

APUNTES

Análisis del V ASDE y Real Decreto-ley 11/2021

2 junio 2021

(Nº 32)

SERVICIO DE
ESTUDIOS
UGT

CONTENIDO

- Introducción
- Medidas extraordinarias contenidas en el V ASDE y RDL 11/2021
 - ERTES vinculados a la COVID-19
 - Prórroga de contenidos complementarios (art.3 del RDL 11/2021)
 - Protección de las personas trabajadoras (art.4 RDL 11/2021)
 - Aplicación de los ERTE a las personas con contrato fijo-discontinuo o que realizan trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas (Disposición Adicional Tercera RDL 11/2021)
 - Efectos de las exenciones en la cotización a la seguridad social (Disposición Adicional Cuarta RDL 11/2021)
 - Comisión de Seguimiento Tripartita Laboral (Disposición Adicional Segunda RDL 11/2021)
 - Entrada en vigor
- Últimas reflexiones
- Resumen medidas

Introducción

Después de más de un año de pandemia por el coronavirus, persisten sus efectos en la salud, en la actividad económica y en el empleo.

Durante todo este tiempo la situación ha sido cambiante y en la actualidad, aunque los datos animan al optimismo, no se puede bajar la guardia ni considerar que hemos vuelto a la normalidad.

Desde el primer momento las organizaciones empresariales, CEOE y CEPYME, y las sindicales, UGT y CCOO, nos dimos cuenta de la gravedad de la situación y de la necesidad de adoptar medidas para paliar las repercusiones que sin duda tendría sobre empresas y personas trabajadoras. Desde el ámbito sindical, teníamos claro que no íbamos a permanecer impasibles, ni a consentir que pudieran repetirse “soluciones” semejantes a las adoptadas en crisis anteriores, como sucedió con la económica y financiera de 2008.

Con ese objetivo, el 11 de mayo de 2020 se firmó el *Acuerdo Social en Defensa del Empleo* (ASDE) por el presidente del gobierno, los presidentes de las organizaciones empresariales y los secretarios generales de las organizaciones sindicales. Desde entonces se han suscrito tres acuerdos más al que se suma el reciente V ASDE del pasado día 27 de mayo y con duración hasta el 30 de septiembre de 2021.

Todos se han caracterizado por la adaptación de las medidas introducidas a la realidad del momento temporal en el que se adoptaban, puesto que la vigencia de las mismas se ha limitado precisamente para poder responder, con más acierto, a los cambios y evolución de la pandemia y siempre con la finalidad de defender el empleo y garantizar la viabilidad futura de las empresas, evitando los despidos y la destrucción de puestos de trabajo.

Este V ASDE prorroga el contenido del IV ASDE con las actualizaciones y referencias normativas imprescindibles.

No obstante, hay que destacar la especial atención que se ha prestado a la protección de las personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo y con trabajos fijos y periódicos, y las modificaciones introducidas en materia de exoneraciones. Precisamente ha sido este último aspecto el que ha provocado mayor discusión en el seno de la Comisión de Seguimiento Tripartita Laboral debido a la diferencia de criterios entre el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y los interlocutores sociales, dificultando el acuerdo hasta el último momento, casi al límite de finalizar la vigencia del anterior.

Salvadas estas diferencias, lo importante es que una vez más el DIÁLOGO SOCIAL se ha impuesto, primando el interés general sobre cualquier otro.

El *Real Decreto-ley 11/2021, de 27 de mayo, sobre medidas urgentes para la defensa del empleo, la reactivación económica y la protección de los trabajadores autónomos*, publicado en el BOE del día siguiente¹, y en vigor desde ese mismo día, recoge íntegramente este V Acuerdo porque, al igual que en las anteriores ocasiones, tiene forma de texto articulado que se traslada directamente a la norma.

Como también viene siendo habitual, completan el contenido del RDL otras normas sobre medidas que afectan a profesores universitarios, personas con discapacidad intelectual límite, al sector cultural, a los trabajadores autónomos o sobre la prórroga del Plan MECUIDA.

En el análisis que se realiza a continuación de este V ASDE y de los artículos del citado *Real Decreto-ley 11/2021, de 27 de mayo*, (RDL 11 /2021), se repasan sus contenidos haciendo hincapié en los aspectos que se han modificado, puesto que el conjunto de las normas reproduce las del IV ASDE y el RDL 2/2020².

