



CESHA

COORDINADORA

NOTA INFORMATIVA

Resumen del Real Decreto Ley 2/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo. Resumimos:

ERTES DE FUERZA MAYOR

Quedan automáticamente prorrogados los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) para Fuerza Mayor tramitados de conformidad al artículo 22 del Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo, hasta 31 de mayo de 2021. Hay que tener en cuenta que esta prórroga implica mantener las exoneraciones de Seguridad Social, tal como se preveía en el Real Decreto Ley 30/2020, con pequeños cambios que se explican posteriormente.

ERTES POR IMPEDIMENTO O LIMITACIONES DE CAPACIDAD

Se prorrogan los ERTE por Impedimento de actividad en los términos del Real Decreto Ley 30/2020, es decir, los presentados como consecuencia de nuevas restricciones o medidas de contención sanitaria adoptadas por las autoridades españolas o extranjeras a partir del 1 de octubre de 2020, que motivaron que empresas y entidades ven impedido el desarrollo de su actividad, así como también se reconoce la posibilidad de presentar nuevos ERTE de ahí hasta el 31 de mayo de 2021.

Se prorrogan los ERTE para Limitación de actividad, es decir, los que surgen como consecuencia de decisiones o medidas adoptadas por las autoridades españolas que comportan que empresas y entidades vean limitado el desarrollo de su actividad, así como también se reconoce la posibilidad de presentar nuevos ERTE de ahí hasta el 31 de mayo de 2021.

Los porcentajes de exoneraciones aplicables, a partir del 1 de febrero serán, en los dos tipos de ERTE los mismos:

a) 100% de la aportación empresarial durante el periodo de cierre de febrero 2021; 90% en marzo; 85% en abril y 80% al mayo 2021 si la empresa tenía menos de 50 personas trabajadoras o asimilados a fecha 29 de febrero de 2020.

b) 90% de la aportación empresarial al febrero 2021; 80% en marzo; 75% en abril y 70% en mayo 2021, si la empresa tenía 50 o más personas trabajadoras o asimilados a fecha 29 de febrero de 2020.

Como novedad: Una vez que una empresa haya obtenido una resolución estimatoria en un ERTE de fuerza mayor por impedimento de la actividad se podrá, sin necesidad de tramitar otro nuevo expediente, pasar a aplicar las medidas correspondientes a la situación de limitaciones al desarrollo normalizado de la actividad, y viceversa. Esta posibilidad de pasar de un ERTE a otro afecta también respecto de las resoluciones ya recaídas de acuerdo con el Real Decreto Ley 30/2020, de 29 de septiembre.

ERTES DE CAUSA POTE

Iniciados después del presente Real Decreto Ley 2/2021:

Todos los ERTES por causas productivas, organizativas, técnicas o económicas (POTE) iniciados entre el día 30 de septiembre de 2020 y 31 de enero de 2021 o entre el 1 de febrero de 2021 hasta el 31 de mayo de 2021, se les mantendrá el procedimiento previsto en el artículo 23 del Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo. Su tramitación podrá iniciarse mientras tengan vigente un ERTE por Fuerza Mayor, pudiendo ser retroactivos los efectos del segundo ERTE por causa POTE.

Vigentes a fecha 31 de enero de 2021: Los ERTES por causas POTE vigentes a fecha 31 de enero de 2021 mantendrán su aplicación en los términos previstos en la comunicación final de la Empresa y hasta el plazo previsto en la misma. Ahora bien, habrá la opción de que estos ERTE se prorroguen en los términos previstos en el presente Real Decreto Ley 2/2021, siempre que haya acuerdo en el período de consultas, así como también será necesario comunicarlo a la autoridad laboral.

