



CECA MAGÁN
ABOGADOS

CORONAVIRUS

NUEVAS PREVISIONES SOBRE ERTE COVID-19

A propósito del RD Ley 18/2021

5 de octubre de 2021

Mediante el RDley 18/2021, de 28 de septiembre, de medidas urgentes para la protección del empleo, la recuperación económica y la mejora del mercado de trabajo, **se permiten prorrogar los ERTE COVID-19 hasta el 28 de febrero de 2022.**

A tal efecto, nuestro Equipo de Laboral ha preparado la presente Guía con la que dar cuenta del contenido y alcance de la citada norma en lo que refiere a las distintas modalidades de ERTE COVID-19 **a través de 82 cuestiones y respuestas** que esperamos puedan aclarar todas sus dudas.



ÍNDICE

1. PRÓRROGA DE ERTE COVID----- 3

2. NUEVOS ERTE COVID ----- 15

3. PRÓRROGA DE OTROS CONTENIDOS ----- 25

#DerechoLaboralalEstiloCeca

#EstiloCeca

1. PRÓRROGA DE ERTE COVID EN SUS DISTINTAS MODALIDADES

1. ¿Puede solicitarse la prórroga de los ERTE COVID que estuvieran vigentes a 30-9-2021?

Sí. Si así lo estiman oportuno, las empresas podrán solicitar la prórroga de los ERTE COVID que estuvieran vigentes a 30-9-2021.

2. Si así lo solicitan, ¿hasta cuándo puede extenderse dicha prórroga?

Hasta el 28 de febrero de 2022 (prórroga larga).

3. La solicitud de prórroga, ¿a qué tipos de ERTE COVID refiere?

Siempre que estén vigentes a 30-9-2021, a los ERTE COVID en sus distintas modalidades; esto es, ERTE COVID por fuerza mayor, rebrote, impedimento o limitación de actividad e, incluso, por causas ETOP.

4. La señalada prórroga, ¿opera de manera automática?

No. Previa solicitud de parte, la prórroga de los ERTE COVID vigentes a 30-9-2021 requiere de autorización expresa por parte de la autoridad laboral competente.



5. ¿Debe presentar entonces la empresa la solicitud de prórroga?

Sí. La empresa o entidad titular deben presentar ante la autoridad laboral competente una solicitud expresa al efecto acompañada de la documentación a tal efecto expresamente exigida.

6. A efectos de presentar la correspondiente solicitud de prórroga del ERTE COVID de que se trate, ¿cuál es la autoridad laboral competente?

La autoridad laboral que autorizó o tramitó el ERTE COVID de que se trate.

7. ¿Qué plazo hay para solicitar la citada prórroga?

En su caso, la citada prórroga del ERTE COVID de que se trate habrá de solicitarse entre el 1 y el 15 de octubre de 2021.

8. ¿Qué pasa si no se solicita la prórroga de un ERTE COVID?

De no presentarse la correspondiente solicitud dentro del plazo establecido, el ERTE COVID de que se trate se dará por finalizado y no será ya aplicable a partir del 1-11-2021.



9. Entonces, de estar vigente a 30-9-2021, ¿puede seguirse en ERTE COVID hasta el 31-10-2021 sin solicitar prórroga alguna?

Sí. Pero en tal caso, solo hasta el 31-10-2021 (prórroga corta).

10. ¿Qué documentación hay que presentar con la solicitud de prórroga?

La solicitud de prórroga del ERTE COVID de que se trate deberá ir acompañada de una relación de las horas o días de trabajo suspendidos o reducidos durante los meses de julio, agosto y septiembre de 2021 de cada una de las personas trabajadoras afectadas por el ERTE COVID. Todas ellas, además, debidamente identificadas en relación con cada uno de los centros de trabajo.

En el supuesto de ERTE COVID por causas ETOP, deberá adjuntarse, además, informe de la representación de las personas trabajadoras con las que dicho ERTE se negoció.

11. ¿Qué pasa si con la solicitud no se presenta esta documentación?

Si dentro del plazo establecido la solicitud no se acompaña de la documentación exigida, el ERTE COVID de que se trate se dará por finalizado y no será ya aplicable a partir del 1-11-2021.

12. ¿En este proceso de prórroga de ERTE COVID, ¿interviene de alguna manera la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social?

Sí. Sin perjuicio de dictar la correspondiente resolución a propósito de la prórroga de ERTE COVID solicitada, la autoridad laboral remitirá el expediente administrativo a la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social a los efectos que eventualmente procedan.

13. ¿En qué plazo debe resolver la autoridad laboral la solicitud de prórroga de ERTE COVID efectuada por la empresa?

De haberse presentado efectivamente la documentación exigida, la autoridad laboral deberá resolver en un plazo de diez días hábiles a contar desde la presentación de la solicitud empresarial de prórroga del ERTE COVID de que se trate.

14. En su caso, ¿cuál hade ser el sentido de la resolución de la autoridad laboral?

De haberse presentado efectivamente la documentación exigida, la resolución de la autoridad laboral será estimatoria y prorrogará el ERTE COVID de que se trate hasta el 28-2-2022.

15. ¿Qué pasa si la autoridad laboral no resuelve la solicitud en el plazo legalmente establecido?