Medidas extraordinarias contenidas en el V ASDE y RDL 11/2021

La idea principal es que se prorrogan las medidas establecidas en el IV ASDE, que fueron trasladadas al RDL 2/2021, en materia de flexibilidad interna (ERTE), protección por desempleo de las personas trabajadoras y garantías para proteger el empleo, evitar los despidos y la eliminación de puestos de trabajo.

Todas ellas se plasman en los cuatro primeros artículos del Título I del RDL 11 /2021 y en sus disposiciones adicionales primera, segunda, tercera y cuarta.

El **artículo 1** establece la prórroga de los expedientes de regulación temporal de empleo de fuerza mayor basados en causas relacionadas con la situación pandémica hasta el 30 de septiembre de 2021 y las medidas extraordinarias en materia de cotización vinculadas a los mismos, actualizando el porcentaje de exoneración en las cotizaciones a la Seguridad Social.

¹ <https://www.boe.es/boe/dias/2021/05/28/pdfs/BOE-A-2021-8877.pdf>

² [Análisis del IV ASDE y el Real Decreto-Ley 2/2021 \(servicioestudiosugt.com\)](https://servicioestudiosugt.com). APUNTES “Análisis del IV ASDE y RDL 2/2021”. Servicio de Estudios de la Confederación. 29 de enero de 2021

El **artículo 2** contiene las reglas sobre nuevos expedientes de regulación temporal de empleo por impedimento y limitaciones que puedan producirse a partir de la entrada en vigor del RDL, prorrogando las previstas en el artículo 2 del Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, si bien también se actualizan las exoneraciones de cuotas a la Seguridad Social.

El **artículo 3**, las medidas para garantizar el cumplimiento de los fines pretendidos y en el **artículo 4** las medidas relativas a la protección de las personas trabajadoras.

La **Disposición adicional primera** está dedicada a las empresas que siguen especialmente afectadas por las consecuencias derivadas de la pandemia y por ello requieren mayor protección, habiéndose variado el criterio sobre la tasa de recuperación.

La **Disposición adicional segunda** mantiene la regulación sobre la Comisión de Seguimiento Tripartita Laboral.

Se dedica una **Disposición adicional tercera** a la regulación de medidas, incluyendo la prestación extraordinaria ya existente, sobre las personas trabajadoras con contrato fijo-discontinuo y las que realizan trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas, y determinando las obligaciones de las empresas.

La **Disposición adicional cuarta** establece de forma expresa consecuencias de las exenciones en la cotización a la Seguridad Social y su consideración como periodo de ocupación cotizada a todos los efectos.

ERTES vinculados a la COVID-19

- **POR FUERZA MAYOR (Prórrogas; art.1 RDL 11/2021)**

⇒ Se prorrogan automáticamente hasta el 30 de septiembre de 2021 los ERTE vigentes a la fecha de entrada en vigor del RDL (20 de mayo de 2021) basados en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020 (es decir, por fuerza mayor). Si la actividad de la empresa está incluida en alguno de los CNAE que se recogen en el Anexo o forme parte de la cadena de valor de alguna de las empresas que tengan tales CNAE, se percibirán exoneraciones.

⇒ También se entienden prorrogados los ERTE **por impedimento** en el desarrollo de la actividad autorizados conforme al apartado 2 de la disposición adicional primera del RDL 24/2020, de 26 de junio, vigentes según los términos recogidos en las correspondientes resoluciones estimatorias, expresas o por silencio administrativo.

Se mantendrán vigentes los ERTE **por impedimento** en el desarrollo de la actividad autorizados en base a lo dispuesto en el artículo 2.1 del RDL 30/2020 o en el artículo 2.1 del RDL 2/2021, en los términos recogidos en las resoluciones estimatorias, expresas o por silencio administrativo.

En ambos casos, son de aplicación las medidas sobre cotización previstas en el artículo 2.1 del RDL 30/2020, durante el período de cierre y hasta el 30 de septiembre de 2021.

⇒ **ERTE por limitación** al desarrollo normalizado de la actividad vigentes, basados en el artículo 2.2 del RDL 30/2020, o en el artículo 2.1 del RDL 2/2021, se prorrogarán automáticamente hasta el 30 de septiembre de 2021.

Las exoneraciones aplicables a estos expedientes, se han modificado y serán:

Personas trabajadoras con sus ACTIVIDADES SUSPENDIDAS.

