



PREGUNTAS FRECUENTES

SOBRE LAS NUEVAS MEDIDAS DEL ASDE VI

I. PRÓRROGA DE LOS ERTE

1. ¿Se produce la prórroga automática de todos los ERTE vigentes hasta el 31 de octubre de 2021?
2. ¿Se podrán solicitar nuevos ERTE por fuerza mayor durante el mes de octubre? ¿Se les aplicará el régimen anterior?
3. ¿Se pueden prorrogar los ERTES por la COVID-19 hasta el 28 de febrero de 2022? ¿Con qué requisitos?
4. ¿Se debe solicitar la prórroga de ERTE ETOP? ¿Hasta cuándo se prorrogan?
5. ¿Se puede solicitar un nuevo ERTE de impedimento o limitación?
6. ¿Se pueden transformar ERTE por fuerza mayor vigentes en ERTE por causas económicas, organizativas y de producción -ETOP-?
7. ¿Se pueden prorrogar los ERTE-ETOP una vez finalizado el plazo pactado por las partes?
8. ¿Tienen derecho a exoneraciones de cuotas a la Seguridad Social los ERTE ETOP?

II. MEDIDAS EXTRAORDINARIAS EN MATERIA DE COTIZACIÓN: ACCIONES FORMATIVAS

9. ¿Qué empresas deben realizar acciones formativas para obtener las exenciones en la cotización a la Seguridad Social de los ERTES? ¿Qué consecuencias se derivan del desarrollo de las acciones formativas?
10. ¿Está previsto un incremento de crédito para la financiación de acciones formativas?
11. ¿Cómo deben llevarse a cabo las acciones formativas?
12. ¿Qué sucede si se aplican las exoneraciones condicionadas a la formación y no se desarrollan las acciones? ¿Y si la empresa ha puesto a disposición las acciones y estas no se han realizado?

III. MEDIDAS EXTRAORDINARIAS EN MATERIA DE COTIZACIÓN: EXONERACIONES

13. ¿Siguen existiendo exoneraciones a la Seguridad Social para los ERTE de fuerza mayor basados en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo? ¿Y para las empresas que hubiesen transitado desde estos expedientes a ERTE ETOP?



14. ¿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 que tengan la consideración de pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura por expedientes de regulación temporal de empleo y una reducida tasa de recuperación de actividad?
15. ¿Cuáles son las cuantías de las exoneraciones aplicables a los expedientes de regulación temporal de empleo descritos en la pregunta 12?
16. ¿Existen requisitos adicionales para las empresas que se apliquen los porcentajes de exoneración ligados a acciones formativas?
17. ¿Cuál es la cuantía de las exoneraciones de los ERTE por impedimento a la actividad o limitaciones a la actividad normalizada?
18. ¿Cuál es el procedimiento para que las empresas que vean impedida o limitada su actividad económica puedan acceder a los porcentajes de exoneración de las cuotas a la Seguridad Social que corresponden a dichas situaciones?

IV. MEDIDAS EXTRAORDINARIAS EN MATERIA DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO

19. ¿Cuáles son las medidas de protección de las personas trabajadoras previstas en el VI ASDE?
20. ¿Existe alguna diferencia en la protección por desempleo de las personas trabajadoras incluidas en ERTE por razón del tipo del mismo (fuerza mayor, ETOP, rebrote, limitaciones o impedimento)?
21. ¿Qué medidas específicas se prevén para las personas con contrato fijo discontinuo o que realicen trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas?
22. ¿Quién puede acceder a la prestación extraordinaria? ¿Es compatible con el trabajo por cuenta ajena a tiempo parcial?
23. ¿Qué cuantía se contempla?
24. ¿Qué duración se prevé? ¿Cabe la interrupción?
25. ¿Qué trámites se exigen?
26. ¿Se mantiene el “contador a cero”? ¿En qué consiste?

V. MEDIDAS COMPLEMENTARIAS

27. ¿Se prorrogan las medidas complementarias aplicables a los ERTE?
28. ¿Existe un nuevo periodo de 6 meses de compromiso de mantenimiento del empleo?