En tal caso (esto es, en ausencia de resolución expresa), se entenderá estimada la solicitud de prórroga solicitada.

16. Hasta el 31-10-2021, ¿pueden los ERTE COVID prorrogados (prórroga corta) beneficiarse de exenciones en las cuotas a la Seguridad Social?

Sí. Las previsiones recogidas en el título I y la disposición adicional primera del RD Ley 11/2021, de 27-5, seguirán siendo de aplicación hasta el 31-10-2021, respecto de los ERTE COVID vigentes a 30-9-2021, con los porcentajes de exención que les hubiere correspondido durante el mes de septiembre de 2021.

17. Hasta el 31-10-2021, ¿pueden los ERTE COVID prorrogados (prórroga larga) beneficiarse de exenciones en las cuotas a la Seguridad Social?

Sí. En los mismos supuestos y con las mismas condiciones y exenciones que les hubiesen correspondido durante el mes de septiembre de 2021, según proceda respectivamente para cada tipo de ERTE COVID y en los términos y condiciones establecidos en el RD Ley 11/2021, de 27-5.



18. De tratarse de ERTE COVID prorrogados (prórroga larga) por limitación de la actividad normalizada ¿a qué exoneraciones en la cotización a la Seguridad Social se tendría derecho durante los meses de noviembre y diciembre de 2021 y enero y febrero de 2022?

En el supuesto de que la **empresa hubiera tenido 10 o más personas trabajadoras** (o asimiladas a las mismas) en situación de alta en la Seguridad Social a 29-2-2020, los porcentajes de exoneración de la aportación empresarial devengada serán los siguientes:

1º) El 40% en el supuesto de que la empresa no desarrolle acciones formativas (ex art. 3 RD Ley 18/2021) para las personas trabajadoras a las que se suspenda su contrato de trabajo o se reduzca su jornada laboral en el período indicado.

2º) El 80% en el supuesto de que la empresa desarrolle acciones formativas (ex art. 3 RD Ley 18/2021) para las personas trabajadoras a las que se suspenda su contrato de trabajo o se reduzca su jornada laboral en el período indicado.



En el supuesto de que la **empresa hubiera tenido menos de 10 personas trabajadoras** (o asimiladas a las mismas) en situación de alta en la Seguridad Social a 29-2-2020, los porcentajes de exoneración de la aportación empresarial devengada serán los siguientes:

1º) El 50% en el supuesto de que la empresa no desarrolle acciones formativas (ex art. 3 RD Ley 18/2021) para las personas trabajadoras a las que se suspenda su contrato de trabajo o se reduzca su jornada laboral en el período indicado.

2º) El 80% en el supuesto de que la empresa desarrolle acciones formativas (ex art. 3 RD Ley 18/2021) para las personas trabajadoras a las que se suspenda su contrato de trabajo o se reduzca su jornada laboral en el período indicado.

19. ¿A qué otros ERTE COVID resultarían de aplicación las exoneraciones en las cuotas a la Seguridad Social que se acaban de comentar?

Las exoneraciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social previstas de noviembre de 2021 a febrero de 2022 para los ERTE COVID por limitaciones de la actividad normalizada resultarán, asimismo, de aplicación a los siguientes ERTE COVID:

- a) ERTE COVID que, según lo hasta ahora indicado, se prorroguen en empresas pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura por expedientes de regulación temporal de empleo y una reducida tasa de recuperación de la actividad en los términos previstos en la disposición adicional primera.1 y 2 del RD Ley 11/2021, de 27-5.
- b) ERTE COVID fuerza mayor del artículo 22 del RD Ley 8/2020, que entre el 1-10-2021 y el 28-2-2022 transiten a un ERTE COVID por causas ETOP del artículo 23 del RD Ley 8/2020 en empresas que tengan la consideración de pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura por expedientes de regulación temporal de empleo y una reducida tasa de recuperación de actividad en los términos previstos e la disposición adicional primera.2 a) del RD Ley 11/2021, de 27-5.
- c) ERTE COVID por fuerza mayor del artículo 22 del RD Ley 8/2020, que entre el 1-10-2021 y el 28-2-2022 transiten a un ERTE COVID ETOP del artículo 23 del RD Ley 8/2020 en empresas que hayan sido calificadas como dependientes o integrantes de la cadena de valor conforme a lo establecido en la disposición adicional primera del RD Ley 11/2021.

20. Respecto de estos últimos ERTE COVID, ¿qué clasificación de la actividad ha de tenerse en cuenta?

A los efectos de las exoneraciones referidas en el apartado anterior, 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 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007.

21. De tratarse de ERTE COVID prorrogados por impedimento de la actividad normalizada ¿a qué exoneraciones en la cotización a la Seguridad Social se tendría derecho durante los meses de noviembre de 2021 a febrero de 2022?

En este caso, las empresas y entidades de cualquier sector o actividad que tengan autorizados ERTE COVID prorrogados por impedimentos en la actividad normalizada podrán beneficiarse de una exoneración del 100% de la aportación empresarial devengada a partir del mes de noviembre de 2021 y hasta el 28-2-2022.