MANTENIMIENTO DE LA OCUPACIÓN O EMPLEO

Se mantiene también la previsión sobre el compromiso de mantenimiento del empleo regulado en la Disposición Adicional Sexta del Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo, a las entidades que se acojan a los nuevos ERTE y el artículo 6 del RDL 24/2020.

a) Si la empresa aplica por primera vez exoneraciones en las cuotas de la Seguridad Social, el plazo de 6 meses de compromiso de mantenimiento del empleo empezará a computarse desde la reanudación de la actividad (desde la primera desafectación que se hizo).

b) En caso de que la empresa ya viniera afectada por un compromiso de mantenimiento del empleo previamente adquirido, al inicio del nuevo período previsto en esta norma será a partir de cuando finalice el anterior compromiso.

Por lo tanto, la cláusula de salvaguarda vuelve a desplegar todo su contenido, lo que implica que las Empresas, una vez cumplidos los períodos de 6 meses de mantenimiento de empleo que hayan adquirido según lo previsto en las normas previas, se comprometen, en virtud de este Real Decreto Ley, el mantenimiento del empleo durante otro nuevo periodo de 6 meses de duración, cuyo cómputo se inicia una vez finalizados los anteriores en su integridad.

MEDIDAS DE ESTABILIDAD DEL EMPLEO

Quedan prorrogadas las medidas previstas en los artículos 2 y 5 del RDL 9/2020, y hasta 31 de mayo de 2021, referentes a que queda prohibido hacer despidos o extinciones de contrato vinculados al COVID-19 y si se suspende un contrato temporal por afectación de un ERTE por fuerza mayor o por causas económicas, técnicas, productivas u organizativas relacionadas con el COVID-19, se suspenderá su duración durante ese período.

HORAS EXTRAORDINARIAS Y EXTERNALIZACIONES

Se mantiene hasta 31 de mayo de 2021 la prohibición de realización de horas extraordinarias, establecer nuevas externalizaciones de la actividad, y concertar nuevas contrataciones, sean directos o indirectos, durante la aplicación de los expedientes de regulación temporal de empleo, excepto que los nuevos contratos sean para realizar actividades que las personas trabajadoras afectadas por los ERTES no puedan realizar ya sea por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, previa información al respecto por parte de la Empresa a la Representación Legal de las personas trabajadoras.

PROTECCIÓN DE LA DESOCUPACIÓN

Se prorrogan todas las medidas hasta el 31 de mayo de 2021. Recordemos las más importantes:

Cuantía paro: Se mantiene en el 70% de la Base Reguladora la prestación de paro asociada a los ERTE COVID-19. Por lo tanto, las personas trabajadoras con reducción o suspensión temporal de empleo no verán disminuida la prestación de paro al 50% de la base reguladora una vez transcurridos los seis primeros meses.

Las personas con contrato fijo discontinuo, o que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en determinadas fechas afectadas por un ERTE durante el periodo teórico de actividad, podrán obtener una prestación extraordinaria de paro. Del mismo modo, podrán ser beneficiarias aquellas personas trabajadoras no afectadas previamente por ERTE que hayan agotado las prestaciones o subsidios a las que tuvieran derecho, si así lo solicitan.

Las personas con contratos a tiempo parcial también mantienen las mejoras en la protección por desempleo hasta el 31 de mayo de 2021, de forma que cuando las prestaciones por desempleo reconocidas en el ámbito de los ERTE se compatibilicen con la realización de un trabajo a tiempo parcial no afectado por medidas de suspensión, no se deducirá de la cuantía de la prestación la parte proporcional a el tiempo trabajado. Hay que tener en cuenta que las empresas afectadas por las prórrogas de un ERTE de Fuerza Mayor y aquellas que estén aplicando un ERTE basado en el artículo 23 de Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo, a diferencia del que pasó con el RDL 30/2020, NO deben formular una nueva solicitud colectiva de prestaciones por desempleo respecto a las personas ya incluidas en el anterior, pero si que lo deberán formular respecto a las nuevas.

Seguiremos informando

Siempre en nuestro puesto de trabajo

Barcelona a 29 de enero de 2021