- ◆ Respecto a los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, la exención de la aportación empresarial devengada en los meses de junio, julio, agosto y septiembre de 2021, alcanzará el 85 %, 85 %, 75 % y 75 %, respectivamente, cuando la empresa hubiera tenido menos de cincuenta personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020.
- ◆ La exención respecto de la aportación empresarial devengada en los meses de junio, julio, agosto y septiembre de 2021 alcanzará el 75 %, 75 %, 65 % y 65 %, respectivamente, cuando la empresa hubiera tenido cincuenta o más personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020.
- **POR IMPEDIMENTO O LIMITACIONES DE ACTIVIDAD (Nuevos ERTE; art.2 RDL 11/2021)**

Aunque las perspectivas de mejora son alentadoras, el Acuerdo prevé, como sucedió en el anterior, la posibilidad de tener que solicitar un nuevo ERTE a partir del 1 de junio de 2021 y hasta el 30 de septiembre de 2021, en el caso de empresas o entidades que se vean afectadas por restricciones o medidas de contención sanitaria.

Se trata de **NUEVOS ERTE POR IMPEDIMENTO O LIMITACIONES** a la actividad que se van a regir por el artículo 2 del RDL 30/2020, salvo que les resulte de aplicación lo que se ha previsto en los casos de pasar de una situación de impedimento a una de limitación o viceversa, en cuyo supuesto hay que estar a la regulación específica establecida para tales supuestos.

El procedimiento y los requisitos para la exoneración de cuotas a la Seguridad Social aplicables son también los previstos en el citado artículo 2 del RDL 30/2020.

Los porcentajes para la exoneración de cuotas a la Seguridad Social cuando el ERTE sea por impedimento a la actividad, para los meses de junio a septiembre de 2021, serán los regulados en el apartado 1 del artículo 2 del Real Decreto-ley 30/2020.

Cuando lo sea por limitaciones a la actividad serán los previstos en el art. 1.4 del nuevo RDL. Es decir, los fijados para **ERTE por limitación** que se han modificado y hemos referido antes.

- **TRÁNSITO DE SITUACION DE IMPEDIMENTO A LIMITACIÓN O VICEVERSA (art.2 apartados 2, 3 y 4 RDL 11/2021)**

Para facilitar los cambios que se puedan producir en función de la evolución de la situación de la pandemia y medidas sanitarias acordadas, se mantiene la regulación en el sentido de posibilitar la adaptación de la calificación del tipo de ERTE sin necesidad de tramitar uno nuevo. Basta con comunicar a la autoridad laboral que hubiese aprobado el expediente y a la representación legal de las personas trabajadoras el cambio de situación producido, la fecha de efectos, los centros y personas trabajadoras afectadas, y presentar declaración responsable ante la Tesorería General de la Seguridad Social.

La autoridad laboral trasladará la comunicación a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, para su control.

Los porcentajes de exoneración deberán ajustarse en cada momento a la naturaleza impositiva o limitativa de la situación de fuerza mayor en la que se encuentre la empresa.

Estas medidas facilitadoras se aplican a todos los ERTE por impedimento o limitación, no solo a los nuevos que se puedan presentar, también a los de la disposición adicional primera del **RDL 24/2020**, a los del **art. 2 del RDL 30/2020** y a los del **artículo 2 del RDL 2/2021**.

- **EMPRESAS DE SECTORES CON ELEVADA TASA DE COBERTURA POR ERTE Y REDUCIDA TASA DE RECUPERACIÓN DE ACTIVIDAD (Disposición Adicional Primera RDL 11/2021)**

Siguiendo el criterio de los dos anteriores Acuerdos, se ha considerado necesario seguir atendiendo de forma específica a las empresas que continúan en peor situación, estableciendo exoneraciones específicas tanto para ellas como para las que dependan o formen parte de su cadena de valor, siempre que tengan ERTE prorrogados automáticamente hasta el 30 de septiembre de 2021, conforme a lo establecido en el artículo 1 del RDL 11/2021, y su CNAE se encuentre en la lista del Anexo del RDL 11/2021.

Para conformar esa lista el Acuerdo ha ampliado uno de los criterios tenidos en cuenta, en concreto el relativo a la tasa de recuperación de la actividad, cuyo porcentaje ha de ser inferior al 75% (antes se fijaba en 70%), manteniéndose el de afiliados cubiertos por ERTE (tasa de afectación superior al 15%).