Dicha exoneración operará durante todo el período de cierre respecto de las personas trabajadoras que, en los centros de trabajo afectados por el ERTE COVID, tengan sus actividades suspendidas y se determinará en atención a los períodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión.

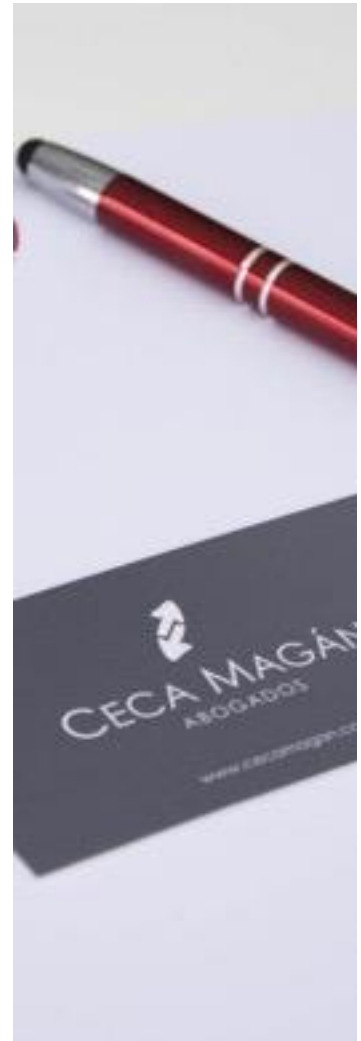
22. ¿Respecto de qué personas, períodos y porcentajes se aplicarán las citadas exoneraciones en la cotización a la Seguridad Social?

Dichas exoneraciones se aplicarán al abono de la aportación empresarial prevista en el artículo 273.2 de la Ley General de la Seguridad Social respecto de las personas trabajadoras que tengan sus actividades suspendidas entre el 1-11-2021 y el 28-2-2022 y respecto de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión.

Dichas exoneraciones referirán, también, al abono de la aportación empresarial relativa a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta.

23. ¿Qué procedimiento y requisitos generales se seguirán al respecto?

Sin perjuicio de las especialidades introducidas por el RD Ley 18/2021, el procedimiento y requisitos para la aplicación de las señaladas exoneraciones serán los establecidos en el artículo 2 del RD Ley 30/2020, de 29-9.



24. Respecto de las exoneraciones que refieren al desarrollo de acciones formativas, ¿qué procedimiento específico debe seguirse?

Estas exoneraciones vinculadas a acciones formativas (ex art. 3 RD Ley 18/2021) de las empresas se aplicarán por la TGSS a instancia de la empresa, previa comunicación de la identificación de las personas trabajadoras beneficiadas por la acción formativa y periodo de la suspensión o reducción de jornada.

Dicha comunicación sobre las personas trabajadoras y períodos constituirá una declaración responsable sobre el compromiso de la empresa de realización de las acciones formativas.



25. En tales casos, ¿cuándo han de presentarse las citadas comunicaciones y declaraciones responsables?

Para que la exención resulte de aplicación, la comunicación y declaración responsable se deberán presentar antes de solicitarse el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente al periodo de devengo de las primeras cuotas sobre las que tengan efectos dichas declaraciones. Si la comunicación y declaración responsable se efectuase en un momento posterior a la última solicitud del cálculo de la liquidación de cuotas dentro del período de presentación en plazo reglamentario correspondiente, estas exenciones únicamente se aplicarán a las liquidaciones que se presenten con posterioridad, pero no a los períodos ya liquidados.

26. En tales casos, ¿cómo han de presentarse las citadas comunicaciones y declaraciones responsables?

La citadas comunicación y declaración responsable se deberán realizar mediante la transmisión de los datos que establezca la TGSS, a través del Sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social (Sistema RED), regulado en la Orden ESS/484/2013, de 26 de marzo.

27. A efectos de la protección extraordinaria por desempleo que acompaña a estos ERTE COVID prorrogados, ¿es necesario efectuar una nueva solicitud colectiva?

Sí. Las empresas a las que les sea autorizada la prórroga de un ERTE COVID en los términos hasta ahora indicados, deberán formular una nueva solicitud colectiva de prestaciones por desempleo en el plazo de quince días hábiles siguientes al 1-11-2021 (o a la fecha de la notificación de la resolución expresa de la autoridad laboral aprobando la prórroga) o del certificado acreditativo del silencio administrativo (en caso de que sea posterior al 1-11-2021).

28. ¿Y qué pasa si la solicitud colectiva se presenta fuera de plazo?

En caso de solicitud extemporánea la prestación por desempleo se reconocerá a partir de la fecha de presentación, sin perjuicio de que la entidad gestora comunique esta circunstancia a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a los efectos oportunos.

29. En su caso, ¿desde qué momento procederá el reconocimiento de la prestación por desempleo?

La entidad gestora reconocerá las prestaciones con efectos del primer día a partir del que pudieran resultar de aplicación las medidas de suspensión o reducción de jornada y abonará las mismas una vez reciba la comunicación empresarial a que se refiere el apartado siguiente.

30. A tal efecto, ¿qué comunicación deberán presentar las empresas?

La empresa deberá comunicar a mes vencido, a través de la comunicación de periodos de actividad de la aplicación certific@2, la información sobre los periodos de actividad e inactividad de las personas trabajadoras afectadas por el ERTE COVID en el mes natural inmediato anterior.

