

FAQ SOBRE LAS NUEVAS MEDIDAS DEL ASDE V

1. ¿Se produce la prórroga automática de todos los ERTE de fuerza Mayor vigentes?

Se prorrogan automáticamente, hasta el 30 de septiembre o en los términos recogidos en las correspondientes resoluciones estimatorias, los siguientes ERTE de fuerza mayor vigentes a la entrada en vigor del nuevo Real Decreto-ley 11/2021, de 27 de enero:

a) Los expedientes de regulación temporal de empleo vigentes, basados en 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 se **prorrogan hasta el 30 de septiembre de 2021**.

b) Los expedientes de regulación temporal de empleo por impedimento en el desarrollo de la actividad autorizados en base a lo dispuesto en el apartado 2 de la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial, **que se mantendrán vigentes en los términos recogidos en las correspondientes resoluciones estimatorias**. (ERTE de “rebrote”).

c) Los expedientes de regulación temporal de empleo por limitación al desarrollo normalizado de la actividad vigentes, basados en el artículo 2.2 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, o en el artículo 2.1 del Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, **se prorrogarán automáticamente hasta el 30 de septiembre de 2021** y les serán de aplicación a partir del 1 de junio de 2021 las medidas extraordinarias en materia de cotización del artículo 1.4 del Real Decreto-ley 11/2021, de 27 de mayo.

d) Los expedientes de regulación temporal de empleo por impedimento en el desarrollo de la actividad autorizados en base a lo dispuesto en el artículo 2.1 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, o en el artículo 2.1 del Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, **se mantendrán vigentes en los términos recogidos en las correspondientes resoluciones estimatorias**, expresas o por silencio, resultándoles de aplicación las medidas extraordinarias en materia de cotización previstas durante el período de cierre y, como máximo, hasta el 30 de septiembre de 2021.

2. ¿Se puede solicitar un nuevo ERTE de impedimento o limitación?

Sí. 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 junio de

2021 y hasta el 30 de septiembre de 2021, salvo que les resulte de aplicación lo previsto en relación con la modulación o transformación de ERTE ya autorizados.

Los supuestos previstos son los siguientes:

a) Las empresas y entidades de cualquier sector o actividad que vean impedido el desarrollo de su actividad en alguno de sus centros de trabajo, como consecuencia de nuevas restricciones o medidas de contención sanitaria adoptadas, a partir del 1 de junio de 2021, por autoridades españolas o extranjeras, cuya duración quedará restringida a la de las nuevas medidas de impedimento referidas.

b) Las empresas y entidades de cualquier sector o actividad que vean limitado el desarrollo normalizado de su actividad a consecuencia de decisiones o medidas adoptadas por las autoridades españolas competentes.

El procedimiento y requisitos para la exoneración de cuotas a la Seguridad Social aplicables en dichos supuestos serán los previstos en el artículo 2 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, esto es, previa autorización de un expediente de regulación temporal de empleo, en base a lo previsto en el artículo 47.3 del Estatuto de los Trabajadores.

3. ¿Siguen existiendo exoneraciones a la Seguridad Social para los ERTE de fuerza mayor basados en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo?

Se mantienen exoneraciones para los expedientes de regulación temporal de empleo por fuerza mayor incluidos en alguno de los siguientes apartados:

a) **Empresas a las que se prorrogue automáticamente el expediente de regulación temporal de empleo vigente, basado en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, y 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, **cuya actividad se clasifique en alguno de los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas –CNAE-09– previstos en el anexo** de la presente norma en el momento de su entrada en vigor.

b) **Empresas a las que se refiere la letra a) anterior, que transiten, entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de 2021,** desde un expediente de regulación temporal de empleo de fuerza mayor basado en las causas del artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, a uno de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

c) **Empresas a las que se prorrogue automáticamente el expediente de regulación temporal de empleo vigente, basado en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, cuyo negocio dependa, indirectamente y en su mayoría, de las empresas con una elevada tasa de cobertura y una**

reducida tasa de actividad e incluidas en alguno de los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas –CNAE-09– previstos en el anexo de la presente norma, o que formen parte de la cadena de valor de estas, a las que se haya reconocido tal consideración, conforme a lo establecido en el apartado 2 de la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre o que, cumpliendo la primera condición, transiten o hayan transitado desde un expediente de regulación temporal de empleo por causas de fuerza mayor basado en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, a uno por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

4. *¿Cuáles son las cuantías de las exoneraciones aplicables a los expedientes de regulación temporal de empleo descritos en el ítem 3?*

En tales supuestos, las exoneraciones aplicables son las siguientes:

1. Respecto de las personas trabajadoras afectadas por el expediente de regulación temporal de empleo **que reinicien su actividad a partir del 1 de junio de 2021, o que la hubieran reiniciado desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo, en los términos de su artículo 4.2.a)**, y de los periodos y porcentajes de jornada trabajados a partir del 1 de junio de 2021, 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 cincuenta personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020.

b) El 85 % de la aportación empresarial devengada en junio, julio, agosto y septiembre de 2021, cuando la empresa hubiera tenido cincuenta o más personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta a 29 de febrero de 2020.