Las empresas que quedarán exoneradas, entre el 1 de junio de 2021 y el 30 de septiembre de 2021, del abono de la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, son:

- Empresas a las que se prorrogue automáticamente el expediente de regulación temporal de empleo vigente, basados en el artículo 22 RDL 8/2020, cuya actividad se clasifique en alguno de los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas previstos en el Anexo en el momento de su entrada en vigor.
- Esas mismas empresas que transiten, entre el 1 de febrero y el 31 de mayo de 2021, desde un ERTE de FM basado en las causas del artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, a uno de causas ETOP.
- Las titulares de un ERTE ETOP art. 23 RDL 8/2020 ERTE a las que se refieren letras b) y c) del apartado 3 de la DA primera RDL 30/2020, y aquellas a las que se refiere la letra b) del apartado 2 de la disposición adicional primera del RDL 2/2021, que hubieran tenido derecho a las exenciones fijadas en esa DA, y cuya actividad se clasifique en alguno de los CNAE previstos en el anexo.
- Empresas a las que se prorrogue automáticamente el ERTE basado en el artículo 22 del RDL 8/2020, cuyo negocio dependa, indirectamente y en su mayoría, de las empresas a las que se refieren las letras anteriores, o que formen parte de la cadena de valor de estas.
- Las empresas dependientes o integrantes de la cadena de valor que hayan transitado en los términos establecidos en la DA primera del RDL 30/2020, o de la DA primera del RDL 2/2021, o transiten en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de 2021, desde un ERTE FM del artículo 22 del RDL 8/2020, a uno ETOP, según lo establecido en el artículo 3 del RDL 30/2020, o en el artículo 3 del RDL 11/2021.

Las EXONERACIONES que les corresponden a estas empresas se han modificado tanto porque ahora se diferencia entre situación de reinicio de actividad y mantenimiento de la suspensión, como porque cambian los porcentajes.

- Respecto de las personas trabajadoras afectadas por el expediente de regulación temporal de empleo que **reinicien** su actividad a partir del 1 de junio de 2021, o

que la hubieran reiniciado desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo:

a) El **95%**, de la aportación empresarial devengada en junio, julio, agosto y septiembre de 2021, cuando la empresa hubiera tenido menos de cincuenta personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020.

b) El **85%** de la aportación empresarial devengada en junio, julio, agosto y septiembre de 2021, cuando la empresa hubiera tenido cincuenta o más personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta a 29 de febrero de 2020.

→ Respecto de las personas trabajadoras que tengan sus actividades suspendidas entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de 2021:

a) El **85%** de la aportación empresarial devengada en junio, julio, agosto de 2021, y 70% de la devengada durante en septiembre de 2021, respectivamente, cuando la empresa hubiera tenido menos de cincuenta personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020.

b) El **75%** de la aportación empresarial devengada en junio, julio, agosto de 2021, y 60% de la devengada en el mes de septiembre de 2021, respectivamente, cuando la empresa hubiera tenido cincuenta o más personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020.

Prórroga de contenidos complementarios (art.3 del RDL 11/2021)

Al igual que sucediera en el anterior Acuerdo y RDL 2/2021, se prorrogan varios artículos contenidos en el RDL 30/2020, como se recordaba en el documento de Análisis elaborado por el SEC antes citado y al que nos remitimos, que en resumen se refieren a:

ERTE ETOP (nuevos)

Los ERTE basados en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción vinculadas a la Covid-19, iniciados tras la entrada en vigor del nuevo RDL y hasta el 30 de septiembre de 2021, les resultarán de aplicación las previsiones establecidas en el artículo 3 del RDL 30/2020 sobre Procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción vinculadas a la COVID-19.

ERTE ETOP (iniciados antes)

También se siguen aplicando las previsiones del artículo 3.4 del mismo RDL 30/2020, hasta el 30 de septiembre de 2021, a los ERTE ETOP vinculados al COVID-19 iniciados antes de la entrada en vigor del último RDL.

LÍMITES Y PREVISIONES RELACIONADOS CON REPARTO DE DIVIDENDOS

Los límites y previsiones del artículo 4 del RDL 30/2020, se mantendrán vigentes hasta el 30 de septiembre de 2021, para todos los expedientes, autorizados con anterioridad o en virtud de la presente norma, a los que se apliquen las exoneraciones que recoge el nuevo RDL.

