



FAQ SOBRE LAS NUEVAS MEDIDAS DEL ASDE IV

¿Se produce la prórroga automática de todos los ERTE de fuerza Mayor vigentes a 31 de enero?

Se prorrogan automáticamente hasta el 31 de mayo de 2021 los siguientes ERTE de fuerza mayor vigentes a 31 de enero de 2021:

- a) Los expedientes de regulación temporal de empleo basados en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.
- b) Los expedientes de regulación temporal de empleo por limitación al desarrollo normalizado de la actividad basados en el artículo 2.2 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre.

¿Seguirán siendo aplicables los ERTE de impedimento vigentes a 31 de enero?

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, o en el artículo 2.1 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, se mantendrán vigentes en los términos recogidos en las correspondientes resoluciones estimatorias, expresas o por silencio.

¿Se mantienen automáticamente las exoneraciones a la Seguridad Social para los ERTE de Fuerza mayor?

Se mantienen las exoneraciones correspondientes a los siguientes expedientes de regulación temporal de empleo por fuerza mayor:

- a) ERTE del artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020 vigentes, que afectan a empresas que pertenecen a determinados sectores con una elevada tasa de cobertura y una reducida tasa de recuperación de actividad.



Las empresas pertenecientes a estos sectores, identificados a través de una serie de CNAE 2009 que se relacionan en el anexo del Real Decreto Ley 1/2021, de 27 de enero, prorrogan su ERTE junto con las exoneraciones previstas en la norma, sin necesidad de realizar trámite alguno.

b) ERTE del artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020 vigentes, que afectan a empresas que hayan sido declaradas integrantes de la cadena de valor o dependientes indirectamente en virtud del procedimiento establecido en la Disposición Adicional primera del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre.

c) ERTE de impedimento al desarrollo de la actividad (a los que hace referencia el apartado a de la pregunta anterior), vigentes.

d) ERTE de limitación al desarrollo normalizado de la actividad, vigentes.

¿Se prorrogan los porcentajes de exoneración del Real Decreto-ley 30/2020?

Sí, se prorrogan los porcentajes de exoneración de dicha norma.

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

Para estos expedientes de regulación temporal de empleo, tanto los que se prorrogan como aquellos que se transforman, y los que sean autorizados durante la vigencia de esta norma, las exoneraciones serán las siguientes:

1. Para las empresas que tengan su actividad impedida por nuevas restricciones o medidas de contención sanitaria:

a) Empresas con menos de 50 personas trabajadoras a 29 de febrero de 2020.

El 100% de la aportación empresarial por la cotización a la Seguridad Social, así como la relativa a las cuotas de aportación conjunta, durante el periodo de cierre, con el límite del 31 de mayo de 2021, respecto de las personas trabajadoras y los centros de trabajo afectados por las nuevas medidas.



b) Empresas con 50 o más personas trabajadoras a 29 de febrero de 2020.

El 90 % de la aportación empresarial y cuotas por conceptos de recaudación conjunta, durante el periodo de cierre y hasta el 31 de mayo de 2021, respecto de las personas trabajadoras y los centros de trabajo afectados por las nuevas medidas.

2. Para las empresas que tengan limitaciones en el desarrollo normalizado de su actividad:

a) Empresas con menos de 50 personas trabajadoras a 29 de febrero de 2020.

La exención respecto de la aportación empresarial y las cuotas de recaudación conjunta devengadas en los meses de febrero, marzo, abril y mayo de 2021 será del 100 %, 90 %, 85 % y 80 %, respectivamente, para las personas trabajadoras que tengan sus jornadas suspendidas o reducidas en los centros de trabajo donde esté limitada la actividad y por los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión.

b) Empresas con 50 o más personas trabajadoras a 29 de febrero de 2020.

La exención respecto de la aportación empresarial y las cuotas de recaudación conjunta devengadas en los meses de febrero, marzo, abril y mayo 2021 será del 90%, 80%, 75% y 70% respectivamente, para las personas trabajadoras que tengan sus jornadas suspendidas o reducidas en los centros de trabajo en los que esté limitada la actividad y por los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión.



¿Cuál es la cuantía de las exoneraciones de los ERTE de Fuerza Mayor tanto de las empresas pertenecientes a un sector con una elevada tasa de cobertura y una reducida tasa de recuperación, como de las que pertenecen a su cadena de valor y las que son económicamente dependiente de ellas?

Los porcentajes de exoneración aplicable a los ERTE de fuerza mayor de las empresas pertenecientes a un sector con una elevada tasa de cobertura y una reducida tasa de recuperación, como de las que pertenecen a su cadena de valor y las que son económicamente dependientes de ellas, serán:

- El 85% de la cotización a la Seguridad Social y por los conceptos de recaudación conjunta para las empresas de menos de 50 personas de plantilla a 29 de febrero de 2020.
- 75 % de la cotización a la Seguridad Social y por los conceptos de recaudación conjunta para las empresas de 50 y más personas de plantilla a 29 de febrero de 2020.