2. **Respecto de las personas trabajadoras que tengan sus actividades suspendidas entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de 2021** y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, en los porcentajes y condiciones que se indican a continuación:

a) El 85 % de la aportación empresarial devengada en junio, julio, agosto de 2021, y 70 % de la devengada durante en septiembre de 2021, respectivamente, cuando la empresa hubiera tenido menos de cincuenta personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020.

b) El 75 % de la aportación empresarial devengada en junio, julio, agosto de 2021, y 60 % de la devengada en el mes de septiembre de 2021, respectivamente, cuando la empresa hubiera tenido cincuenta o más personas

trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020.

5. ¿Cuál es la cuantía de las exoneraciones de los ERTE-por impedimento a la actividad o limitaciones a la actividad normalizada?

1. Para estos expedientes de regulación temporal de empleo por impedimento tanto los que se prorrogan como aquellos que se transforman, incluidos los ERTE de “rebrote”, o los que sean autorizados durante la vigencia de esta norma, y cuya duración quedará restringida a la de las medidas de impedimento descritas, se aplican las siguientes exoneraciones (artículo 1.3 Real Decreto-ley 11/2020, de 27 de mayo):

a) El 100 % de la aportación empresarial devengada durante el periodo de cierre, y hasta el 30 de septiembre de 2021, cuando la empresa hubiera tenido menos de cincuenta personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020.

b) Si en esa fecha la empresa hubiera tenido cincuenta o más personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta, la exención alcanzará el 90 % de la aportación empresarial durante el periodo de cierre y hasta el 30 de septiembre de 2021.

2. Para las empresas con expedientes de regulación temporal de empleo por limitación al desarrollo normalizado de la actividad, ya sean prorrogados, por transformación o iniciales, las exoneraciones aplicables desde el 1 de junio de 2021 serán las siguientes:

a) Respecto de las personas trabajadoras de estas empresas que tengan sus actividades suspendidas, y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, la exención respecto de la aportación empresarial devengada en los meses de junio, julio, agosto y septiembre de 2021, alcanzará el 85 %, 85 %, 75 % y 75 %, respectivamente, cuando la empresa hubiera tenido menos de cincuenta personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020.

b) Respecto de las personas trabajadoras de estas empresas que tengan sus actividades suspendidas, y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, la exención respecto de la aportación empresarial devengada en los meses de junio, julio, agosto y septiembre de 2021 alcanzará el 75 %, 75 %, 65 % y 65 %, respectivamente, cuando la empresa hubiera tenido cincuenta o más personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020.

6. ¿Se puede solicitar durante la vigencia de esta norma la calificación de empresa integrante de la cadena de valor o dependiente indirectamente respecto de las 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?

No. Sólo se entenderán empresas integrantes de cadena de valor o dependiente indirectamente aquellas que hayan sido calificadas como tales en virtud de resolución de la autoridad laboral recaída en respuesta a aquellas solicitudes presentadas entre el 9 y el 16 de octubre de 2020, en aplicación de lo previsto en el apartado 2 de la Disposición Adicional primera del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, siempre que el CNAE respecto del cual fueron declaradas integrantes de cadena de valor o dependiente indirectamente se mantenga dentro del anexo de la norma.

7. ¿Cuál es el procedimiento para que las empresas que vean impedida o limitada su actividad económica puedan exonerarse de las cuotas de la Seguridad Social?

El procedimiento a aplicar dependerá de si la empresa ya es titular de un expediente de regulación temporal de empleo por fuerza mayor de impedimento a la actividad o de limitación al desarrollo normalizado de la misma:

a) Empresas titulares de un ERTE vigente de limitación o impedimento: Sólo tendrán que comunicar el cambio de situación producido, en virtud de la relajación o endurecimiento de las restricciones decretadas por la autoridad sanitaria competente, la fecha de efectos, así como los centros y personas trabajadoras afectadas, a la autoridad laboral que hubiese aprobado el expediente y a la representación legal de las personas trabajadoras.

b) Empresas no titulares de un ERTE vigente de limitación o impedimento: Deberán tramitar un expediente de regulación temporal de empleo, conforme a lo previsto en el artículo 47.3 del Estatuto de los Trabajadores (ítem 2)

8. ¿Se pueden transformar ERTE por fuerza mayor vigentes en ERTE-por causas económicas organizativas y de producción -ETOP-?