31. ¿En qué supuestos deberá remitirse dicha comunicación?

Esta comunicación deberá remitirse, en todo caso, en las siguientes situaciones:

- a) Cuando la persona trabajadora haya permanecido en situación de inactividad durante todo el mes natural.
- b) Cuando la persona trabajadora haya combinado periodos de actividad y de inactividad.
- c) Cuando la persona trabajadora haya prestado servicios en reducción de jornada, durante todo el mes o una parte del mismo.
- d) Cuando, en el mes natural, se hayan combinado días de inactividad y días trabajados en reducción de jornada.

En el caso de los días trabajados en reducción de jornada, las horas trabajadas se convertirán en días completos equivalentes de actividad. Para ello se dividirá el número total de horas trabajadas en el mes entre el número de horas que constituyesen la jornada habitual de la persona trabajadora con carácter previo a la aplicación de la reducción de jornada.

32. En su caso, ¿ha de comunicarse al SEPE la desafección de todas o algunas personas trabajadoras afectadas por el ERTE COVID de que se trate?

Sí. Las empresas que desafecten a alguna o a todas las personas trabajadoras, deberán comunicar al SEPE la baja en la prestación de quienes dejen de estar afectadas por las medidas de suspensión o reducción con carácter previo a su efectividad.



33. En su caso, ¿ha de comunicarse al SEPE la renuncia definitiva al ERTE COVID de que se trate?

Sí. Las empresas que decidan renunciar con carácter total y definitivo al ERTE COVID de que se trate deberán igualmente efectuar la comunicación referida.

34. A tal efecto, ¿debe efectuarse alguna otra comunicación?

Sí. La comunicación anterior se entiende sin perjuicio de la obligación de la empresa de comunicar a la Entidad Gestora, con carácter previo, las bajas y las variaciones de las medidas de suspensión y reducción de jornada, en los términos legalmente establecidos. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social tendrá dichos datos a su disposición.

35. ¿Qué otras medidas se exigen de las empresas para el acceso a las exoneraciones en las cuotas a la Seguridad Social y a la protección extraordinaria por desempleo?

Sin perjuicio de lo hasta ahora indicado, para la aplicación de las medidas extraordinarias en materia de cotización y para el reconocimiento de las prestaciones por desempleo, será requisito indispensable la presentación, por parte de las empresas, de una relación de las siguientes personas trabajadoras: personas trabajadoras que estuvieran incluidas a fecha de 30-9-2021 en el ámbito de aplicación del ERTE COVID de que se trate y las que vayan a permanecer en dicho ERTE durante la prórroga (vid. a tal efecto el Anexo RD Ley 18/2021).

36. ¿Cuándo ha de presentarse esta relación de personas trabajadoras?

Este listado deberá ser presentado en el plazo de cinco días hábiles desde el día en que produzca efectos la resolución expresa o por silencio administrativo que estime la solicitud de prórroga o desde la fecha en que se produzca la comunicación, según proceda en cada caso.

37. ¿Dónde ha de presentarse esta relación de personas trabajadoras?

Este listado deberá presentarse en la sede electrónica del Ministerio de Trabajo y Economía Social, en el modelo recogido en el anexo del propio RD Ley 18/2021, que será publicado en la página web de este Ministerio y que, una vez cumplimentado, se pondrá a disposición de la autoridad laboral competente, la TGSS, el SEPE y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a los efectos que proceda de acuerdo con sus respectivas competencias.

38. ¿Y qué pasa si se producen alteraciones en el número de personas afectadas o en la identidad de las mismas?

En el supuesto de que se produzcan alteraciones en el número de personas trabajadoras afectadas o en la identidad de las mismas, por cualquier causa y de acuerdo con los requisitos establecidos para ello, la empresa deberá presentar un nuevo listado con la relación de las nuevas personas trabajadoras que pasen a estar incluidas en el ERTE COVID de que se trate en los términos anteriormente indicados.



2. NUEVOS ERTE COVID POR INCUMPLIMIENTO O LIMITACIÓN DE LA ACTIVIDAD

39. A partir del 1-11-2021, ¿pueden solicitarse nuevos ERTE por impedimento o limitación de la actividad?

Sí. Las empresas y entidades afectadas por nuevas restricciones y medidas de contención sanitaria vinculadas a la COVID que sean adoptadas por las autoridades competentes entre el 1-11-2021 y el 28-2-2022 podrán solicitar nuevos ERTE COVID por impedimento o limitación de su actividad normalizada.

40. ¿A partir de qué fecha y hasta cuándo pueden solicitarse?

Partiendo del 1-11-2021 y hasta el 28-2-2022, desde el momento en que exista una nueva restricción o medida de contención que impida (en todo o en parte) la actividad de la empresa o entidad de que se trate.

41. En concreto, ¿qué empresas y entidades pueden acogerse a estos nuevos ERTE COVID?

Empresas y entidades de cualquier sector o actividad que por las razones señaladas vean impedido el desarrollo de su actividad.

42. ¿Cuál es el régimen jurídico general de aplicación a estos nuevos ERTE COVID?

