

28 de enero de 2021

Alerta Informativa

Departamento Derecho Laboral

REAL DECRETO-LEY 2/2021, DE 26 DE ENERO, DE REFUERZO Y CONSOLIDACIÓN DE MEDIDAS SOCIALES EN DEFENSA DEL EMPLEO

A continuación, se resumen las principales novedades del Real Decreto Ley 2/2021, publicado en el BOE el 27 de enero de 2021 (en adelante, "RD 2/2021"):

1. PRÓRROGA DE EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO DE FUERZA MAYOR VIGENTES A LA ENTRADA EN VIGOR DEL RD 2/2021.

Se establece la **prórroga automática** hasta el **31 de mayo de 2021** de:

- ERTES vigentes de fuerza mayor basados en el artículo 22 del Real Decreto-Ley 8/2020.
- ERTES vigentes por limitación del desarrollo normalizado de la actividad basados en el artículo 2.2. del RD30/2020. En materia de exoneración de cotizaciones se modifican los porcentajes establecidos en el RD 30/2020 (ver apartado 2.2.).
- ERTES vigentes por impedimento en el desarrollo de su actividad al amparo del artículo 2.1. del Real Decreto-Ley 30/2020. En materia de exoneración de cotizaciones se mantienen los porcentajes establecidos en el RD 30/2020 para los ERTES por impedimento (ver apartado 2.1.).
- ERTES vigentes por "rebrote" basados en la disposición adicional primera del Real Decreto-Ley 24/2020. A partir del 1 de febrero, resultaran de aplicación los porcentajes de exoneración en materia de cotización establecidos para los ERTES por impedimento (ver apartado 2.1.).

2. ERTES DE FUERZA MAYOR POR IMPEDIMENTO O LIMITACIONES DE ACTIVIDAD.

2.1. ERTE por impedimento

Se mantienen las previsiones establecidas en el RD 30/2020 en relación a la aplicación de ERTE por impedimento del desarrollo de la actividad como consecuencia de medidas de contención sanitaria o restricciones a partir del 1 de febrero de 2021 y hasta el 31 de mayo de 2021.

Los porcentajes para la exoneración de cuotas a la Seguridad Social durante el periodo de cierre y hasta como máximo el 31 de mayo de 2021 serán:

- o El 100 % cuando la empresa hubiera tenido menos de 50 personas trabajadoras dadas de alta o asimilados en Seguridad Social a 29 de febrero de 2020.

- El 90% de exoneración si la empresa tiene más de 50 personas trabajadoras dadas de alta o asimilados en Seguridad Social a 29 de febrero de 2020.

2.2. ERTE por limitaciones.

Se mantiene la posibilidad de aplicar ERTE por limitación del desarrollo normalizado de la actividad como consecuencia de medidas de contención sanitaria o restricciones a partir del 1 de febrero de 2021 y hasta el 31 de mayo de 2021.

En este caso, las exoneraciones, tanto para los ERTES limitativos tras la entrada en vigor del RD 2/2021, así como los que venían aplicándose con anterioridad, serán las siguientes:

Si la empresa, a fecha 29 de febrero de 2020 tenía menos de 50 trabajadores y las personas trabajadoras tienen sus actividades suspendidas	Febrero 2021	100%
	Marzo 2021	90%
	Abril 2021	85%
	Mayo 2021	80%
Si la empresa, a fecha 29 de febrero de 2020 tenía 50 o más trabajadores y las personas trabajadoras tienen sus actividades suspendidas	Febrero 2021	90%
	Marzo 2021	80%
	Abril 2021	75%
	Mayo 2021	70%

2.3. Paso de situación de limitación a impedimento o viceversa.

Se establece que, siempre que se haya constatado la concurrencia de fuerza mayor limitativa o impeditiva por parte de la Autoridad Laboral por medio de resolución estimatoria, expresa o por silencio, el paso de la situación de impedimento a limitación de la actividad o viceversa con motivo de modulaciones en las restricciones sanitarias no requerirá la tramitación de un nuevo expediente de regulación temporal de empleo.

La exoneración de cuotas a aplicar será la correspondiente a cada tipo de ERTE en cada momento.

Cuando se pase de una situación limitativa a impeditiva o viceversa, la Empresa debe:

- Comunicar a la Autoridad Laboral y a la representación legal de las personas trabajadoras el cambio, la fecha de efectos, así como 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 acciones de control sobre la correcta aplicación de la exoneración de cuotas.

- Presentar declaración responsable ante la Tesorería General de la Seguridad Social, siendo dicha declaración responsable suficiente para la aplicación de los porcentajes de exoneración de cuotas que correspondan.

Las previsiones establecidas para el paso de una situación de limitación a impedimento o viceversa resultan aplicables a los ERTES limitativos e impeditivos iniciados tras la entrada en vigor del RD 2/2021, así como los limitativos e impeditivos al amparo del artículo 2 del RD 30/2020 y los ERTES por rebrote de conformidad con la disposición adicional primera del RD 24/2020.

