



## **ERTES POR FUERZA MAYOR SEGÚN EL REAL DECRETO-LEY 2/2021, DE 26 DE ENERO, DE REFUERZO Y CONSOLIDACIÓN DE MEDIDAS SOCIALES EN DEFENSA DEL EMPLEO: CRITERIO DE ACTUACIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO DE LA COMUNIDAD DE MADRID.**

La situación de la pandemia por la propagación del SARS-CoV-2 persiste con tal incidencia en la salud y en la economía que ha obligado a declarar un nuevo estado de alarma, a través del Real Decreto 926/2020, de 25 de octubre, por el que se declara el estado de alarma para contener la propagación de infecciones causadas por el SARS-CoV-2, para dar cobertura y seguridad jurídica a todas las nuevas medidas restrictivas que han tendido que adoptar las Comunidades Autónomas.

Dentro de este marco, es donde debe situarse el Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo que ha tenido que adoptarse con la finalidad de evitar y minimizar, en la medida de lo posible, la persistencia de los efectos negativos de la COVID-19, en particular sobre las empresas y el empleo.

Este Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, regula las prórrogas de los ERTES vigentes en el momento de su publicación y las exoneraciones de las cuotas empresariales a la Seguridad Social que se les aplican; tanto los de Fuerza Mayor como por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, así como la posibilidad de solicitar nuevos ERTES, o de modificar la condición o calificación de los ERTES por limitaciones de actividad a ERTE por impedimento o viceversa o de pasar de un ERTE por Fuerza Mayor a un ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Con la finalidad de facilitar la tramitación de estos nuevos procedimientos tras la aprobación del Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, por parte de las empresas con centros de trabajo en la Comunidad de Madrid, la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad quiere dar a conocer los elementos que conforman su régimen jurídico y los aspectos que se tendrán en consideración para su tramitación.

En este criterio se van a exponer las reglas y pautas que afectan a las empresas y entidades que tengan los expedientes de regulación de empleo, por causa de Fuerza Mayor, tanto los que han sido prorrogados como los que puedan solicitarse "ex novo".

### **CRITERIOS DE REFERENCIA**

Los aspectos que configuran esta regulación, y los que se tendrán en consideración por esta Dirección General son los siguientes:



- Se **prorrogan automáticamente hasta el 31 de mayo de 2021**, los ERTES por Fuerza Mayor autorizados por la Dirección General de Trabajo y vigentes **a fecha de 27 de enero de 2021**, que se relacionan a continuación:
- Los autorizados de acuerdo con el **artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020**, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.
  - Los autorizados de acuerdo con la Disposición Adicional Primera, punto 2º, del Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, denominados como **ERTES por rebrote**.
  - Los autorizados a las empresas o entidades que **pertenezcan a sectores con una elevada tasa de cobertura de expediente de regulación temporal de empleo y una reducida tasa de recuperación de actividad** (aquellos cuya actividad se clasifique en los CNAE del Anexo del Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero).
  - Los autorizados a las empresas que, bien por resolución expresa o por silencio, hayan sido declaradas como **integrantes de cadena de valor** o que **su negocio dependa, indirectamente y en su mayoría**, de aquellas que estén incluidas en los CNAE del Anexo del Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero.
  - Los autorizados de acuerdo con el artículo 2.1 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, denominados como **ERTES por impedimento**.
  - Los autorizados de acuerdo con el artículo 2.2 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, denominados **ERTES por limitaciones de actividad**.

Al tratarse de una prórroga automática, **la empresa o entidad NO tiene que iniciar un expediente ante la Dirección General de Trabajo**, y, en consecuencia, no es necesaria ninguna tramitación ni resolución por parte de aquella.

- Por otra parte, aquellas empresas o entidades que se vean afectadas por nuevas restricciones y medidas de contención, y que **no tengan vigente ningún ERTE, podrán solicitar un nuevo ERTE por impedimento o por limitaciones**.

La tramitación de estos ERTES se realizará según las normas y procedimientos establecidos en el artículo 2 Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre (informe potestativo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social).

Sin embargo, mientras que las exoneraciones de los ERTES por impedimento serán las que se establecen en el Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre; las exoneraciones en los ERTES por limitaciones de actividad serán los previstos en el nuevo Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero.

En ambos tipos de ERTES, las **medidas** de suspensión de contratos o de reducción de jornada tendrán **efectos desde el 1 de febrero hasta el 31 de mayo de 2021**.

- Si como **consecuencia de las nuevas medidas restrictivas** que se adopten por las autoridades competentes -estatales o autonómicas-, la empresa o entidad considera que el **ERTE** que tiene **autorizado y vigente**, por impedimento o por limitaciones de actividad, no responde o no se adapta a las necesidades o situación que tiene su actividad en este momento, **podrá variar o transitar de tipo de ERTE** (esto es, pasar de uno por limitaciones a uno por impedimento o viceversa), **sin que resulte necesario tramitar un nuevo ERTE** ante la Dirección General de Trabajo.
- Para cambiar, variar o transitar de situación o calificación de un ERTE ya autorizado, las empresas o entidades **únicamente deberán presentar una comunicación** ante la Dirección General de Trabajo.

En esta comunicación **debe constar**:

- La modificación de la calificación del ERTE, es decir, si se pasa a un ERTE por impedimento o a un ERTE por limitaciones, o viceversa.
- La fecha desde la que se produce este cambio.
- Los centros de trabajo afectados por el cambio de situación o calificación del ERTE.
- Las personas trabajadoras afectadas por el cambio de situación o calificación del ERTE.

