

Enero 2021

Alerta Informativa

Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo

Raúl García
Socio Responsable del Área Laboral EY

Isabel Merenciano
Socia Directora del Área Laboral EY
Comunidad Valenciana y Murcia

Introducción

En la presente alerta se analizan las novedades introducidas por el “*Real Decreto- ley 2/2021 de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo*”, que reflejan el contenido del IV Acuerdo Social en Defensa del Empleo alcanzado entre el Gobierno y los agentes sociales que contiene relevantes regulaciones, entre otras, la prórroga de los ERTE, hasta el 31 de mayo de 2021.

Este Real Decreto-ley 2/2021, está vigente desde el día 27 de enero.

I. ERTE por fuerza mayor vigente

¿Qué sucede con los ERTE´s por fuerza mayor vigentes a la entrada en vigor de la norma?

Se prorrogan automáticamente hasta el 31 de mayo de 2021:

- ▶ Los ERTE basados en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.
- ▶ Los ERTE 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.
- ▶ Los ERTE 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.
- ▶ 4. Los ERTE 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.

Además, serán de aplicación desde el 1 de febrero de 2021, las exoneraciones que se explicarán a más adelante.

II. ERTE por impedimento o limitación de actividad

ERTE por impedimento

¿A qué supuesto aplica?

Empresas de cualquier sector que vean impedido el desarrollo de su actividad, en base a lo dispuesto en el apartado 2 de la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, y como consecuencia de las restricciones adoptadas a partir del 1 de octubre por las autoridades españolas.

La empresa debe haber implementado un ERTE por fuerza mayor, de conformidad con lo previsto en el artículo 47 apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores (ET).

¿Cuáles son los beneficios en materia de Seguridad Social?

Durante el periodo de implementación y hasta el 31 de mayo de 2021, la exoneración se aplicará a cotizaciones relativas al abono de la aportación empresarial, así como a cuotas por conceptos de recaudación conjunta, en los siguientes porcentajes:

Empresa	Durante periodo de cierre y hasta el 31 de mayo de 2021
Menos de 50 trabajadores*	100%
50 trabajadores o más*	90%

* A fecha de 29 de febrero de 2020

Asimismo, se establece la posibilidad de solicitar nuevos ERTE por esta razón a partir del 1 de febrero de 2021 y hasta el 31 de mayo de 2021, a los que les será de aplicación la exoneración de cuotas referida.

En caso de que la situación de la empresa se viera modificada, se deberá comunicar a la autoridad laboral y a la representación legal de los trabajadores el cambio de situación, la fecha de efectos, así como los centros y personas afectadas.

ERTE por limitación de actividad

¿A qué supuesto aplica?

Empresas de cualquier sector de actividad que vean limitado el desarrollo normalizado de su actividad como consecuencia de las decisiones adoptadas por las autoridades españolas. Dichas Empresas podrán beneficiarse de las exenciones en Seguridad Social que se mencionan, desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley 30/2020.

La empresa debe haber implementado un ERTE por fuerza mayor, de conformidad con lo previsto en el artículo 47 apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores (ET).

¿Cuáles son los beneficios en materia de Seguridad Social?

La exoneración se aplicará desde el día 1 de febrero de 2021 al abono de la aportación empresarial, así como al

relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta, en los siguientes porcentajes:

Empresa	Febrero	Marzo	Abril	Mayo
Menos de 50 trabajadores*	100%	90%	85%	80%
50 trabajadores o más*	90%	80%	75%	70%

* A fecha 29 de febrero de 2020

III. ERTE por causas ETOP vinculados a la COVID-19

ERTE ETOP vigente a la fecha de entrada en vigor del presente Real Decreto-ley

Respecto a los ERTE ETOP iniciados antes de la entrada en vigor del presente Real Decreto-ley, las previsiones contenidas en el artículo 3 del Real Decreto-ley 30/2020 continuarán siendo de aplicación hasta el 31 de mayo de 2021.

Cabe una prórroga de los ERTE ETOP, durante la vigencia del presente Real Decreto-ley, si se alcanza acuerdo con los representantes, y comunicando dicha prórroga a la autoridad laboral.

ERTE ETOP suscritos tras la entrada en vigor del presente Real Decreto-ley y hasta el 31 de mayo

Continuará la posibilidad de solicitud desde la entrada en vigor del presente Real Decreto-ley y hasta el 31 de mayo de 2021, en los términos previstos por el artículo 3 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre.

IV. ERTes en empresas pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura por expedientes de regulación de empleo y una reducida tasa de actividad

¿A qué supuestos aplica?

Empresas que cumplen los siguientes requisitos:

- ▶ Que tengan un ERTE prorrogado de forma automática hasta el 31 de mayo de 2021.
- ▶ Que desarrolle una actividad, cuyo CNAE esté previsto en el Anexo del Real Decreto-ley.

Empresas con ERTes prorrogados automáticamente hasta el 31 de mayo de 2021, cuyo negocio dependa indirectamente y en su mayoría de las empresas mencionadas en el Anexo del RD-ley o formen parte de la cadena de valor de estas.