COMPROMISO DE MANTENIMIENTO DEL EMPLEO

La salvaguarda del empleo será de aplicación conforme al artículo 5 del RDL 30/2020, en relación a los periodos anteriores y al que se deriva de los beneficios recogidos en el nuevo RDL y de conformidad con los plazos correspondientes.

Recordemos que esto significa que siguen vigentes:

- los compromisos de mantenimiento del empleo regulados en la Disposición Adicional sexta del RDL 8/2020,
- en el artículo 6 del RDL 24/2020, en los términos previstos en dichos preceptos y por los plazos que fijan,
- en el propio art. 5 del RDL 30/2020,
- los nuevos plazos que se deriven de este nuevo RDL.

En consecuencia, si la empresa estuviese afectada por un compromiso de mantenimiento del empleo previamente adquirido, **el inicio del periodo**, por las exoneraciones que se apliquen por este RDL, se producirá **cuando aquel o aquellos hayan terminado**.

HORAS EXTRAORDINARIAS, NUEVAS CONTRATACIONES Y EXTERNALIZACIONES

A todos los expedientes autorizados en virtud del nuevo RDL se les aplicarán los límites y excepciones sobre realización de horas extraordinarias, nuevas contrataciones y externalizaciones a los que se refiere el artículo 7 del RDL 30/2020, que se mantendrán vigentes hasta el 30 de septiembre de 2021.

PROHIBICIÓN DE DESPEDIR. INTERRUPCIÓN DE LOS CONTRATOS TEMPORALES

Estas dos medidas, contempladas en los artículos 2 y 5 del RDL 9/2020, se mantienen también hasta el 30 de septiembre de 2021. Son especialmente importantes para evitar la destrucción de empleo.

Protección de las personas trabajadoras (art.4 RDL 11/2021)

Las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo reguladas en el artículo 8 del RDL 30/2020, de 29 de septiembre, son de aplicación hasta el 30 de septiembre de 2021 tanto para las personas afectadas por los ERTE a los que se refiere ese precepto, como para las afectadas por ERTE que se contemplan en el RDL 2/2021, de 26 de enero y en este RDL 11/2021.

Ello significa que **todas las personas trabajadoras están protegidas:**

- Tienen **derecho a la prestación contributiva por desempleo, aunque se carezca del periodo de ocupación cotizada mínimo** necesario.

Medida aplicable también a quienes tengan la condición de socias trabajadoras de sociedades laborales y de cooperativas de trabajo asociado que tengan previsto cotizar por la contingencia de desempleo.

- La **cuantía de la prestación por desempleo** se determinará aplicando, a la base reguladora de la relación laboral afectada por el expediente, el porcentaje del **70 por ciento** (sin perjuicio de la aplicación de las cuantías máximas y mínimas previstas en el art. 270.3 LGSS).
- El **contador a cero** conforme a la regulación dada por el RDL 30/2020 supone que hasta el 30 de septiembre de 2020 se mantuvo vigente, sin condiciones. A partir del 1 de octubre se modificó en el sentido de que se comenzó a consumir prestación (que no afectará a las nuevas prestaciones que se inicien a partir del 1 de octubre de 2026), salvo en los supuestos que la propia norma especificaba.

Recordemos que la norma establece: *“con el objetivo proteger a las personas afectadas en sus empleos por la crisis, especialmente a las más vulnerables, **no se computarán en ningún momento como consumidas las prestaciones por desempleo disfrutadas, durante los expedientes referidos en el apartado 1 de este artículo, por aquellas que accedan a un nuevo derecho, antes del 1 de enero de 2022, como consecuencia de la finalización de un contrato de duración determinada o de un despido, individual o colectivo, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o un despido por cualquier causa declarado improcedente.**”*

Esta regulación implica que solo a las personas trabajadoras que vean extinguido su contrato en algún momento del año 2021 no le van a computar las prestaciones percibidas por estos ERTE, salvo que el

trabajador/a haya sido objeto de un despido por causa “imputable” a él (por ej. un disciplinario procedente), en cuyo caso también computarán como consumidas aquellas prestaciones por desempleo que haya percibido a partir del 1 de octubre de 2020.