El previsto en el artículo 2 del RD Ley 30/2020, de 29-9, que a su vez remite al artículo 47.3 del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa complementaria.

43. ¿Ha de solicitarse entonces autorización previa de la autoridad laboral?

Sí. En los términos del artículo 47.3 del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa complementaria.

44. ¿Qué pasa si la autoridad laboral competente no resuelve sobre la nueva solicitud de ERTE COVID efectuada?

En caso de ausencia de resolución expresa por parte de la autoridad laboral, se entenderá estimada la solicitud de ERTE COVID efectuada.

45. Una vez constatada por la autoridad laboral una previa situación de impedimento o limitación de la actividad ¿puede solicitarse el cambio de tipo de ERTE COVID?

Sí. Una vez constatada por la autoridad laboral mediante la correspondiente resolución estimatoria (expresa o por silencio) la concurrencia de alguna de las situaciones constitutivas de fuerza mayor por impedimento o limitación de la actividad (nuevas o prorrogadas según lo indicado con anterioridad) resulta admisible con posterioridad el paso de la situación de impedimento a la de limitación o viceversa. Todo ello como consecuencia de las modulaciones en las restricciones sanitarias adoptadas por las autoridades competentes.

46. En tal caso, ¿hay que tramitar un nuevo ERTE COVID?

No. Los tránsitos entre ERTE COVID por impedimento o limitación de actividad no requerirán la tramitación de un nuevo ERTE COVID.



47. En tal caso, ¿qué porcentajes de exoneración de cuotas empresariales a la Seguridad Social resultarán de aplicación en cada momento al nuevo ERTE por impedimento o limitación de actividad?

En tal caso, resultarán aplicables los porcentajes correspondientes al ERTE COVID de que se trate en función de la naturaleza impeditiva o limitativa de la situación de fuerza mayor en la que en cada momento se encuentre la empresa. Al respecto *vid. infra*.

48. En tal caso, ¿qué obligaciones han de cumplir las empresas ante la autoridad laboral y la representación legal de las personas trabajadoras?

En tal caso, las empresas cuya situación se viese modificada en los términos indicados deberán comunicar a la autoridad laboral que hubiese aprobado el ERTE COVID anterior y a la representación legal de las personas trabajadoras las siguientes circunstancias:

- El cambio de situación producido.
- La fecha de efectos.
- Los centros y personas trabajadoras afectadas.

La autoridad laboral trasladará dicha comunicación a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a efectos del desarrollo de aquellas acciones de control que determinen sobre la correcta aplicación de las exenciones en el pago de las cuotas a la Seguridad Social.

49. En tal caso, ¿qué obligaciones han de cumplir las empresas ante la TGSS?

En tal caso, las empresas que hayan comunicado dicho cambio de situación a la autoridad laboral deberán presentar declaración responsable ante la TGSS en los términos establecidos en el artículo 2.3 del RD Ley 30/2020. Dicha declaración responsable será suficiente para la aplicación de los porcentajes de exención correspondientes en función de la naturaleza impeditiva o limitativa de fuerza mayor en la que se encuentre la empresa en cada momento.

50. Estos nuevos ERTE COVID, ¿gozan de algún tipo de exoneración en la cotización empresarial a la Seguridad Social?

Sí.

51. En concreto, de tratarse de nuevos ERTE COVID por limitación de en la actividad normalizada ¿a qué exoneraciones en la cotización a la Seguridad Social se tendría derecho durante los meses de noviembre y diciembre de 2021 y enero y febrero de 2022?

En el supuesto de que **la empresa hubiera tenido 10 o más personas trabajadoras** (o asimiladas a las mismas) en situación de alta en la Seguridad Social a 29-2-2020, los porcentajes de exoneración de la aportación empresarial devengada serán los siguientes:

1º) El 40% en el supuesto de que la empresa no desarrolle acciones formativas (ex art. 3 RD Ley 18/2021) para las personas trabajadoras a las que se suspenda su contrato de trabajo o se reduzca su jornada laboral en el período indicado.

2º) El 80% en el supuesto de que la empresa desarrolle acciones formativas (ex art. 3 RD Ley 18/2021) para las personas trabajadoras a las que se suspenda su contrato de trabajo o se reduzca su jornada laboral en el período indicado.



En el supuesto de que **la empresa hubiera tenido menos de 10 personas trabajadoras** (o asimiladas a las mismas) en situación de alta en la Seguridad Social a 29-2-2020, los porcentajes de exoneración de la aportación empresarial devengada serán los siguientes:

1º) El 50% en el supuesto de que la empresa no desarrolle acciones formativas (ex art. 3 RD Ley 18/2021) para las personas trabajadoras a las que se suspenda su contrato de trabajo o se reduzca su jornada laboral en el período indicado.

2º) El 80% en el supuesto de que la empresa desarrolle acciones formativas (ex art. 3 RD Ley 18/2021) para las personas trabajadoras a las que se suspenda su contrato de trabajo o se reduzca su jornada laboral en el período indicado.

52. De tratarse, en cambio, de nuevos ERTE COVID por impedimento de la actividad normalizada ¿a qué exoneraciones en la cotización a la Seguridad Social se tendría derecho durante los meses de noviembre de 2021 a febrero de 2022?