Estos porcentajes se aplicarán a todas las personas trabajadoras que reinicien su actividad a partir del 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, así como a aquellas que se mantengan en situación de suspensión de contrato o reducción de jornada hasta el 31 de mayo de 2021, en los porcentajes de jornada afectados por la suspensión.

¿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 incluidas en los sectores del Anexo del IV ASDE?

No. Sólo se entenderán empresas integrantes de cadena de valor o dependientes 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.



¿Se prevé que se puedan solicitar nuevos ERTE vinculados a exoneraciones por fuerza mayor derivada de la Covid-19?

Sí. Las empresas, cualquiera que sea el sector al que pertenezcan, afectadas en su actividad por la Covid-19 podrán acceder a nuevos ERTE exonerados. Concretamente los supuestos previstos son los siguientes:

1. Las empresas que en alguno de sus centros de trabajo vean impedido el desarrollo de su actividad como consecuencia de nuevas restricciones o medidas de contención sanitaria adoptadas, a partir del 1 de febrero de 2021, por autoridades españolas o extranjeras y por los centros de trabajo afectados por el cierre, previa tramitación de un ERTE por fuerza mayor.
2. Las empresas que en alguno de sus centros de trabajo vean limitado el desarrollo de su actividad económica normalizada como consecuencia de decisiones o medidas adoptadas por las autoridades españolas, por los centros de trabajo donde sufran esas limitaciones y por las personas trabajadoras en situación de suspensión de contrato o reducción de jornada, previa tramitación de un ERTE por fuerza mayor.

¿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 y al Item anterior.

¿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.

¿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.

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

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

1. Los ERTE ETOP, posteriores al 1 de febrero de 2021 que provengan de una transformación de ERTE por fuerza mayor o que se iniciaran al finalizar 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 febrero de 2021 y en la misma cuantía que correspondiera a dicho ERTE.



2. Los ERTE ETOP que tuvieran derecho a exoneraciones a 31 de enero de 2021, siempre que cumplan los mismos requisitos establecidos en los ERTE de fuerza mayor para ser considerados empresas pertenecientes a un sector con una elevada tasa de cobertura y una reducida tasa de recuperación, o empresas dependientes o integrantes de la cadena de valor de aquellas.

¿Existe alguna diferencia en la protección por desempleo de las personas trabajadoras incluidas en ERTE por Fuerza Mayor previstos en el artículo 22 del RDL 8/2020, los ERTE ETOP del artículo 23 del RDL 8 /2020, los ERTE por impedimento del RDL 24/2020, los de impedimento o limitación de actividad previstos en el RDL 30/2020 y los que se pueden tramitar o se mantienen vigentes en virtud de la letra del IV ASDE?

No. La protección por desempleo de las personas trabajadoras es idéntica con independencia del ERTE en el que se encuentren incluidas, siempre que éste, ya sea por fuerza mayor, ETOP o de suspensión o limitación de actividad económica derive de la crisis del COVID-19.

¿Cuáles son las medidas de protección de las personas trabajadoras previstas en el IV 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.
- Beneficios especiales para personas trabajadoras fijas discontinuas previstas en el Real Decreto-ley 8/2020 (contador a cero en caso de afectadas por ERTE y reposición de hasta 90 días de los consumidos por las que no lo estén).
- Mantenimiento de la mejora de la protección de las personas afectadas por ERTE con contrato a tiempo parcial.
- Mejora regulatoria para garantizar el acceso a los beneficios anteriores de todas las personas que estén contratadas con carácter previo a la tramitación del ERTE por la empresa, mediante la modificación legal correspondiente -reforma del Real Decreto-ley 8/2020-.
- Ampliación de la cobertura la prestación extraordinaria para las personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo y a aquellas que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas, admitiéndose el acceso a esta prestación extraordinaria si el interesado opta por renunciar a la prestación de nivel contributivo o asistencia a que tenga derecho

¿Existe un nuevo 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, de manera que 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 el citado artículo 5, así:

- Los compromisos de mantenimiento del empleo generados en virtud de los beneficios recogidos en el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, en el Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, y en el propio Real Decreto-ley 30/2020, continúan vigentes en los términos previstos en dichas normas y por los plazos recogidos en estas.



- Las empresas que, conforme a lo previsto en este real decreto-ley, reciban exoneraciones en las cuotas a la Seguridad Social, quedan comprometidas a un nuevo periodo de seis meses de salvaguarda del empleo, idéntico a los anteriores en sus términos, cómputos y plazo.
- Si la empresa estuviese afectada por un compromiso de mantenimiento del empleo previamente adquirido, el inicio del nuevo periodo previsto se producirá cuando aquel o aquellos hubiesen terminado.

Por lo tanto, la cláusula de salvaguarda vuelve a desplegar todo su contenido, lo que implica que las empresas, una vez cumplidos los periodos de 6 meses de salvaguarda de empleo que hubieran adquirido según lo previsto en las normas previas, se comprometen, en virtud del IV ASDE y de este real decreto-ley al que se trasladó, 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.