También hasta el 30 de septiembre de 2021 se mantiene **la prestación extraordinaria fijos discontinuos y fijos y periódicos de fechas ciertas** (regulación que se completa con la DA tercera); la **compatibilidad de las prestaciones por desempleo con el trabajo a tiempo parcial** en determinados supuestos y la protección de **personas asimiladas a trabajadores por cuenta ajena** a los que se refiere la letra c) del apartado 2 del artículo 136 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Aplicación de los ERTE a las personas con contrato fijo-discontinuo o que realizan trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas (Disposición Adicional Tercera RDL 11/2021)

Las especiales características del trabajo fijo discontinuo, también del fijo periódico - aunque en menor medida por contar con la certeza de que se realiza en fecha cierta-, han generado dudas de interpretación o dificultades en la aplicación de algunas de las medidas extraordinarias para paliar los efectos de la crisis sanitaria. Por ello, en este V ASDE se ha querido dotar de mayor certeza y claridad a este tipo de trabajo con normas, casi instrucciones, que no dejan lugar a dudas.

En este sentido, se fija:

- Durante el periodo teórico de llamamiento, tomando como referencia el que tuvo lugar entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de 2019, las empresas deben incorporar efectivamente a las personas con este tipo de contrato.
- Si por las restricciones y medidas de contención sanitaria, no se puede desarrollar la actividad, estas personas trabajadoras han de incluirse en los ERTE vigentes a fecha de entrada en vigor de esta norma o autorizados con posterioridad a esta, y mantenerse hasta su reincorporación efectiva o hasta la fecha de interrupción de su actividad.

Para que ninguna de estas personas quede desprotegida, se mantiene la prestación extraordinaria regulada en el artículo 9 del RDL 30/2020, que se aplicará cuando el periodo teórico de llamamiento no esté comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre y una vez finalizado este, así como durante las interrupciones ordinarias de actividad en aquellos casos en que haya incorporación efectiva, además de situaciones no reguladas expresamente (por. ej., si la persona trabajadora no fue llamada en el periodo teórico de llamamiento porque no eran necesarios más trabajadora/es).

Efectos de las exenciones en la cotización a la Seguridad Social (Disposición Adicional Cuarta RDL 11/2021)

También como contenido novedoso respecto a los anteriores textos, se ha introducido una DA en la que se establece que las exenciones en la cotización a la Seguridad Social no tendrán efectos para las personas trabajadoras, **manteniéndose la consideración del periodo en que se apliquen como efectivamente cotizado a todos los efectos.**

Y para que no quede resquicio alguno a la duda, se establece que esas exenciones en la cotización son las recogidas en todos los RDL, con cita expresa de los mismos: en el artículo 24 del RDL 8/2020; en el artículo 4 del RDL 18/2020; en el artículo 4, 8 y disposición adicional primera del RDL 24/2020; en el artículo 2 y disposición adicional primera del RDL 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo; en el artículo 7 del RDL 35/2020, de 22 de diciembre, de medidas urgentes de apoyo al sector turístico, la hostelería y el comercio y en materia tributaria, y en los artículos 1 y 2 y disposición adicional primera del RDL 2/2021, desde la correspondiente fecha de entrada en vigor de las referidas disposiciones.

Comisión de Seguimiento Tripartita Laboral (Disposición Adicional Segunda RDL 11/2021)

Se mantiene en los mismos términos la regulación de esta Comisión contenidos en el RDL 30/2020, puesto que la pandemia no ha terminado y debe ser esta Comisión la que haga el seguimiento y evaluación de la evolución de la misma y de las medidas existentes.

Entrada en vigor (Disposición final quinta RDL 11/2021)

El mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», es decir el 28 de mayo de 2021.

Últimas reflexiones

- ♣ La crisis provocada por la pandemia ha puesto a prueba la madurez de nuestra sociedad e instituciones.
- ♣ Es todo un ejemplo el papel que desde el inicio ha sido asumido por las organizaciones empresariales, CEOE y CEPYME, y las sindicales, UGT y CCOO, al

³ Todo el RDL 11/2021 entra en vigor el 28 de mayo de 2021, salvo la disposición final primera (sobre contratación de personas con capacidad intelectual límite) que entrará en vigor el día 1 de junio de 2021].

tiempo que se ha evidenciado el valor que tiene el diálogo social en todos los ámbitos y muy especialmente en el de las relaciones laborales.

