

Real Decreto-ley 2/2021

Refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo.

Refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo.

Real Decreto-Ley 2/2021

En el BOE del 27 de enero se ha publicado el Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero de 2021, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo, que recoge, entre otras cuestiones, el IV acuerdo social suscrito entre Gobierno y agentes sociales, con entrada en vigor el mismo día de su publicación.

A continuación destacamos las claves principales en el ámbito laboral para las empresas:

1.- Prórroga de los ERTes COVID de fuerza mayor vigentes:

Este RDley determina:

a) la prórroga automática hasta el 31 de mayo del 2021 de los ERTes de fuerza mayor relacionada con la COVID actualmente en vigor que se tramitaron al amparo del artículo 22 del RDley 8/20.

b) que se mantienen vigentes en los términos previstos por las resoluciones estimatorias los ERTes de fuerza mayor por **impedimento** en el desarrollo de la actividad actualmente vigentes basados en el apartado 2 de la disposición adicional primera del RDley 24/20. Resultarán aplicables las siguientes exoneraciones entre el 1 de febrero y el 31 de mayo:

Plantilla a 29/2/20	Con el límite del 31/5/2021
< 50 trabajadores	100%
50 trabajadores o +	90%

c) que seguirán siendo aplicables en los términos previstos por las resoluciones estimatorias los ERTes de fuerza mayor por **impedimento** en el desarrollo de la actividad actualmente vigentes basados en el artículo 2.1 del RDley 30/20, prorrogándose las exoneraciones de cuotas durante el periodo de cierre y como máximo hasta el 31 de mayo:

Plantilla a 29/2/20	<u>Con el límite del 31/5/2021</u>
< 50 trabajadores	100%
50 trabajadores o +	90%

d) la prórroga automática hasta el 31 de mayo de 2021 de los ERTes de fuerza mayor **por limitación del desarrollo normalizado de la actividad**, actualmente vigentes basados en el artículo 2.2 del RDley 30/20, en estos las exoneraciones quedan como sigue respecto de los trabajadores que tengan sus actividades suspendidas:

Plantilla a 29/2/20	Febrero	Marzo	Abril	Mayo
< 50 trabajadores	100%	90%	85%	80%
50 trabajadores o +	90%	80%	75%	70%

2.- Tramitación de nuevos ERTes de fuerza mayor por restricciones, limitaciones o impedimentos de la actividad para cualquier sector.

De forma expresa se prevé que se pueden seguir tramitando ERTes de fuerza mayor al amparo y con la regulación prevista del artículo 2 del RD-ley 30/20. Es decir, cuando las empresas vean limitado el normal desarrollo de su actividad o vean impedida dicha actividad como consecuencia de las restricciones o medidas de contención sanitaria adoptadas por las autoridades competentes.

Respecto del régimen de exoneraciones de cuotas, varía nuevamente si estamos ante un impedimento o una limitación:

Si es limitación:

Plantilla a 29/2/20	Febrero	Marzo	Abril	Mayo
< 50 trabajadores	100%	90%	85%	80%
50 trabajadores o +	90%	80%	75%	70%

Si es impedimento:

Plantilla a 29/2/20	<u>Durante el periodo de cierre y hasta el 31/5/2021</u>
< 50 trabajadores	100%
50 trabajadores o +	90%

3.- “Reconversión” de ERTes de fuerza mayor de impedimento a ERTes de fuerza mayor por limitación y viceversa.

Las autoridades conforme evoluciona la pandemia van aprobando diversas medidas que se suceden en cortos periodos de tiempo de tal forma que una actividad puede estar una semana prohibida y la siguiente limitada y al revés. Ante esta situación y como solución a la misma, **el RDley prevé que no será necesario tramitar un nuevo ERTE** (pedir una nueva autorización), **una vez la empresa obtenga la autorización** por una de esas dos circunstancias podrá pasar a aplicar las medidas del otro tipo de ERTE.

Obviamente conforme evolucionen las medidas, sin perjuicio de las pertinentes comunicaciones que la empresa deberá hacer a la autoridad laboral competente y a la representación legal de los trabajadores (fecha de efectos, centros y personas afectadas), disfrutando de las exoneraciones que aplique a cada tipo. Esta medida tiene efectos retroactivos y aplica a ERTES de este tipo aprobados con anterioridad.

4.- Exoneraciones en ERTes de empresas especialmente afectadas por la pandemia (más de un 15% de cobertura de trabajadores en ERTE y menos de un 65% de tasa de recuperación).

La Disposición Adicional 1ª de este Real Decreto-ley regula un programa de exoneraciones para empresas que entiende especialmente afectadas:

- las empresas pertenecientes a los CNAES recogidos en el Anexo que hayan visto su ERTE por FM COVID prorrogado hasta el 31 de mayo o que transiten entre el 1 de febrero y el 31 de mayo de un ERTE de FM COVID a un ERTE ETOP COVID en virtud del presente RD-ley.
- las empresas que, habiendo visto su ERTE por FM COVID prorrogado o transitando entre el 1 de febrero y el 31 de mayo de un ERTE de FM COVID a un ERTE ETOP COVID en virtud del presente RD-ley, tengan una estrecha relación con las empresas anteriores: o bien su negocio depende indirectamente y en su mayoría de empresas del apartado anterior, o bien forman parte de su cadena de valor.
- las empresas pertenecientes a los CNAES recogidos en el Anexo que tengan un ERTE ETOP COVID vigente y hubieran estado ya disfrutando de las exoneraciones previstas en la DA1ª del RDley 30/20.

Programa de exoneraciones de las cuotas empresariales:

Plantilla a 29/2/20	Del 1/2/2021 hasta el 31/5/2021
< 50 trabajadores	85%
50 trabajadores o +	75%

Estas exoneraciones son incompatibles con las analizadas en los otros apartados del presente documento.