En este caso, las empresas y entidades de cualquier sector o actividad que tengan autorizados nuevos ERTE COVID por impedimentos en la actividad normalizada podrán beneficiarse de una exoneración del 100% de la aportación empresarial devengada a partir del mes de noviembre de 2021y hasta el 28-2-2022.

Dicha exoneración operará durante todo el período de cierre respecto de las personas trabajadoras que, en los centros de trabajo afectados por el ERTE COVID, tengan sus actividades suspendidas y se determinará en atención a los períodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión.

53. ¿Respecto de qué personas, períodos y porcentajes se aplicarán las citadas exoneraciones en la cotización a la Seguridad Social?

Dichas exoneraciones se aplicarán al abono de la aportación empresarial prevista en el artículo 273.2 de la Ley General de la Seguridad Social respecto de las personas trabajadoras que tengan sus actividades suspendidas entre el 1-11-2021 y el 28-2-2022 y respecto de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión.

Dichas exoneraciones referirán, también, al abono de la aportación empresarial relativa a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta.



54. ¿Qué procedimiento y requisitos generales se seguirán al respecto?

Sin perjuicio de las especialidades introducidas por el RD Ley 18/2021, el procedimiento y requisitos para la aplicación de las señaladas exoneraciones serán los establecidos en el artículo 2 del RD Ley 30/2020, de 29-9.



55. Respecto de las exoneraciones que refieren al desarrollo de acciones formativas, ¿qué procedimiento específico debe seguirse?

Estas exoneraciones vinculadas a acciones formativas (ex art. 3 RD Ley 18/2021) de las empresas se aplicarán por la TGSS a instancia de la empresa, previa comunicación de la identificación de las personas trabajadoras beneficiadas por la acción formativa y periodo de la suspensión o reducción de jornada.

Dicha comunicación, sobre las personas trabajadoras y períodos, constituirá una declaración responsable sobre el compromiso de la empresa de realización de las acciones formativas.

56. En tales casos, ¿cuándo han de presentarse las citadas comunicaciones y declaraciones responsables?

Para que la exención resulte de aplicación, la comunicación y declaración responsable se deberán presentar antes de solicitarse el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente al periodo de devengo de las primeras cuotas sobre las que tengan efectos dichas declaraciones. Si la comunicación y declaración responsable se efectuase en un momento posterior a la última solicitud del cálculo de la liquidación de cuotas dentro del periodo de presentación en plazo reglamentario correspondiente, estas exenciones únicamente se aplicarán a las liquidaciones que se presenten con posterioridad, pero no a los períodos ya liquidados.

57. En tales casos, ¿cómo han de presentarse las citadas comunicaciones y declaraciones responsables?

La citadas comunicación y declaración responsable se deberán realizar mediante la transmisión de los datos que establezca la TGSS, a través del Sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social (Sistema RED), regulado en la Orden ESS/484/2013, de 26 de marzo.

58. Respecto de los nuevos ERTE COVID que se aprueben o comuniquen entre el 1 y el 31 de octubre, ¿se aplican igualmente exoneraciones en las cuotas a la Seguridad Social hasta el 31-10-2021?

Sí.

59. ¿En qué términos?

En los mismos supuestos y con las mismas condiciones y exenciones que les hubiesen correspondido durante el mes de septiembre de 2021, según proceda respectivamente para cada tipo de ERTE COVID y en los términos y condiciones establecidos en el RD Ley 11/2021, de 27-5.

60. ¿A efectos de la protección extraordinaria por desempleo que acompaña a estos nuevos ERTE COVID, ¿es necesario efectuar una nueva solicitud colectiva?

Sí. En el caso de nuevos ERTE COVID por impedimento o limitación de la actividad normalizada, la solicitud colectiva deberá presentarse en el plazo de quince días hábiles siguientes a la notificación de la resolución expresa estimatoria de la autoridad laboral o del certificado acreditativo del silencio administrativo.

61. ¿Y qué pasa si la solicitud colectiva se presenta fuera de plazo?

En caso de solicitud extemporánea la prestación por desempleo se reconocerá a partir de la fecha de presentación, sin perjuicio de que la entidad gestora comunique esta circunstancia a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a los efectos oportunos.

62. En su caso, ¿desde qué momento procederá el reconocimiento de la prestación por desempleo?

La entidad gestora reconocerá las prestaciones con efectos del primer día a partir del que pudieran resultar de aplicación las medidas de suspensión o reducción de jornada, y abonará las mismas una vez reciba la comunicación empresarial a que se refiere el apartado siguiente.

63. A tal efecto, ¿qué comunicación deberán presentar las empresas?

La empresa deberá comunicar a mes vencido, a través de la comunicación de periodos de actividad de la aplicación certific@2, la información sobre los periodos de actividad e inactividad de las personas trabajadoras afectadas por el ERTE COVID en el mes natural inmediato anterior.



64. ¿En qué supuestos deberá remitirse dicha comunicación?

