
DE :	SECRETARIO GENERAL	ARCHIVO:	Príncipe de Vergara, 74 28006 - MADRID
A:	ORGANIZACIONES MIEMBRO	N/REF:	jlv/mm Telf.: 91.562.55.90 Fax: 91.562.57.58 Web: www.confemetal.es E-mail: confemetal@confemetal.es
FECHA:	27 de enero de 2021	S/REF:	

◆ **ASUNTO:** Acuerdo prórroga de los ERTES - Real Decreto-ley 2/2021. ◆

CONFEDERACION ESPAÑOLA DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES DEL METAL

Querido/a amigo/a,

El Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, (BOE 27.01.2021) de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo, recoge lo pactado en el IV Acuerdo Social en Defensa del Empleo alcanzado entre el Gobierno, CC.OO. y UGT, y la CEOE, así como el Acuerdo con las Organizaciones de Autónomos, sobre la prórroga de la prestación por cese de la actividad.

Sobre los **ERTES**, no hay grandes novedades respecto al acuerdo anterior, destacando las siguientes:

- La prórroga de automática de los ERTE por fuerza mayor del artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, hasta el 31 de mayo de 2021.
- La prórroga de aquellos ERTE por impedimento de la actividad autorizados con base en lo dispuesto en el apartado 2 de la Disposición Adicional Primera del Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, que se mantendrán vigentes en los términos de las resoluciones por las que fueron autorizados. Lo mismo sucede con aquellos que lo fueron con base en lo dispuesto en el artículo 2.1 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo.

Desde el 1 de febrero y hasta el 31 de mayo de 2021, a estos ERTE les aplicarán las medidas extraordinarias en materia de cotización: en caso de empresas de menos de 50 trabajadores a 29 de febrero de 2020, las exoneraciones son del 100% de la aportación empresarial durante el periodo de cierre hasta el 31 de mayo de 2021, y del 90% en caso de empresas con 50 o más trabajadores.

También, 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 RLT el cambio de situación, la fecha de efectos, así como los centros y personas afectadas.

- Los **ERTES 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, se prorrogan automáticamente hasta el 31 de mayo de 2021.

Las exoneraciones aplicables a estos ERTE, desde el 1 de febrero de 2021, son las siguientes:

a) Para empresas con menos de 50 trabajadores o asimilados a los mismos en situación de alta a 29 de febrero de 2020, la exención respecto de la aportación empresarial devengada en los meses de febrero, marzo, abril y mayo de 2021 alcanzará el 100%, 90%, 85% y 80%, respectivamente.

b) Para empresas con 50 o más trabajadores o asimilados a los mismos en situación de alta a 29 de febrero de 2020, la exención de la aportación empresarial devengada en los meses de febrero, marzo, abril y mayo de 2021 será del 90%, 80%, 75% y 70%, respectivamente.

- Respecto a los **ERTES ETOP vinculados a la COVID-19**, se mantiene la posibilidad de solicitarlos desde la entrada en vigor de este RDL y hasta el 31 de mayo de 2021 en los términos previstos por el artículo 3 del RDL 30/2020, de 29 de septiembre.

Asimismo, pueden seguir solicitándose prórrogas de los ERTE ETOP que finalicen durante la vigencia de este RDL si se alcanza acuerdo en el periodo de consultas. En todo caso, la prórroga deberá ser comunicada a la autoridad laboral.

- Se prorrogan los **límites y previsiones relacionados con el reparto de dividendos y la transparencia fiscal** para todos los ERTE autorizados con anterioridad o en virtud de este nuevo RDL, y se extiende **la salvaguarda del empleo** según lo previsto en el artículo 5 del RDL 30/2020, tanto en relación con los periodos anteriores como en virtud de los beneficios recogidos en este nuevo RDL. También siguen en vigor **los límites y excepciones en relación con la realización de horas extraordinarias, nuevas contrataciones y externalizaciones** hasta el 31 de mayo de 2021.

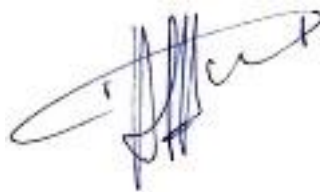
Asimismo, sigue en vigor hasta el 31 de mayo de 2021 la prohibición de despedir; por ello sigue sin considerarse causa justificativa del despido, la fuerza mayor y las causas objetivas que amparan los ERTE y la interrupción del cómputo de los contratos temporales afectados por una suspensión del contrato.

En cuanto a las **medidas de protección por desempleo**, prorrogan hasta el 31 de mayo de 2021 las recogidas en los artículos 8, 10 y 11 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, incluyendo la ausencia de consumo de la prestación por desempleo. Además, las empresas que ya hubieran presentado solicitud colectiva de acceso a la prestación por desempleo en virtud de lo dispuesto en el artículo 8.2 del Real Decreto-ley 30/2020 no estarán obligadas a la presentación de una nueva solicitud respecto de los trabajadores incluidos en la anterior.

El **Plan MECUIDA**, por el que se contemplan medidas de conciliación familiar y laboral con motivo de la COVID-19, estará vigente hasta el 31 de mayo de 2021.

Las bases mínimas de cotización durante el año 2021 serán las vigentes a 31 de diciembre de 2019, hasta que se fije el salario mínimo profesional para 2021.

Esperando que esta información resulte de tu interés, recibe un cordial saludo.



Andrés Sánchez de Apellániz