Sí, se puede tramitar un ERTE ETOP mientras esté vigente un ERTE por fuerza mayor, y en el caso de que el ERTE ETOP se inicie tras la finalización de un ERTE por fuerza mayor, la fecha de efectos de aquel se retrotraerá a la fecha de finalización de este.

9. ¿Se pueden prorrogar los ERTE-ETOP una vez finalizado el plazo pactado por las partes?

Sí, se pueden prorrogar ante la autoridad laboral receptora de la comunicación final del ERTE, siempre que se llegue a un acuerdo durante el periodo de consultas. La prórroga deberá ser tramitada conforme al procedimiento establecido en el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre y con las

especialidades incluidas en el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.

10. ¿Tienen derecho a exoneraciones de cuotas a la Seguridad Social los ERTE-ETOP?

Los ERTE-ETOP que tienen derecho a exoneraciones son los siguientes:

- a) Los ERTE-ETOP, posteriores al 1 de junio de 2021 que transiten desde un ERTE por fuerza mayor siempre y cuando el ERTE por fuerza mayor del que provienen tuviera derecho a exoneraciones de cuotas a partir del 1 de junio de 2021.
- b) ERTE-ETOP que tuvieran derecho a exoneraciones a la fecha de entrada en vigor del Real Decreto-ley 11/2021, de 27 de mayo, siempre que cumplan los requisitos establecidos en los ERTE de fuerza mayor para ser considerados como empresas pertenecientes a un sector con una elevada tasa de cobertura y una reducida tasa de recuperación o hayan sido calificadas, en su caso, como dependientes o integrantes de la cadena de valor respecto de aquéllas.

11. ¿Existe alguna diferencia en la protección por desempleo de las personas trabajadoras incluidas en ERTE por razón del tipo del mismo (fuerza mayor, ETOP, rebrote, limitaciones o impedimento)?

No. La protección por desempleo de las personas trabajadoras es idéntica con independencia del ERTE en el que se encuentren incluidas, prorrogándose hasta el 30 de septiembre de 2021 la protección prevista en Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, incluida la prestación extraordinaria del artículo 9 que sigue vigente.

12. ¿Cuáles son las medidas de protección de las personas trabajadoras previstas en el V ASDE?

Las medidas de protección de las personas trabajadoras acordadas y plasmadas en esta norma, son las siguientes:

- Exención del periodo de carencia para el acceso a la prestación por desempleo de personas afectadas por ERTE, de modo que se reconoce la prestación aún sin periodo mínimo previo de alta y cotización.
- Contador a cero, en los términos fijado en III ASDE, lo que implica su mantenimiento hasta el 31 de diciembre de 2021 ante cualquier despido basado en causas objetivas o ante la extinción del contrato, si este es temporal.
- Incremento del 50 al 70% del porcentaje aplicable a la base reguladora para el cálculo de la prestación por desempleo a percibir por quien haya consumido 180 días de afectación en un ERTE que traiga su causa en la Covid-19.

- Prestación extraordinaria para personas con contrato fijo discontinuo o que realicen trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas
- Mantenimiento de la mejora de la protección de las personas afectadas por ERTE con contrato a tiempo parcial.
- Obligación de ocupación efectiva de las personas con contrato fijo discontinuo o que realicen trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas (ver ítem 13)

13. ¿Cómo debe procederse en el caso de personas con contratos fijos discontinuos o a las que realizan trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas?

Las empresas deberán incorporar efectivamente a dichas personas durante el periodo teórico de llamamiento, entendido como aquel correspondiente al trabajo efectivo desarrollado por cada una de ellas entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de 2019.

Asimismo, si como consecuencia de las restricciones y medidas de contención sanitaria, las personas referidas en el apartado anterior no puedan desarrollar actividad efectiva en el periodo de llamamiento indicado, estas deberán ser afectadas en ese momento por los expedientes de regulación temporal de empleo vigentes o autorizados con posterioridad a esta, y mantenerse en dicha situación hasta que tenga lugar su reincorporación efectiva o, en su caso, hasta la fecha de interrupción de su actividad.

14. ¿Existe un nuevo periodo de 6 meses de compromiso de mantenimiento del empleo?

Sí. En lo que se refiere a la salvaguarda de empleo, se prevé la prórroga de los efectos del artículo 5 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, en el artículo 3.4 del Real Decreto-ley 11/2021, de 27 de mayo.

Por tanto, 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 dicho artículo.

Lo anterior implica que las empresas, una vez cumplidos el o los periodos de 6 meses de salvaguarda de empleo que hubieran adquirido según lo previsto en las normas previas, se comprometen, en virtud del Real Decreto-ley 11/2021, de 27 de mayo, 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.