serán de aplicación hasta el 30-9-2021. 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 y en el RD Ley 11/2021.



¿Podemos ayudarte?



Enrique Ceca
Socio del área Laboral
enceca@cecamagan.com



Alberto Novoa
Socio del área Laboral
anovoa@cecamagan.com



Ana Gómez
Socia del área Laboral
agomez@cecamagan.com



Juan Antonio Linares
Socio del área Laboral
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