VI. MEDIDAS PARA EMPRESAS AFECTADAS POR LA ERUPCIÓN VOLCÁNICA DE LA PALMA

29. ¿Qué medidas se prevé para las empresas afectadas por la erupción volcánica de Cumbre Vieja? ¿Qué requisitos se contemplan?

30. ¿Qué medidas en materia de cotización resultarán aplicables a los ERTE vinculados con la erupción volcánica de Cumbre Vieja?

31. ¿Qué medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo resultarán aplicables a los ERTE vinculados con la erupción volcánica de Cumbre Vieja?



I. PRÓRROGA DE LOS ERTE

1. ¿Se produce la prórroga automática de todos los ERTE vigentes hasta el 31 de octubre de 2021?

Las previsiones recogidas en el título I y la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 11/2021, de 27 de mayo, seguirán siendo de aplicación hasta el 31 de octubre de 2021, respecto de los expedientes de regulación temporal de empleo vigentes a 30 de septiembre de 2021.

Por tanto, se prorrogan automáticamente, hasta el 31 de octubre de 2021, o la fecha que resulte de los términos recogidos en las correspondientes resoluciones estimatorias o en las comunicaciones empresariales (si fuese anterior al 31 de octubre), los ERTE vigentes a 30 de septiembre de 2021, ya se deban a causas de fuerza mayor o ETOP.

A estos ERTE les serán de aplicación las mismas condiciones que les correspondieron durante el mes de septiembre de 2021.

2. ¿Se podrán solicitar nuevos ERTE por fuerza mayor durante el mes de octubre? ¿Se les aplicará el régimen anterior?

Sí. El régimen del Real Decreto-ley 11/2021, de 27 de mayo, se sigue aplicando también a los ERTE que se aprueben entre el 1 y el 31 de octubre, en los mismos supuestos y con las mismas condiciones y exenciones que les hubiesen correspondido durante el mes de septiembre de 2021, según proceda respectivamente para cada tipo de expediente y en los términos y condiciones establecidos en el Real Decreto-ley 11/2021, de 27 de mayo.

La tramitación de estos últimos se llevará a cabo conforme a lo dispuesto en el Real Decreto-ley 11/2021, de 27 de mayo. Sin perjuicio de lo anterior, les resultará de aplicación lo establecido en la disposición adicional cuarta, acerca de la necesidad de presentar una relación de las personas trabajadoras incluidas en el ERTE en el momento del comienzo de su aplicación, como requisito para acceder a las medidas extraordinarias en materia de cotización y a las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo.

3. ¿Se pueden prorrogar los ERTES por la COVID-19 hasta el 28 de febrero de 2022? ¿Con qué requisitos?

Sí. La prórroga hasta el 28 de febrero de 2022 de los ERTE vigentes a fecha de 30 de septiembre de 2021 basados en causas relacionadas con la situación pandémica, requerirá la presentación por la empresa o entidad titular de una solicitud, entre el 1 y el 15 de octubre de 2021, ante la autoridad laboral que autorizó o tramitó el expediente y que recaiga una resolución estimatoria.

Para obtener esta última, la solicitud deberá ir acompañada de una relación de las horas o días de trabajo suspendidos o reducidos durante los meses de julio, agosto y septiembre de 2021 de cada una de las personas trabajadoras, debidamente identificadas en relación con cada uno de los centros de trabajo, así como del informe de la representación legal de las personas trabajadoras en el caso de expedientes por causas económicas, técnicas, organizativas y productivas. En dicho informe las personas trabajadoras podrán hacer constar que han sido informadas sobre la presentación de la prórroga y expresar cualquier otra cuestión que estimen pertinente.

En consecuencia:

- De no presentarse la solicitud acompañada de dicha documentación dentro del plazo establecido, el expediente de regulación temporal de empleo se dará por finalizado y no será aplicable desde el 1 de noviembre de 2021.
- En el plazo de diez días hábiles desde la presentación de la solicitud por parte de la empresa, la autoridad laboral deberá dictar resolución, que será estimatoria y prorrogará el expediente hasta el 28 de febrero de 2022 siempre que efectivamente se haya presentado la documentación exigida. Por tanto, no se valorará más que la efectiva presentación de dicha documentación.
- En caso de ausencia de resolución expresa, se entenderá estimada la solicitud de prórroga.

