



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