5.- ERTEs COVID ETOP.

A los ERTEs basados en causas económicas, técnicas, organizativas, o de la producción vinculadas A la COVID iniciados tras la entrada en vigor del presente RDley y hasta el 31 de mayo le seguirá siendo de aplicación lo dispuesto en el artículo 3 del RDley 30/20.

6.- Prórroga de las medidas limitativas o prohibitivas.

Se prorrogan hasta el 31 de mayo las restantes medidas contenidas en el III ASDE que fueron incluidas en el RDley 30/20:

6.1.- No podrán acogerse a las medidas contenidas en este Real Decreto-ley las empresas con domicilio fiscal en paraísos fiscales.

6.2.- Las empresas que a fecha 29 de febrero de 2020 tuvieran 50 trabajadores o más que se beneficien de las exoneraciones comentadas no podrán repartir dividendos en el ejercicio fiscal en el que apliquen las mismas.

6.3.- Las empresas que se beneficien de exoneraciones previstas en esta norma quedan afectadas por el compromiso de mantenimiento del empleo regulado en la Disposición Adicional 6ª del Real Decreto-ley 8/2020 respecto de los trabajadores afectados por dicho expediente, computándose el plazo de 6 meses contenido en dicha disposición desde la entrada en vigor del presente Real Decreto-ley, salvo que la empresa estuviese afectada por un compromiso previo, en cuyo caso este periodo comenzará una vez terminado aquel. Los compromisos actualmente en vigor por programas de exoneraciones previos continúan vigentes en los términos y plazos previstos en la normativa anterior.

Por lo tanto las empresas que estaban afectadas por un compromiso de mantenimiento del empleo anterior que se beneficien de las medidas contenidas en este RDley, adquirirán un nuevo compromiso de otros 6 meses que iniciará su cómputo una vez finalizado el anterior.

6.4.- Las empresas durante la aplicación de los ERTEs COVID regulados por este Real Decreto-ley en un centro de trabajo no podrán realizar nuevas contrataciones, directas o indirectas, ni concertar nuevas externalizaciones para dicho centro, quedando también prohibida la realización de horas extraordinarias en el mismo. La normativa persigue que en tales centros dichas nuevas necesidades sean atendidas por el personal afectado por el ERTE, de tal forma que la empresa lo recupere de la regulación de empleo.

No obstante no se trata de una prohibición absoluta, puesto que se prevé que la misma no opere si los trabajadores afectados por el ERTE no pueden cubrir tales actividades bien por motivos de formación, bien por motivos capacitación o de otro tipo de razones objetivas y justificadas, debiendo la empresa informar de tal situación a la representación legal de los trabajadores si existiese.

Esta prohibición, por tanto, no aplica a los centros que no estén afectados por un ERTE COVID, en los que las empresas podrán seguir contratando, tanto directamente como a través de ETT, y subcontratando conforme a las necesidades que concurran.

Finalmente hay que tener claro que se trata de una prohibición a futuro, por tanto los contratos de puesta a disposición vigentes con ETTs o las externalizaciones vigentes pueden continuar con total normalidad, e incluso si tales contratos hubiesen quedado suspendidos temporalmente como consecuencia del impacto de la COVID, podrán reanudarse con total normalidad una vez desaparezcan las circunstancias que motivaron tales suspensiones, puesto que no estaremos en modo alguno ante nuevas contrataciones.

6.5.- Se mantienen vigentes hasta el 31 de mayo de 2021 la prohibición de extinguir contratos de trabajo o despedir por fuerza mayor o las causas que justifican los ERTEs COVID así como la previsión de suspensión del cómputo de la duración de los contratos temporales (y los respectivos periodos de referencia) afectados por un ERTE COVID.

7.- Breve referencia a otras medidas en materia de tipo laboral o para trabajadores autónomos.

7.1.- Se prorroga el plan MECUIDA hasta el 31/5/2021.

7.2.- Prórroga durante el 2021 de las bases mínimas de cotización a la Seguridad Social vigentes a 31 de diciembre del 2020 en tanto en cuanto no se apruebe un nuevo SMI.

7.3.- Respecto de las **prestaciones de desempleo** se mantienen las medidas en favor de los trabajadores recogidas en el RDley 30/20 hasta el 31 de mayo, destacando las siguientes:

- Hasta el 31 de mayo de 2021 para el devengo de las prestaciones de desempleo derivados de los ERTEs COVID no se exigirá periodo de carencia.
- La prestación seguirá siendo del 70% de la base reguladora.
- No consumo de la prestación de desempleo (contador a 0) en los términos previstos por el art. 8.7 del RDley 30/20.
- Compatibilidad de la prestación de desempleo derivado de un ERTE COVID con un trabajo a tiempo parcial.
- La prestación extraordinaria por fin de campaña para los trabajadores fijos discontinuos o que realicen trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas.
- El subsidio especial para los trabajadores que han agotado su prestación de desempleo durante el estado de alarma.
- Los trabajadores afectados por un ERTE COVID regulado en este RD-ley tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

- Las empresas que ya hubieran formulado una solicitud colectiva de acceso a la prestación de desempleo no estarán obligadas a presentar una nueva declaración.

7.4.- Para los **trabajadores autónomos** se recoge un paquete de medidas de apoyo (Titulo II y DT 2^a) tendente a garantizar unos ingresos mínimos a los que vean afectados su actividad por una resolución administrativa, a los que no tengan acceso a la prestación ordinaria por cese o a los autónomos de temporada, prorrogándose además hasta el 31 de mayo de 2021 la prestación especial por cese de actividad regulada en el art. 13.1 del RDley 30/20 que estuvieren percibiendo a 31 de enero.