- ♣ Con este V ASDE se revalida el diálogo social y se da la confianza y tranquilidad que necesitan empresas y personas trabajadoras en momentos de tanta incertidumbre.
- ♣ Aunque el propósito inicial en la negociación de este nuevo Acuerdo era prorrogar las medidas contenidas en el IV ASDE, porque han demostrado su eficacia y efectos favorables y se trataba de agilizar ese proceso negociador, la diferente visión mantenida sobre las exoneraciones por parte del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (apostando por más apoyo a la reactivación) y el conjunto de los interlocutores sociales (apoyando a quienes aún no se han podido reactivar) ha dificultado y alargado el mismo.
- ♣ El resultado final es, como en las anteriores ocasiones, un Acuerdo equilibrado, con apoyo a las empresas, protección a las personas trabajadoras y garantías para asegurar el cumplimiento del objetivo que lo inspira que no es otro que la defensa del empleo.
- ♣ Sigue siendo fundamental el papel que han de desarrollar los representantes de los trabajadores y su función de control, junto a la ITSS, para evitar situaciones de fraude o abuso.
- ♣ La Comisión de Seguimiento Tripartita también revalida su importancia, manteniendo las mismas funciones sobre valoración de las medidas y evolución de la actividad económica y el empleo, así como el análisis de otras futuras que sean precisas para la protección del empleo y el tejido productivo.

Y dos últimas reflexiones:

- ▷ Sobre la técnica jurídica empleada: las permanentes remisiones a normas anteriores, no es la técnica más didáctica, aunque es cierto que se juega con la ventaja que otorga la experiencia acumulada en todos estos meses y que, al tratarse de textos que reproducen los anteriores por ser prorrogados, resultan ampliamente conocidos por todos los destinatarios y operadores.
 - ▷ Sobre las perspectivas de futuro: el proceso de vacunación ha despegado con fuerza y es de esperar su repercusión también en la recuperación económica.
-

RESUMEN MEDIDAS

EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO VINCULADOS A LA COVID-19

TIPO DE ERTE	EXONERACIONES
POR FUERZA MAYOR (Vigentes a fecha 28 de mayo de 2021) Art. 1.1 RDL 11/2021	Se les aplicarán si la actividad de la empresa está incluida en alguno de los CNAE del Anexo del RDL 11/2021 o forma parte de la cadena de valor.
POR IMPEDIMENTO DE ACTIVIDAD (La empresa o entidad no puede llevar a cabo su actividad en alguno de sus centros de trabajo, por nuevas restricciones o medidas de contención sanitaria) Art. 1.2 y 1.3 RDL 11/2021	Desde 1/6/2021 hasta 30/9/2021: -Cuando la empresa hubiera tenido <u>menos de 50</u> personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020: 100% de la aportación empresarial. -Cuando la empresa hubiera tenido <u>50 o más</u> personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta: 90 % de la aportación empresarial hasta el 31 de enero de 2021.
POR LIMITACIÓN DE ACTIVIDAD (Casos en los que no se puede desarrollar con normalidad la actividad debido a decisiones o medidas que hayan adoptado autoridades españolas) Art. 1.4 RDL 11/2021	Personas trabajadoras con sus ACTIVIDADES SUSPENDIDAS. Respecto a los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, la exención de la aportación empresarial devengada en los meses de junio, julio, agosto y septiembre de 2021, alcanzará el 85 %, 85 %, 75 % y 75 %, respectivamente, cuando la empresa hubiera tenido <u>menos de cincuenta</u> personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020. La exención respecto de la aportación empresarial devengada en los meses de junio, julio, agosto y septiembre de 2021 alcanzará el 75 %, 75 %, 65 % y 65 %, respectivamente, cuando la empresa hubiera tenido <u>cincuenta o más</u> personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020.