3. ETOPS.

Se mantiene la aplicación de las especialidades previstas en el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020 para los ERTES basados en causas ETOP por COVID-19 iniciados tras la entrada en vigor de este RD y hasta 31 de mayo de 2021.

En este sentido:

- Su tramitación puede iniciarse mientras esté vigente un ERTE por Fuerza Mayor.
- Si se inicia tras la finalización de un ERTE por Fuerza Mayor la fecha de efectos se retrotraerá a la fecha de finalización de éste.
- A los que estén vigentes les seguirán siendo aplicables en los términos previstos en la comunicación final de la empresa.
- Asimismo, se prorrogan hasta el 31 de mayo de 2021 las previsiones relativas a la posible prórroga de los ETOPS por COVID-19 iniciados con anterioridad a la vigencia del RD 2/2021.

4. 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.

4.1. Condición de empresa perteneciente a sector con elevada tasa de cobertura o integrante de la cadena de valor y dependiente indirectamente.

Se mantienen las exoneraciones a las cuotas de la seguridad social para determinadas empresas pertenecientes a sectores con elevada tasa de cobertura y una reducida tasa de recuperación, cuya actividad se clasifique en alguno de los códigos previstos en el Anexo de la norma en el momento de su entrada en vigor y:

- Que hayan prorrogado automáticamente ERTES basados en el artículo 22 del RD 8/2020.
- Que transiten de un ERTE por fuerza mayor al amparo del artículo 22 del RD 8/2020 a un ETOP entre el 1 de febrero y el 31 de mayo de 2021.
- Que hayan transitado de un ERTE de fuerza mayor a un ETOP durante la vigencia del RD 30/2020 y que hayan tenido derecho a la exoneración de cotización prevista en la disposición adicional primera del RD 30/2020.
- Que se encuentren aplicando un ETOP, que hayan tenido derecho a las exenciones en materia de cotización de conformidad con el artículo 4.2 del RD 24/2020, así como a la exoneración de cotización prevista en la disposición adicional primera del RD 30/2020.

Asimismo, se establece la posibilidad de disfrutar de exoneración de cuotas a aquellas empresas integrantes de la cadena de valor o dependientes indirectamente de empresas con elevada tasa de cobertura y una reducida tasa de recuperación, cuando:

- Se prorrogue automáticamente el ERTE de fuerza mayor al amparo del artículo 22 del RD 8/2020 y cuando su negocio dependa, indirectamente y en su mayoría, de las empresas con elevada tasa de expediente y reducida tasa de recuperación.
- Habiendo sido calificadas como dependientes e integrantes de la cadena de valor, hayan transitado de un ERTE de FM a un ETOP durante la vigencia del RD 30/2020 o durante el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2021 hasta el 31 de mayo de 2021.

4.2. Exoneración

Las empresas indicadas en el apartado anterior quedarán exoneradas respecto de las personas trabajadoras que reinicien su actividad a partir del 1 de febrero de 2021 o la hubiesen reiniciado a partir de la entrada en vigor del RD 18/2020 (12 de mayo de 2020) y respecto a las personas trabajadoras con sus actividades suspendidas entre el 1 de febrero de 2021 y el 31 de mayo de 2021 en los periodos y porcentajes de jornada siguientes:

- Empresa con menos de 50 personas trabajadoras a fecha 29 de febrero de 2020: 85%.
- Empresas con 50 o más personas trabajadoras a fecha 29 de febrero de 2020: 75%.

4.3 Incompatibilidad de las exenciones:

Las exenciones mencionadas son incompatibles con las previstas para los ERTES de Fuerza Mayor limitativos, impeditivos y por rebrote.

5. LÍMITES RELACIONADOS CON REPARTO DE DIVIDENDOS Y TRANSPARENCIA FISCAL.

Se mantienen los límites vigentes hasta ahora para la tramitación de un ERTE, establecidos en el art. 4 del RD 30/2020 que se remite al artículo 5 del RD 24/2020, en relación a aquellas empresas y entidades que tengan su domicilio fiscal en paraísos fiscales, así como los vigentes en relación al reparto de dividendos para empresas y sociedades acogidas a determinadas medidas de regulación temporal de empleo.

Estos límites resultarán aplicables también a los ERTES por impedimento y por limitaciones.

6. SALVAGUARDA DEL EMPLEO

Se mantienen los compromisos de mantenimiento del empleo recogidos en la disposición adicional sexta del Real Decreto-ley 8/2020, y en el artículo 6 del Real Decreto-ley 24/2020, así como los compromisos adquiridos por aplicación del RD 30/2020.

Asimismo, se establece que las empresas que apliquen las exoneraciones recogidas en la norma aquí comentada, se comprometen a un nuevo periodo de seis meses de salvaguarda del empleo.

Si la empresa que se acoja a este RD ya está afectada por un compromiso de salvaguarda de empleo anterior, el periodo de inicio se producirá al terminar el compromiso anterior.