La autoridad laboral, sin perjuicio de dictar la correspondiente resolución, remitirá el expediente a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a los efectos que eventualmente procedan.

Sin perjuicio de todo lo anterior, les resultará de aplicación lo establecido en la disposición adicional cuarta, acerca de la necesidad de presentar una relación de las personas trabajadoras incluidas en el ERTE a fecha de 30 de septiembre de 2021 en el ámbito de aplicación del ERTE y que vayan a permanecer en dicho expediente durante la prórroga, como requisito para acceder a las medidas extraordinarias en materia de cotización y a las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo.

4. ¿Se debe solicitar la prórroga de todos los ERTE ETOP por COVID aunque tuvieran una fecha de finalización prevista más allá del 31 de octubre de 2021? ¿Hasta cuándo se prorrogan?

Respecto del ERTE ETOP COVID vigente a 30 de septiembre de 2021 (con independencia del CNAE de la empresa), se deberá presentar la solicitud de

prórroga siempre que se quiera que aquel se aplique entre el 01 de noviembre de 2021 y el 28 de febrero de 2022.

Respecto del ERTE ETOP COVID vigente a 30 de septiembre de 2021 (con independencia del CNAE de la empresa) que no se hubiera presentado dicha solicitud de prórroga, se entenderá decaído a fecha de 31 de octubre de 2021.

La resolución de la Autoridad Laboral, si se cumplen los requisitos previstos, prorrogará el expediente en los términos previstos en éste, pero nunca más allá del 28 de febrero de 2022.

Así, en el caso de que el ERTE ETOP contemplase una fecha de finalización inferior por acuerdo entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras, se entenderá que la misma constituye un compromiso adquirido por la empresa de aplicar el mismo hasta esa fecha, sin perjuicio de lo cual, dado que la norma no permite prórrogas por acuerdo durante su vigencia, la prórroga en todos los casos se autoriza con una fecha fin que es el 28 de febrero de 2022.

También les resultará de aplicación lo establecido en la Disposición Adicional Cuarta, acerca de la necesidad de presentar una relación de las personas trabajadoras incluidas en el ERTE a fecha de 30 de septiembre de 2021 en el ámbito de aplicación del ERTE y que vayan a permanecer en dicho expediente durante la prórroga, como requisito para acceder a las medidas extraordinarias en materia de cotización y a las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo.

5. ¿Se puede solicitar un nuevo ERTE de impedimento o limitación?

Sí. Las empresas y entidades afectadas por nuevas restricciones y medidas de contención sanitaria que sean adoptadas por las autoridades competentes podrán solicitar un expediente de regulación de empleo por impedimento o limitaciones a la actividad normalizada en los términos recogidos en el artículo 2 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, salvo que les resulte de aplicación lo previsto en relación con la modulación o transformación de ERTE ya autorizados.

Estas empresas y entidades podrán beneficiarse, respecto de las personas trabajadoras adscritas y en alta en los códigos de cuenta de cotización de los centros de trabajo afectados, de los porcentajes de exención previstos para cada tipo de expedientes en el artículo 4 del Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre, siempre que cumplan el resto de requisitos recogidos en esta norma.

Será requisito indispensable para la aplicación de las medidas extraordinarias en materia de cotización y prestaciones por desempleo previstas que se cumplan los requisitos y procedimientos establecidos.

No obstante, debe tenerse en cuenta que el régimen del Real Decreto-ley 11/2021, de 27 de mayo, se sigue aplicando también a los ERTE que se aprueben entre el 1 y el 31 de octubre (véase la pregunta 2).

Sin perjuicio de lo anterior, les resultará de aplicación lo establecido en la disposición adicional cuarta, acerca de la necesidad de una relación de las personas trabajadoras incluidas en el ERTE en el momento del comienzo de su aplicación, como requisito para acceder a las medidas extraordinarias en materia de cotización y a las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo.

6. *¿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.

7. *¿Se pueden prorrogar los ERTE-ETOP una vez finalizado el plazo pactado por las partes?*

No, tan solo cabe la tramitación de ERTE de transición, conforme a lo indicado en la pregunta anterior.