Esta comunicación deberá remitirse, en todo caso, en las siguientes situaciones:

- Cuando la persona trabajadora haya permanecido en situación de inactividad durante todo el mes natural.
- Cuando la persona trabajadora haya combinado periodos de actividad y de inactividad.
- Cuando la persona trabajadora haya prestado servicios en reducción de jornada, durante todo el mes o una parte del mismo.
- Cuando, en el mes natural, se hayan combinado días de inactividad y días trabajados en reducción de jornada.

En el caso de los días trabajados en reducción de jornada, las horas trabajadas se convertirán en días completos equivalentes de actividad. Para ello se dividirá el número total de horas trabajadas en el mes entre el número de horas que constituyesen la jornada habitual de la persona trabajadora con carácter previo a la aplicación de la reducción de jornada.



65. En su caso, ¿ha de comunicarse al SEPE la desafección de todas o algunas personas trabajadoras afectadas por el ERTE COVID de que se trate?

Sí. Las empresas que desafecten a alguna o a todas las personas trabajadoras, deberán comunicar a la Entidad Gestora la baja en la prestación de quienes dejen de estar afectadas por las medidas de suspensión o reducción con carácter previo a su efectividad.

66. En su caso, ¿ha de comunicarse al SEPE la renuncia definitiva al ERTE COVID de que se trate?

Sí. Las empresas que decidan renunciar con carácter total y definitivo al ERTE COVID de que se trate deberán igualmente efectuar la comunicación referida.

67. ¿ A tal efecto, ¿debe efectuarse alguna otra comunicación?

Sí. La comunicación anterior se entiende sin perjuicio de la obligación de la empresa de comunicar a la Entidad Gestora, con carácter previo, las bajas y las variaciones de las medidas de suspensión y reducción de jornada, en los términos legalmente establecidos. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social tendrá dichos datos a su disposición.

68. ¿Qué otras medidas se exigen de las empresas para el acceso a las exoneraciones en las cuotas a la Seguridad Social y a la protección extraordinaria por desempleo?

Sin perjuicio de lo hasta ahora indicado, para la aplicación de las medidas extraordinarias en materia de cotización y para el reconocimiento de las prestaciones por desempleo, será requisito indispensable la presentación, por parte de las empresas, de una relación de las siguientes personas trabajadoras: personas trabajadoras incluidas en el ERTE COVID de que se trate de en el momento del comienzo de su aplicación. Al respecto *vid.* en anexo del RD Ley 18/2021.

69. ¿Cuándo ha de presentarse esta relación de personas trabajadoras?

Este listado deberá ser presentado en el plazo de cinco días hábiles desde el día en que produzca efectos la resolución expresa o por silencio administrativo que estime la solicitud de autorización, o desde la fecha en que se produzca la comunicación, según proceda en cada caso.

70. ¿Dónde ha de presentarse esta relación de personas trabajadoras?

Este listado deberá presentarse en la sede electrónica del Ministerio de Trabajo y Economía Social, en el modelo recogido en el anexo del RD Ley 18/2021, que será publicado en la página web de este Ministerio y que, una vez cumplimentado, se pondrá a disposición de la autoridad laboral competente, la TGSS, el SEPE y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a los efectos que proceda de acuerdo con sus respectivas competencias.

71. ¿Y qué pasa si se producen alteraciones en el número de personas afectadas o en la identidad de las mismas?

En el supuesto de que se produzcan alteraciones en el número de personas trabajadoras afectadas o en la identidad de las mismas, por cualquier causa y de acuerdo con los requisitos establecidos para ello, la empresa deberá presentar un nuevo listado con la relación de las nuevas personas trabajadoras que pasen a estar incluidas en el ERTE COVID de que se trate en los términos anteriormente indicados.



3. PRÓRROGA DE CONTENIDOS COMPLEMENTARIOS

72. A partir del 31-10-2021, ¿puede transitarse de un ERTE COVID por fuerza mayor (en cualquiera de sus modalidades) hacia un ERTE COVID por causas ETOP?

Sí. Las empresas que a fecha 31-10-2021 estén aplicando un ERTE por fuerza mayor relacionada con la COVID-19 (en sus distintos tipos, prorrogados o nuevos) podrán tramitar durante su vigencia un ERTE COVID por causas ETOP de conformidad con lo previsto en el artículo 23 del RD Ley 8/2020, de 17-3.

73. En tal caso, ¿cuál sería la fecha de efectos del nuevo ERTE COVID por causas ETOP?

En tal caso, la fecha de efectos del nuevo ERTE COVID por causas ETOP se retrotraerá a la fecha de finalización del ERTE COVID por fuerza mayor de que se trate.



74. En materia de exoneraciones en las cuotas empresariales por ERTE COVID (prorrogados o nuevos), ¿resultan de aplicación las limitaciones y garantías existentes hasta el momento presente?

Sí. Hasta el 28-2-2022 y respecto de todos los ERTE COVID autorizados (prorrogados o nuevos) que generen exoneraciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social seguirán siendo de aplicación las siguientes limitaciones y garantías:

- a) Los límites y previsiones relacionados con el reparto de dividendos a los que se refiere el artículo 4 del RD Ley 30/2020. A tal efecto, las administraciones tributarias y la TGSS establecerán los correspondientes cauces de transferencia de información.
- b) Los límites y previsiones relacionados con transparencia fiscal a los que se refiere el artículo 4 del RD Ley 30/2020.
- c) La salvaguarda del empleo de acuerdo con lo previsto en el artículo 5 del RD Ley 30/2020. Todo ello por referencia a períodos anteriores, como también al que se deriva de los beneficios contemplados en el RD Ley 18/2021.