¿Qué se entiende por integrantes de la cadena de valor?

Dos tipos de empresas:

- ▶ Empresas cuya facturación durante el 2019 se haya generado al menos en un 50% en operaciones realizadas de forma directa con las incluidas en el Anexo del Real Decreto-ley.
- ▶ Empresas cuya actividad real dependa indirectamente de la desarrollada efectivamente por las empresas incluidas en el Anexo del Real Decreto-ley.

¿Qué tipo de empresas, pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura por expedientes de regulación de empleo, y una reducida tasa de actividad se pueden beneficiar de exenciones en Seguridad Social?

- ▶ Empresas que prorroguen automáticamente un ERTE por fuerza mayor según este Real Decreto-ley y tengan la consideración de perteneciente a sectores con una elevada tasa de cobertura por ERTes y una reducida tasa de recuperación de actividad, cuya actividad se clasifique en alguno de los códigos CNAE previstos en la presente norma.
- ▶ Empresas que transiten de un ERTE de fuerza mayor a un ERTE ETOP, cuya actividad se clasifique en alguno de los códigos CNAE del Anexo del Real Decreto-ley, entre el 1 de febrero y el 31 de mayo de 2021.
- ▶ Empresas con un ERTE ETOP suscrito con anterioridad al 27 de junio 2020, cuya actividad se

clasifique en alguno de los códigos CNAE del Anexo del Real Decreto-ley.

- ▶ Empresas en las que se prorrogue un ERTE basado en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, cuyo negocio dependa indirectamente y en su mayoría, de empresas a las que se refieren las letras anteriores, o que formen parte de la cadena de valor de estas.
- ▶ Empresas que hayan sido calificadas como dependientes o integrantes de la cadena de valor, y hayan transitado de un ERTE por fuerza mayor a un ERTE por causas ETOP.

¿A qué colectivos afectan las exenciones en materia de Seguridad Social?

Las exenciones se aplican a los siguientes supuestos:

- ▶ Respecto de personas trabajadores afectadas por un ERTE que reinicien su actividad a partir de 1 de febrero de 2021, o que la hubieran reiniciado desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo.
- ▶ Respecto de las personas trabajadoras que tengan su actividad suspendida entre el 1 de febrero de 2021 y el 31 de mayo de 2021.

¿Cuáles son las bonificaciones en materia de Seguridad Social?

Empresas	Febrero	Marzo	Abril	Mayo
Menos de 50 trabajadores	85%	85%	85%	85%
50 trabajadores o más	75%	75%	75%	75%

V. Requisitos empresariales en relación con los ERTE por fuerza mayor y los ERTE por causas ETOP

Reparto de dividendos y transparencia fiscal

Se prorrogan los límites y previsiones relacionados con el reparto de dividendos y los paraísos fiscales (aplicable

a empresas que tengan su domicilio en territorios calificados como paraíso fiscal) para todos los ERTE tramitados con anterioridad al presente Real Decreto-ley hasta el 31 de mayo de 2021.

VI. Compromiso de mantenimiento del empleo

Se extiende, según los términos previstos en el artículo 5 del Real Decreto-ley 30/2020, la salvaguarda del empleo, tanto en relación con los periodos anteriores como en virtud de los beneficios recogidos en este nuevo Real Decreto-ley.

VII. Limitaciones de la empresa que aplica un ERTE de los previstos en este Real Decreto-ley

Se mantiene la prohibición a las empresas de:

- ▶ Realizar horas extraordinarias.
- ▶ Establecer nuevas externalizaciones de actividad.
- ▶ Concertar nuevas contrataciones de forma directa o indirecta.

Las citadas prohibiciones se mantendrán hasta del 31 de mayo de 2021 pueden ser exceptuadas por razones de formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, previa información a los representantes de las personas trabajadoras. El incumplimiento de las citadas restricciones puede suponer una infracción administrativa sancionable.

VIII. Prohibición de despedir

Se prorroga la vigencia hasta el 31 de mayo de 2021 de la prohibición de despidos basados en la fuerza mayor, y las causas objetivas que amparan los ERTE.

La interrupción del cómputo de los contratos temporales afectados por una suspensión del contrato.

IX. Medidas extraordinarias de protección de desempleo

Se prorrogan hasta el 31 de mayo de 2021 las medidas de protección de desempleo anudadas a los ERTE por

fuerza mayor o causas objetivas, incluyendo la ausencia de consumo de la prestación por desempleo.

Se establece que aquellas empresas que hubieran presentado solicitud colectiva de acceso a la prestación por desempleo, en base a lo establecido en el Real-Decreto-ley 30/2020 no estarán obligadas a la presentación de una nueva solicitud respecto de los trabajadores incluidos en la anterior.

X. Trabajadores autónomos

Se contemplan dos tipos de prestaciones:

Prestación extraordinaria de cese de actividad para los trabajadores autónomos afectados por una suspensión temporal de toda la actividad como consecuencia de resolución de la autoridad competente como medida de contención de la propagación del virus COVID-19.