7. PRÓRROGA DE LOS ARTÍCULOS 2 Y 5 DEL REAL DECRETO-LEY 9/2020, DE 27 DE MARZO, POR EL QUE SE ADOPTAN MEDIDAS COMPLEMENTARIAS, EN EL ÁMBITO LABORAL, PARA PALIAR LOS EFECTOS DERIVADOS DEL COVID-19.

Los artículos 2 y 5 del Real Decreto-ley 9/2020 permanecerán vigentes hasta el 31 de mayo de 2021.

- El artículo 2 es el que establece la denominada “prohibición de despedir” entendiendo que se consideraran injustificadas las extinciones de contrato y despidos basadas en las causas objetivas que justifican la suspensión de contratos por fuerza mayor o por causas objetivas
- El artículo 5 establece la interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales en caso de suspensión del contrato por ERTE.

8. HORAS EXTRAORDINARIAS Y NUEVAS EXTERNALIZACIONES DE LA ACTIVIDAD DURANTE LA APLICACIÓN DE LOS EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO REGULADOS EN ESTA NORMA.

Se mantiene la prohibición de realizar horas extraordinarias, establecer nuevas externalizaciones de la actividad, ni concertarse nuevas contrataciones, sean directas o indirectas, durante la aplicación de los ERTES.

Se excepciona de esta prohibición, en el caso que las personas reguladas y que prestan servicios en el centro de trabajo afectado por las nuevas contrataciones, directas o indirectas, o externalizaciones, no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar las funciones encomendadas a aquellas, previa información al respecto por parte de la empresa a la RLT.

El incumplimiento de lo establecido en este artículo puede constituir una infracción a propuesta de la ITSS.

9. PLAN MECUIDA.

Se prorroga la vigencia del artículo 6 del RD 8/2020 en el que se regula el Plan Mecuida.

10. MEDIDAS EXTRAORDINARIAS EN MATERIA DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO.

Se prorrogan hasta el 31 de mayo de 2021 algunas de las medidas de protección de desempleo previstas en el artículo 8 del RD 30/2020.

Cabe destacar que:

- Se mantiene el reconocimiento del derecho a la prestación de desempleo a personas trabajadoras afectadas por ERTE, aunque carezcan de periodo de carencia mínimo.

En este sentido, cabe indicar que se exige para el acceso a este beneficio que el inicio de la relación laboral sea: (1) anterior a la fecha de entrada en vigor del RD 8/2020 y (2) previa a la fecha de efectos del ERTE.

- Se mantiene la previsión establecida por el RD 30/2020 en relación al consumo prestación.

No obstante:

- La reducción de las prestaciones consumidas no afectará a las nuevas prestaciones que se inicien a partir del 1 de octubre de 2026.
 - No se computarán en ningún momento como consumidas las prestaciones por desempleo disfrutadas por aquellas personas trabajadoras que accedan a un nuevo derecho, antes del 1 de enero de 2022, como consecuencia de la finalización de un contrato de duración determinada o de un despido, individual o colectivo, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o un despido por cualquier causa declarado improcedente.
- Las empresas que ya hubieran presentado la solicitud colectiva de acceso a la prestación de conformidad el RD 30/2020, no están obligadas a presentar una nueva solicitud respecto a las personas trabajadoras incluidas en la solicitud presentada.
 - Se mantienen las medidas de protección por desempleo para las personas trabajadoras fijas discontinuas o aquellas que realicen trabajos fijos o periódicos que se repitan en fechas ciertas hasta el 31 de mayo de 2021.
 - Se prorrogan hasta el 31 de mayo de 2021 las previsiones establecidas en el artículo 10 del RD 30/2020 en relación a las personas trabajadoras que no sean beneficiarias de prestaciones de desempleo.
 - Se mantiene hasta el 31 de mayo de 2021 la compatibilidad entre la prestación de desempleo con motivo de la aplicación de un ERTE y la realización de un trabajo a tiempo parcial no afectado por medidas de suspensión, no deduciéndose de la cuantía de la prestación la parte proporcional al tiempo trabajado.

11. MEDIDAS DE APOYO A LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS.

A partir de la entrada en vigor del RD se establecen distintas prestaciones para autónomos y trabajadores de temporada.

En concreto, se establece:

- Prestación extraordinaria por cese total de la actividad con motivo de medidas restricción o de contención del COVID-19 dictadas por las autoridades.
- Prestación de cese de actividad compatible con el trabajo por cuenta propia.
- Prestación extraordinaria de cese de actividad para trabajadores autónomos que no puedan causar derecho a la prestación compatible con el trabajo por cuenta propia o la prestación del artículo 327 y ss. de la Ley General de la Seguridad Social.
- Prestación extraordinaria de cese de actividad para trabajadores de temporada.

Asimismo, las personas trabajadoras autónomas que a 31 de enero de 2021 vengán percibiendo la prestación extraordinaria por cese de actividad establecida por el artículo 13.1 del RD 30/2020 podrán continuar percibiéndola durante el tiempo que permanezca la actividad suspendida.