75. En materia de exoneraciones en las cuotas empresariales por ERTE COVID (prorrogados o nuevos), ¿se prorrogan los efectos de las mismas en la carrera de seguro de las personas trabajadoras afectadas?

Sí. Las exenciones en la cotización a la Seguridad Social establecidas en el RD Ley 18/2021 no tendrán efectos para las personas trabajadoras, manteniéndose la consideración del periodo en que se apliquen como efectivamente cotizado a todos los efectos, sin que resulte de aplicación lo establecido en los apartados 1 y 3 del artículo 20 de la Ley General de la Seguridad Social.



76. En materia de ERTE COVID (prorrogados o nuevos), ¿resultan de aplicación el resto de las limitaciones y garantías existentes hasta el momento presente?

Sí. Hasta el 28-2-2022 y respecto de todos los ERTE COVID autorizados (prorrogados o nuevos) seguirán siendo de aplicación las siguientes limitaciones y garantías:

- a) Los límites y excepciones en relación con la realización de horas extraordinarias, nuevas contrataciones y externalizaciones a que se refiere el artículo 7 del RD Ley 30/2020.
- b) Los artículos 2 (limitación para despedir) y 5 (interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales) de la ley 3/2021, de 12-4.

77. En materia de desempleo, ¿resultan de aplicación las medidas extraordinarias de protección por desempleo existentes hasta el momento presente?

Sí. Las medidas de protección por desempleo previstas en los apartados 1 a) y 2 a 5 del artículo 25 del RD Ley 8/2020, de 17-3, resultarán aplicables hasta el 28-2-2022 a las personas afectadas por los ERTE COVID (prorrogados o nuevos).

A su vez, en materia de protección por desempleo se modifica el apartado 7 del artículo 8 del RD Ley 30/2020 en relación con el consumo futuro de prestaciones por desempleo ya disfrutadas.



78. ¿En qué cuantía?

La cuantía de la prestación por desempleo reconocida a las personas trabajadoras afectadas por los ERTE COVID (prorrogados o nuevos) se determinará aplicando a la base reguladora de la relación laboral afectada por el ERTE COVID el porcentaje del 70% hasta el 28-2-2022. Todo ello sin perjuicio de la aplicación de las cuantías máximas y mínimas previstas en el artículo 270.3 de la Ley General de la Seguridad Social.

79. En materia de desempleo, ¿qué otras medidas resultan de aplicación de las anteriormente existentes?

Por cuanto ahora interesa, las medidas extraordinarias para la protección de las personas trabajadoras previstas en los artículos 10 y 11 del RD Ley 30/2020, de 29-9, serán de aplicación hasta el 28-2-2022, tanto para las personas afectadas por los ERTE COVID a los que se refieren dichos preceptos, como para las afectadas por los ERTE COVID que se contemplan en el RD Ley 2/2021, de 26-1, en el RD Ley 11/2021, de 27-5, así como en el RD Ley 18/2021.

80. En materia de desempleo, ¿se prorrogan las medidas extraordinarias de protección por desempleo de quienes son fijos discontinuos o fijos periódicos?

Sí. A tal efecto se destina por completo el artículo 7 del RD Ley 18/2021.

81. En materia de desempleo, ¿se prorrogan las prestaciones y subsidios en apoyo al sector cultural?

Sí. Hasta el 28-2-2022 se prorroga la duración de las prestaciones y subsidios previstos en los artículos 2, 3 y 4 del RD Ley 32/2020, de 3-11, en su redacción dada por el RD Ley 11/2021, de 27-5.

82. ¿Qué otras medidas anteriormente existentes se prorrogan?

Hasta el 28-2-2022 se prorroga el Plan MECUIDA previsto en el artículo 6 del RD Ley 8/2020.



¿Podemos ayudarte?



Enrique Ceca
Socio del área Laboral

enceca@cecamagan.com



Juan Ignacio Olmos
Socio del área Laboral

jiolmos@cecamagan.com



Ana Gómez
Socia del área Laboral

agomez@cecamagan.com



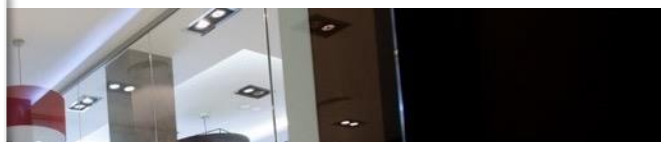
Alberto Novoa
Socio del área Laboral

anovoa@cecamagan.com



Jorge Sarazá
Socio del área Laboral

jsaraza@cecamagan.com



Le recordamos que todas las cuestiones del presente documento son de carácter meramente 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



Contáctanos

(+34) 91 345 48 25

info@cecamagan.com

www.cecamagan.com

Madrid
Barcelona
Tenerife
Sevilla
Las Palmas

CHAMBERS
EUROPE

THE
LEGAL
500

Best Lawyers
THE WORLD'S PREMIER GUIDE



LEADERS LEAGUE