No obstante, el régimen del Real Decreto-ley 11/2021, de 27 de mayo, se sigue aplicando también a los ERTE ETOP que se comuniquen entre el 1 y el 31 de octubre, por lo que, durante ese periodo, estos expedientes 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.

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

Sí, en los casos de transición desde ERTE por fuerza mayor señalados en el artículo 4 del real decreto-ley (véase la pregunta 12).



II. MEDIDAS EXTRAORDINARIAS EN MATERIA DE COTIZACIÓN: ACCIONES FORMATIVAS

9. ¿Qué empresas deben realizar acciones formativas para obtener las exenciones en la cotización a la Seguridad Social de los ERTES? ¿Qué consecuencias se derivan del desarrollo de las acciones formativas?

No existe una obligación de desarrollo de acciones formativas a favor de las personas afectadas por el ERTE, pero sí una mejora de los porcentajes de las exoneraciones a las cuotas a la Seguridad Social en caso de que se realicen.

Este beneficio, según lo dispuesto en el artículo 3 del Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre, resulta aplicable a las empresas cuyo ERTE sea prorrogado, y aquellas con ERTE de limitación del artículo 2, desarrollen acciones formativas para cada una de las personas afectadas por el ERTE entre el 1 de noviembre de 2021 y el 28 de febrero de 2022.

La consecuencia del desarrollo de las acciones formativas será un incremento de los beneficios extraordinarios en materia de cotización (véase la pregunta 15).

10. ¿Está previsto un incremento de crédito para la financiación de acciones formativas?

Sí. En el ámbito de la formación programada, las empresas que formen a personas afectadas por ERTE tendrán derecho a un incremento de crédito para la financiación de acciones de la cantidad que se indica a continuación, en función del tamaño de la empresa:

- a) De 1 a 9 personas trabajadoras: 425 euros por persona.
- b) De 10 a 49 personas trabajadoras: 400 euros por persona.
- c) De 50 o más personas: 320 euros por persona.

11. ¿Cómo deben llevarse a cabo las acciones formativas?

Las acciones formativas referidas tendrán como objetivo la mejora de las competencias profesionales y la empleabilidad de las personas trabajadoras afectadas por los expedientes de regulación temporal de empleo.

A través de estas acciones se priorizará el desarrollo de acciones formativas dirigidas a atender las necesidades formativas reales de las empresas y los trabajadores incluyendo las vinculadas a adquisición de competencias digitales, así como aquellas que permitan recualificar a las personas trabajadoras, aunque no tengan relación directa con la actividad desarrollada en la empresa.

Las acciones formativas se desarrollarán a través de cualquiera de los tipos de formación previstos en la **Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito**

laboral, de acuerdo con los requisitos y procedimientos establecidos en dicha norma. Es decir, se podrán desarrollar en el ámbito de la formación programada o bonificada y de la formación subvencionada.

El **plazo** para la prestación efectiva de las acciones formativas finalizará el 30 de junio de 2022.

El **número mínimo** de horas de formación se establece en función del tamaño de la empresa:

- a) De 1 a 9 trabajadores: no existe un mínimo.
- b) De 10 a 49 personas trabajadoras: 30 horas.
- b) De 50 o más: 40 horas.

Estas acciones formativas deberán desarrollarse durante la aplicación de la reducción de jornada o suspensión del contrato, en el ámbito de un expediente de regulación temporal de empleo, o en tiempo de trabajo. En cualquier caso, deberán respetarse los descansos legalmente establecidos y el derecho a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

La representación legal de las personas trabajadoras, de existir, deberá ser informada sobre las acciones formativas propuestas.

12. ¿Qué sucede si se aplican las exoneraciones condicionadas a la formación y no se desarrollan las acciones? ¿Y si la empresa ha puesto a disposición las acciones y estas no se han realizado?

El Servicio Público de Empleo Estatal verificará la realización de las acciones formativas, conforme a todos los requisitos establecidos. Cuando no se hayan realizado las acciones formativas, la Tesorería General de la Seguridad Social informará a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para que ésta inicie los expedientes sancionadores y liquidatorios de cuotas que correspondan por la diferencia entre los importes aplicados y los previstos para el caso de no realización de la formación en el artículo 4 del Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre, respecto de cada una de las personas trabajadoras por las que no se hayan realizado dichas acciones.