<p>ERTES NUEVOS</p> <p>IMPEDIMENTO/ LIMITACIÓN</p> <p>TRÁNSITO ENTRE ELLOS</p> <p>Art.2 RDL 11/2021</p>	<p>IMPEDIMENTO</p> <p>a) El 100 % de la aportación empresarial devengada durante el periodo de cierre, y hasta el 30 de septiembre de 2021, cuando la empresa hubiera tenido menos de cincuenta personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020.</p> <p>b) Si en esa fecha la empresa hubiera tenido cincuenta o más personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta, la exención alcanzará el 90 % de la aportación empresarial durante el periodo de cierre y hasta el 30 de septiembre de 2021.</p> <p>LIMITACIÓN</p> <p>a) Respecto de las personas trabajadoras de estas empresas que tengan sus actividades suspendidas, y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, la exención respecto de la aportación empresarial devengada en los meses de junio, julio, agosto y septiembre de 2021, alcanzará el 85 %, 85 %, 75 % y 75 %, respectivamente, cuando la empresa hubiera tenido menos de cincuenta personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020.</p> <p>b) Respecto de las personas trabajadoras de estas empresas que tengan sus actividades suspendidas, y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, la exención respecto de la aportación empresarial devengada en los meses de junio, julio, agosto y septiembre de 2021 alcanzará el 75 %, 75 %, 65 % y 65 %, respectivamente, cuando la empresa hubiera tenido cincuenta o más personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020.</p>
<p>-EMPRESAS DE SECTORES CON ELEVADA TASA DE COBERTURA POR ERTE Y REDUCIDA TASA DE RECUPERACIÓN DE ACTIVIDAD</p> <p>-EMPRESAS INTEGRANTES DE CADENA VALOR O DEPENDIENTES</p>	<p>REINICIO ACTIVIDAD</p> <p>a) El 95%, de la aportación empresarial devengada en junio, julio, agosto y septiembre de 2021, cuando la empresa hubiera tenido menos de cincuenta personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en</p>

Disposición Adicional Primera RDL 11/2021	<p>situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020.</p> <p>b) El 85% de la aportación empresarial devengada en junio, julio, agosto y septiembre de 2021, cuando la empresa hubiera tenido cincuenta o más personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta a 29 de febrero de 2020.</p> <p>ACTIVIDAD SUSPENDIDA</p> <p>a) El 85% de la aportación empresarial devengada en junio, julio, agosto de 2021, y 70% de la devengada durante en septiembre de 2021, respectivamente, cuando la empresa hubiera tenido menos de cincuenta personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020.</p> <p>b) El 75% de la aportación empresarial devengada en junio, julio, agosto de 2021, y 60% de la devengada en el mes de septiembre de 2021, respectivamente, cuando la empresa hubiera tenido cincuenta o más personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020.</p>
--	---

MEDIDAS PARA GARANTIZAR LA DEFENSA DEL EMPLEO

Límites relacionados con reparto de dividendos y transparencia fiscal
Compromisos de mantenimiento del empleo
Prohibición de despido
Interrupción de los contratos temporales
Prohibición de realizar horas extraordinarias y nuevas externalizaciones de actividad

MEDIDAS PARA GARANTIZAR LA PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

DERECHO A LA PRESTACIÓN CONTRIBUTIVA POR DESEMPLEO	Aunque se carezca del periodo de ocupación cotizada mínimo.
CUANTÍA DE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO	Aplicación del 70 por ciento a la base reguladora de la relación laboral afectada por el expediente
CONTADOR A CERO	<p>Desde marzo hasta el 30 de septiembre de 2020, no computaba la prestación por desempleo percibida a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos.</p> <p>A partir del 1 de octubre de 2020 sí computan las prestaciones consumidas.</p> <p>Sin embargo, no se computarán como consumidas las prestaciones por desempleo disfrutadas durante los ERTE por quienes accedan a un nuevo derecho, antes del 1 de enero de 2022, como consecuencia de la finalización de un contrato de duración determinada o de un despido, individual o colectivo, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o un despido por cualquier causa declarado improcedente.</p>
TRABAJOS FIJOS DISCONTINUOS Y FIJOS PERIÓDICOS	Se siguen aplicando las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo previstas en los artículos 8.1 y 11 del RDL 30/2020
TIEMPO PARCIAL	Se siguen aplicando las medidas extraordinarias para la protección de las personas trabajadoras previstas en el art. 11 del RDL 30/2020.

La aproximación breve y sintética a determinados problemas sociales es fundamental para la comprensión de los mismos por la mayoría. Desde esta colección, pretendemos trazar no solo las líneas explicativas del tema a abordar, de forma escueta pero suficiente, sino también aportar la visión que desde nuestro sindicato tenemos de la misma, con el fin de hacer partícipe de ella a la sociedad e introducir otras perspectivas que generalmente están ausentes.