Esta comunicación **también deberá ser remitida** a la representación legal de los trabajadores.

- Una vez presentada la comunicación a la Dirección General de Trabajo, **se remitirá copia a la Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Madrid**, para el desarrollo de las actuaciones de comprobación sobre la correcta aplicación de las exoneraciones de las cuotas de la Seguridad Social.
- En lo que se refiere al régimen de aplicación de las **exoneraciones de cuotas** de la Seguridad Social, la empresa, después de comunicar el cambio de tipo de ERTE a la Dirección General de

Trabajo, deberá presentar una **declaración responsable** ante la Tesorería General de la Seguridad Social.

Esta declaración responsable se realizará de acuerdo con lo establecido en el artículo 2.3 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, esto es:

- Se realizará respecto de cada código de cuenta de cotización y de mes de devengo.
- Identificación de las personas trabajadoras.
- Periodo de suspensión de contrato o de reducción de jornada.
- Existencia o mantenimiento de un ERTE.
- Fecha y forma de la resolución (expresa o por silencio) de la Autoridad Laboral por la que se autorizó el ERTE.
- Cumplimiento de los requisitos establecidos para la aplicación de estas exenciones.

La presentación de esta declaración se hará a través del sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social (Sistema RED), regulado en la Orden ESS/484/2013, de 26 de marzo.

- Las **exoneraciones de cuotas empresariales** a la Seguridad Social que reconoce el Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, se **aplicarán entre el 1 de febrero y el 31 de mayo de 2021**.

Son diferentes según el tipo de ERTE que se tenga autorizado y la actividad que se realice. Se exponen seguidamente:

- Las empresas o entidades que tengan un ERTE autorizado basado en el **artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020**, de 17 de marzo, y su actividad está **incluida** en los **códigos CNAE** del Anexo del nuevo Real Decreto-ley 2/2021, o cuyo negocio dependa, indirectamente y en su mayoría, de las empresas incluidas en dichos códigos, o que formen parte de la **cadena de valor** de éstas; se les concede unas **exoneraciones del 85%** para las empresas de menos de 50 trabajadores y del **75%** para empresas de 50 o más trabajadores.

Estos porcentajes serán aplicables tanto a los trabajadores que estén afectados por las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada, como a los trabajadores que hayan reiniciado su actividad desde el 13 de mayo 2020 o desde el 1 de febrero de 2021.

- Las empresas o entidades que tengan autorizado un **ERTE por rebrote** (Disposición Adicional Primera.2º del Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio) también tiene exoneraciones de las cuotas empresariales de la Seguridad Social de un **100%** para las empresas de menos de 50 trabajadores, y del **90%** para las empresas de 50 o más trabajadores.

Estas exoneraciones serán únicamente para los trabajadores afectados por las medidas del ERTE.

- Las empresas o entidades que tengan autorizado un **ERTE por impedimento** (artículo 2.1 del Real Decreto 30/2020), tendrán una exoneración del **100%** para las empresas de menos de 50 trabajadores y del **90%** cuando la empresa tenga 50 o más trabajadores.

Estas exoneraciones serán únicamente aplicables a los trabajadores afectados por las medidas del ERTE.

- Las empresas o entidades que tengan autorizado un **ERTE por limitaciones de actividad** (artículo 2.2 del Real Decreto 30/2020), y únicamente en lo que se refiere a los trabajadores que estén afectados por las medidas de suspensión o reducción, tendrán una exoneración de:

- ✓ En empresas de menos de 50 trabajadores: El **100%** de la aportación empresarial devengada durante el mes de **febrero** de 2021, el **90%** en **marzo** de 2021, el **85%** en **abril** 2021 y el **80%** en **mayo** de 2021.
- ✓ En empresas de 50 o más trabajadores: El **90%** de la aportación empresarial devengada durante el mes de **febrero** de 2021, el **80%** en **marzo** de 2021, el **75%** en **abril** 2021 y el **70%** en **mayo** de 2021.

- Las empresas o entidades que tengan un **ERTE autorizado** basado en el **artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020**, de 18 de marzo, pero su actividad **no esté incluida** en los códigos CNAE del Anexo del nuevo Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, o cuyo negocio no dependa, indirectamente y en su mayoría, de las empresas incluidas en dichos códigos o que no formen parte de la cadena de valor de éstas, **no tendrán exoneración** alguna.
- El Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, **mantiene las obligaciones anudadas establecidas en normas anteriores** (transparencia fiscal, prohibición de externalización de actividades y de realización de horas extraordinarias, nuevas contrataciones, reparto de dividendos, etc.),



**Comunidad  
de Madrid**

hasta el 31 de mayo de 2021, para todos los expedientes autorizados con anterioridad o en virtud del citado Real Decreto-ley que se apliquen las exoneraciones previstas en este.

- Respecto a la obligación del mantenimiento del empleo (**salv guarda del empleo**), las empresas o entidades que reciban exoneraciones de cuotas empresariales a la Seguridad Social reguladas en este nuevo Real Decreto-ley 2/2021, están obligadas a mantener por un nuevo periodo de 6 meses el empleo. De acuerdo con lo previsto en el artículo 5 del Real Decreto-ley 30/2020, en aquellos supuestos en los que la empresa estuviera afectada por un compromiso anterior de mantenimiento del empleo, este nuevo periodo de 6 meses empezaría a computarse cuando finalizara el anterior compromiso.

En Madrid, a 5 de febrero de 2021.

**Álvaro Rodríguez de la Calle**  
Director General de Trabajo