Ahora bien, en el supuesto de que la empresa acredite la puesta a disposición de las personas trabajadoras de las acciones formativas no estará obligada al reintegro de las exenciones cuando la persona trabajadora no las haya realizado.

III. MEDIDAS EXTRAORDINARIAS EN MATERIA DE COTIZACIÓN: EXONERACIONES

13. ¿Siguen existiendo exoneraciones a la Seguridad Social para los ERTE de fuerza mayor basados en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo? ¿Y para las empresas que hubiesen transitado desde estos expedientes a ERTE ETOP?

Antes de noviembre de 2021, se seguirán aplicando las cuantías del Real Decreto-ley 11/2021, de 27 de mayo.

Con posterioridad a esa fecha, se mantienen exoneraciones para los mismos expedientes de regulación temporal de empleo que tenían derecho a estos beneficios conforme a lo recogido en la disposición adicional primera y anexo del Real Decreto-ley 11/2021, de 27 de mayo, es decir, aquellos incluidos en alguno de los siguientes apartados:

- a) Empresas a las que se prorrogue automáticamente el ERTE vigente de fuerza mayor del artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, y cuya actividad se clasifique en alguno de los CNAE previstos en el anexo del Real Decreto-ley 11/2021, de 27 de mayo, en el momento de su entrada en vigor.
- b) Empresas a las que se prorrogue automáticamente el ERTE vigente de fuerza mayor del artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, y 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.
- c) Empresas que hubiesen transitado desde un ERTE de fuerza mayor del artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, a uno ETOP, que hubieran tenido derecho a las exenciones previstas en los reales decretos-leyes precedentes, y cuya actividad se clasifique en alguno de los CNAE previstos en el anexo del Real Decreto-ley 11/2021, de 27 de mayo, en el momento de su entrada en vigor.
- d) Empresas a las que se refiere la letra a) que transiten, en el período comprendido entre el 1 de octubre de 2021 y el 28 de febrero de 2022, desde un ERTE de fuerza mayor del artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, a uno ETOP.
- e) Empresas que, habiendo sido calificadas como dependientes o integrantes de la cadena de valor transiten, en el período comprendido entre el 1 de octubre de 2021 y el 28 de febrero de 2022, desde un ERTE de fuerza mayor del artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, a uno ETOP.

14. ¿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 que tengan la consideración de pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura por expedientes de regulación temporal de empleo y una reducida tasa de recuperación de actividad?

No. Solo se entenderán empresas integrantes de cadena de valor o dependiente 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, siempre que el CNAE respecto del cual fueron declaradas integrantes de cadena de valor o dependiente indirectamente se mantenga dentro del anexo del Real Decreto-ley 11/2021, de 27 de mayo.

15. ¿Cuáles son las cuantías de las exoneraciones aplicables a los expedientes de regulación temporal de empleo de limitación prorrogados o autorizados conforme a esta norma, así como a los descritos en la pregunta 12?

En tales supuestos, las empresas podrán beneficiarse de los siguientes porcentajes de exoneración de la aportación empresarial devengada en noviembre y diciembre de 2021 y enero y febrero de 2022:

- a) Cuando la empresa hubiera tenido 10 o más personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020:
 - 1º Si la empresa no desarrolla acciones formativas: el 40 por ciento.
 - 2º Si la empresa desarrolla acciones formativas: el 80 por ciento.
- b) Cuando la empresa hubiera tenido menos de diez personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020:
 - 1º Si la empresa no desarrolla acciones formativas: el 50 por ciento.
 - 2º Si la empresa no desarrolla acciones formativas: el 80 por ciento.

16. ¿Existen requisitos adicionales para las empresas que se apliquen los porcentajes de exoneración ligados a acciones formativas?

Las exenciones condicionadas al desarrollo de acciones formativas se aplicarán por la Tesorería General de la Seguridad Social a instancia de la empresa, previa comunicación de la identificación de las personas trabajadoras beneficiadas por la acción formativa y periodo de la suspensión o reducción de jornada. Dicha comunicación, sobre las personas trabajadoras y períodos, constituirá una declaración responsable sobre el compromiso de la empresa de realización de las acciones formativas.