A partir del 1 de febrero de 2021 los trabajadores autónomos obligados a suspender todas sus actividades, tienen derecho a una prestación económica, cuyas principales características entre otras son las siguientes:

- ▶ El autónomo debe estar afiliado y en alta antes del 1 de enero de 2021, y hallarse al corriente de pago en las cuotas a la Seguridad social.
- ▶ Cuantía: 50% de la base mínima de cotización, que corresponda por la actividad desarrollada, y que podrá aumentarse en función de las cargas familiares.
- ▶ Durante el tiempo de suspensión se mantendrá de alta en el régimen especial, estando exonerado de cotización.
- ▶ La prestación es incompatible con la percepción de una retribución derivada de trabajo por cuenta ajena, excepto si la misma es inferior a 1,25 veces el salario mínimo interprofesional (SMI).
- ▶ El tiempo de percepción de la prestación no reducirá los periodos de prestación por cese de actividad futuros.

Prestación extraordinaria por cese de actividad

¿A qué trabajadores autónomos se dirige esta prestación?

- ▶ Estar dado de alta como trabajador autónomo antes del 1 de abril 2020 y al corriente de pago.
- ▶ No tener rendimientos netos computables fiscalmente procedentes de actividad por cuenta propia en el primer semestre de 2021 superiores a 6.650 euros.
- ▶ Acreditar en el primer semestre del 2021 unos ingresos computables fiscalmente de la actividad por cuenta propia inferiores a los habidos en el primer trimestre de 2020.

Las principales características son las siguientes:

- ▶ Cuantía: 50% de la base mínima de cotización, que podrá aumentar en función de las cargas familiares.
- ▶ Duración: comenzará a devengarse a partir del 1 de febrero, durante un plazo de 4 meses.
- ▶ La prestación es incompatible con la percepción de una retribución derivada de trabajo por cuenta ajena, excepto si la misma es inferior a 1,25 veces el salario mínimo interprofesional (SMI).
- ▶ El tiempo de percepción de la prestación no reducirá los periodos de prestación por cese de actividad futuros.
- ▶ Los trabajadores autónomos que perciban esta prestación y no estuvieran cotizando por cese de actividad vendrán obligados a cotizar por este concepto a partir del mes siguiente en que finalice la percepción de la prestación.

Puede consultar las últimas [alertas fiscales y legales](#) en nuestro [Centro de Estudios EY](#).

Para cualquier información adicional con respecto a esta alerta, contacte con:

Ernst & Young Abogados, S.L.P.

Oficina de Madrid

Raúl García

RaulLuis.garciagonzalez@es.ey.com

Eva Sainz Cortadi

Eva.sainzcortadi@es.ey.com

Gracia Rivas Hernández

Gracia.rivashernandez@es.ey.com

Miguel Prado Agudo

Miguel.prado.agudo@es.ey.com

Nicolás Chacón Rodríguez

Nicolas.chacongonzalez@es.ey.com

Alicia Díaz Marques

Alicia.diazmarques@es.ey.com

Carlos Puente Sanchidrian

Carlos.puente.sanchidrian@es.ey.com

Paula Heras Morón

Paula.HerasMoron@es.ey.com

Oficina de Barcelona

Tamara Peyreto Cuellar

Tamara.peyretocuellar@es.ey.com

Oficina de Valencia

Isabel Merenciano Gil

Isabel.merenciano.gil@es.ey.com

Marina López Martí

Marina.Lopez.Martin@es.ey.com

Of Counsel Área Laboral

José María Goerlich Peset

Jose.Maria.Goerlich.Peset@es.ey.com

EY | Assurance | Tax | Transactions | Advisory

Acerca de EY

EY es líder mundial en servicios de auditoría, fiscalidad, asesoramiento en transacciones y consultoría. Los análisis y los servicios de calidad que ofrecemos ayudan a crear confianza en los mercados de capitales y las economías de todo el mundo. Desarrollamos líderes destacados que trabajan en equipo para cumplir los compromisos adquiridos con nuestros grupos de interés. Con ello, desempeñamos un papel esencial en la creación de un mundo laboral mejor para nuestros empleados, nuestros clientes y la sociedad.

EY hace referencia a la organización internacional y podría referirse a una o varias de las empresas de Ernst & Young Global Limited y cada una de ellas es una persona jurídica independiente. Ernst & Young Global Limited es una sociedad británica de responsabilidad limitada por garantía (*company limited by guarantee*) y no presta servicios a clientes. Para ampliar la información sobre nuestra organización, entre en ey.com.

© 2021 Ernst & Young Abogados, S.L.P.

Todos los derechos reservados.

ED None

La información recogida en esta publicación es de carácter resumido y solo debe utilizarse a modo orientativo. En ningún caso sustituye a un análisis en detalle ni puede utilizarse como juicio profesional. Para cualquier asunto específico, se debe contactar con el asesor responsable.

ey.com/es

Twitter: [@EY_Spain](https://twitter.com/EY_Spain)

LinkedIn: [EY](https://www.linkedin.com/company/ey)

Facebook: [EY Spain Careers](https://www.facebook.com/EYSpainCareers)

Google+: [EY España](https://www.google.com/search?q=EY+España)

Flickr: [EY Spain](https://www.flickr.com/photos/ey-spain/)