Para que la exención resulte de aplicación, esta comunicación y declaración responsable se deberá presentar antes de solicitarse el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente al periodo de devengo de las primeras cuotas sobre las que tengan efectos dichas declaraciones. Si la comunicación y declaración responsable se efectuase en un momento posterior a la última solicitud del cálculo de la liquidación de cuotas dentro del período de presentación en plazo reglamentario correspondiente, estas exenciones únicamente se aplicarán a las liquidaciones que se presenten con posterioridad, pero no a los períodos ya liquidados.

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

Antes de noviembre de 2021, se seguirán aplicando las cuantías del Real Decreto-ley 11/2021, de 27 de mayo. Con posterioridad, las empresas que tengan autorizados ERTE por impedimentos en la actividad prorrogados o autorizados a partir de octubre, podrán beneficiarse, respecto de las personas trabajadoras que tengan sus actividades suspendidas, en los centros afectados, por los períodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, de una exoneración del 100 por ciento de la aportación empresarial devengada a partir del mes de noviembre de 2021, durante el período de cierre, y como máximo hasta el 28 de febrero de 2022.

18. ¿Cuál es el procedimiento para que las empresas que vean impedida o limitada su actividad económica puedan acceder a los porcentajes de exoneración de las cuotas a la Seguridad Social que corresponden a dichas situaciones?

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 nuevo ERTE de limitación o impedimento, o que hayan obtenido autorización para su prórroga (artículos 1, 2.2 y 2.3 del Real Decreto-ley 18/2021): 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 (artículo 2.1 del Real Decreto-ley 18/2021): deberán tramitar un expediente de regulación temporal de empleo, conforme a lo previsto en el artículo 47.3 del Estatuto de los Trabajadores.

IV. MEDIDAS EXTRAORDINARIAS EN MATERIA DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO

19. ¿Cuáles son las medidas de protección de las personas trabajadoras previstas en el VI 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 (véase la pregunta 26).
- 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.
- Prestación extraordinaria para personas con contrato fijo discontinuo o que realicen trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas.
- Mantenimiento de la mejora de la protección de las personas afectadas por ERTE con contrato a tiempo parcial.
- Consideración en situación asimilada al alta a las personas incluidas en los ERTE que no resulten beneficiarias de prestaciones de desempleo y respecto de las que la empresa no está obligada al ingreso de la aportación empresarial.
- Compatibilidad de las prestaciones por desempleo con el trabajo a tiempo parcial.

20. ¿Existe alguna diferencia en la protección por desempleo de las personas trabajadoras incluidas en ERTE por razón del tipo del mismo (fuerza mayor, ETOP, rebrote, limitaciones o impedimento)?

No. La protección por desempleo de las personas trabajadoras es idéntica con independencia del ERTE en el que se encuentren incluidas, prorrogándose hasta el 28 de febrero de 2022.

21. ¿Qué medidas específicas se prevén para las personas con contrato fijo discontinuo o que realicen trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas?

Se prevé el acceso a una prestación extraordinaria y se prorrogan las medidas del artículo 25.6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, resultarán aplicables hasta el 28 de febrero de 2022.

22. ¿Quién puede acceder a la prestación extraordinaria? ¿Es compatible con el trabajo por cuenta ajena a tiempo parcial?

Podrán acceder a la prestación extraordinaria las siguientes personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo y aquellas con contrato a tiempo parcial que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas:

1. Personas que se encuentren en las siguientes situaciones:
 - a) Que hayan estado incluidas, durante todo o parte del periodo teórico de actividad del año 2021 por un ERTE basado en las causas recogidas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.
 - b) Cuando se dé una de estas situaciones:
 - i. Cuando dejen de estar incluidas en el ERTE por alcanzarse la fecha en que hubiera finalizado el periodo de actividad, o
 - ii. Cuando finalice un periodo de actividad durante el que se hayan visto afectadas por un ERTE.

En este caso, el reconocimiento de esta prestación exigirá la presentación por parte de la empresa de una solicitud colectiva de prestaciones extraordinarias, que incluirá a todas las personas que estén en las situaciones anteriores.

Además, en este supuesto la prestación extraordinaria será compatible con el trabajo por cuenta ajena a tiempo parcial que se mantuviera durante el ERTE previo, sin deducción alguna.

2. Personas que, sin haberse visto afectadas por un ERTE durante su última campaña, vieran interrumpida su actividad con situación legal de desempleo, aunque tengan derecho a la prestación contributiva.
3. Personas que agoten la prestación contributiva antes del 28 de febrero de 2022.

En los supuestos 2 y 3, la realización de un trabajo por cuenta ajena a tiempo parcial durante el ERTE previo conllevará la deducción en el importe de la prestación de la parte proporcional al tiempo trabajado

23. ¿Qué cuantía se contempla?

Esta prestación se abonará por periodos mensuales y se calculará sobre la misma base reguladora que la última prestación contributiva por desempleo que la persona afectada hubiera percibido o, en su caso, la base reguladora de la prestación contributiva.

No obstante, la cuantía de la prestación extraordinaria reconocida a estas personas trabajadoras se determinará aplicando, a la base reguladora correspondiente, el porcentaje del 70 por ciento hasta el 28 de febrero de 2022.

24. ¿Qué duración se prevé? ¿Cabe la interrupción?

La duración de esta prestación extraordinaria se extenderá desde el día siguiente a la finalización de la campaña de actividad o del agotamiento de la prestación contributiva hasta el 28 de febrero de 2022, a no ser que la solicitud no se presente en plazo. En ese caso, la prestación nacerá el mismo día de la solicitud.

La prestación podrá interrumpirse por la reincorporación temporal de la persona trabajadora a su actividad. En este caso, se debe comunicar la baja de la persona trabajadora en la prestación extraordinaria a la Entidad Gestora:

- Si se trata de la empresa con la que se tiene el contrato fijo discontinuo o a tiempo parcial, deberá comunicarlo la empresa.
- Si la persona trabajadora inicia un trabajo por cuenta propia o por cuenta ajena en empresa distinta de aquella con la que tiene suscrito el contrato fijo discontinuo, la obligada a comunicar la baja a la Entidad Gestora es la persona trabajadora.

En todos los casos, la prestación extraordinaria podrá reanudarse previa solicitud de la persona trabajadora que acredite el cese involuntario en el trabajo por cuenta propia o encontrarse nuevamente en situación legal de desempleo (siempre que la solicitud se presente antes del día 28 de febrero de 2022).



25. ¿Qué trámites se exigen?

Además de la presentación por parte de la empresa de una solicitud colectiva, cuando proceda (ver pregunta 22 anterior), será necesario, en todo caso, que la solicitud se presente dentro del plazo de quince días previsto en el artículo 268 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Como se ha indicado, de no presentarse dentro de dicho plazo, la prestación nacerá el mismo día de la solicitud.

La interrupción requiere la realización de los trámites indicados.

26. ¿Se mantiene el “contador a cero”? ¿En qué consiste?

Sí. Se prevén lo siguientes casos:

1. Personas trabajadoras que accedan a un nuevo derecho antes del 1 de enero de 2023, como consecuencia de
 - la finalización de un contrato de duración determinada,
 - de un despido, individual o colectivo, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción,
 - un despido por cualquier causa declarado improcedente,
 - por fin o interrupción de la actividad de las personas trabajadoras con contrato fijo-discontinuo, incluidos aquellos con contrato a tiempo parcial que realicen trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas.

A estas personas no se les computarán como consumidas las prestaciones por desempleo disfrutadas durante los ERTE COVID.

2. Personas que accedan a una prestación por desempleo por un cese producido a partir de 30 de septiembre de 2020 y a las que sí haya que consumir días: únicamente se les consumirán los periodos de prestación percibidos en ERTE COVID a partir del 1 de enero de 2021.
3. Nuevas prestaciones que se inicien a partir del 1 de enero de 2027: no les afectará la reducción de las prestaciones consumidas a partir del 1 de octubre de 2020 en los ERTE COVID.
- 4.

V. MEDIDAS COMPLEMENTARIAS

27. ¿Se prorrogan las medidas complementarias aplicables a los ERTE?

Sí, se prorrogan los límites relacionados con el reparto de dividendos, la transparencia fiscal, la salvaguarda del empleo y la realización de horas extraordinarias, nuevas contrataciones y externalizaciones, así como los artículos 2 y 5 de la Ley 3/2021, de 12 de abril.

28. *¿Existe un nuevo periodo de 6 meses de 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, en el artículo 5.4 del Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre.

Por tanto, 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 dicho artículo.

Lo anterior implica que las empresas, una vez cumplidos el o los periodos de 6 meses de salvaguarda de empleo que hubieran adquirido según lo previsto en las normas previas, se comprometen, en virtud del Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre, 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.

VI. MEDIDAS PARA EMPRESAS AFECTADAS POR LA ERUPCIÓN VOLCÁNICA DE LA PALMA

29. *¿Qué medidas se prevé para las empresas afectadas por la erupción volcánica de Cumbre Vieja? ¿Qué requisitos se contemplan?*

Las empresas afectadas por la erupción volcánica registrada en la zona de Cumbre Vieja, respecto de los centros de trabajo que tengan códigos de cuenta de cotización correspondientes a las provincias de la Comunidad Autónoma de Canarias, que hayan visto o vean impedido o limitado el desarrollo de su actividad normalizada y se les autorice un expediente de regulación temporal de empleo en base a lo previsto en el artículo 47.3 del Estatuto de los Trabajadores, como consecuencia de dicho motivo, tendrán derecho a los beneficios extraordinarios previstos en la disposición adicional quinta del Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre.

En relación con estos expedientes, la autoridad laboral deberá dictar resolución en el plazo de cinco días, resultando facultativa la solicitud de informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. En el caso de ausencia de resolución expresa, se entenderá estimada la solicitud.

Estos expedientes surtirán efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor y se mantendrán vigentes hasta el 28 de febrero de 2022, pudiendo transitar en función de que la afectación a su actividad varíe entre el impedimento y la limitación, de conformidad con el procedimiento previsto en los apartados 2

y 3 del artículo 2 del Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre (véase la pregunta 18).

En el caso de que la situación excepcional descrita en el apartado 1 se prolongue más allá del 28 de febrero de 2022, el Gobierno llevará a cabo las actuaciones oportunas para que la vigencia de las medidas contenidas en esta disposición adicional se prolongue mientras se mantenga dicha situación.

30. ¿Qué medidas en materia de cotización resultarán aplicables a los ERTE autorizados para responder a la erupción volcánica de Cumbre Vieja?

Las empresas podrán beneficiarse, en los centros de trabajo correspondientes, respecto de las personas trabajadoras que tengan sus actividades suspendidas o reducidas, por los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, de los porcentajes de exoneración, para los meses de septiembre de 2021 a febrero de 2022, que se indican a continuación:

- a) Los ERTE por impedimentos en la actividad podrán beneficiarse de una exoneración del 100 por ciento de la aportación empresarial devengada durante el periodo de cierre, y hasta el 28 de febrero de 2022.
- b) Los ERTE por limitaciones en la actividad podrán beneficiarse de una exoneración del 90 por ciento de la aportación empresarial devengada durante el periodo afectado, y hasta el 28 de febrero de 2022.

Las exenciones a las que se refiere esta disposición se aplicarán al abono de la aportación empresarial prevista en el artículo 273.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta.

El procedimiento y requisitos para la aplicación de las exoneraciones de cuotas a las que se refiere esta disposición adicional serán los establecidos en el artículo 2 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre.

Las exenciones en la cotización previstas para estos ERTE son incompatibles con las establecidas en el artículo 4 del Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre, para los ERTE vinculados a la situación pandémica.

31. ¿Qué medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo resultarán aplicables a los ERTE vinculados con la erupción volcánica de Cumbre Vieja?

Las personas trabajadoras afectadas por los expedientes de regulación temporal de empleo previstos en esta disposición se beneficiarán, así mismo, de las medidas previstas en el Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre.

Además, el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo de nivel contributivo que traiga su causa inmediata de las citadas circunstancias extraordinarias no computará a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos. En consecuencia, la aplicación del contador a cero a las personas afectadas por estos ERTE no va a depender de la causa de extinción de la relación laboral.