



Boletín semanal

Boletín nº38 05/10/2021

NOTICIAS

La Inspección de Trabajo ha hecho fijos a 174.000 temporales este año.

"Septiembre ha supuesto el regreso definitivo a los flujos de contratación habituales antes de la pandemia", aseguraba el secretario de Estado...

Hacienda investigará posibles responsabilidades fiscales y penales que se deriven de los 'Papeles de Pandora'.

En los datos hay un total de 601 personas de nacionalidad española y 751 sociedades offshore ligadas a dueños o empresas con direcciones en ...

Esto es lo que cotiza a la Seguridad Social un autónomo que se da de alta en pluriactividad.

eleconomista.es 04/10/2021

Europa baja Sociedades y la media ya es tres puntos inferior al tipo español.

eleconomista.es 04/10/2021

La Agencia Tributaria podrá acceder al Registro de Titularidades Reales para combatir el fraude fiscal.

europapress.es 30/09/2021

Uno de cada cuatro teletrabajadores cambiará de lugar de residencia a lo largo del próximo año.

europapress.es 03/10/2021

El Gobierno cifra en un máximo de 402 millones el coste de las exenciones en la prórroga de los ERTE.

europapress.es 30/09/2021

Hacienda creará un gran censo de beneficiarios de las ayudas europeas.

cincodias.elpais.com 01/10/2021

FORMACIÓN

Novedades en el IVA del Comercio Electrónico y las Ventas a Distancia

Desde el 1 de julio de 2021 cambian las reglas fiscales en las prestaciones de servicios y ventas a distancia de bienes a consumidores finales de la UE. Abordaremos las decisiones a tomar,

COMENTARIOS

Trámites para prorrogar los ERTEs hasta 28 de febrero de 2022.

Las empresas que quieran prorrogar sus ERTEs deben obligatoriamente formalizar unos trámites si quieren continuar con beneficios hasta 28.02.2022...

límites, plazos y obligaciones, como los nuevos registros y modelos aprobados.

JURISPRUDENCIA

[Derivación de responsabilidad solidaria de deudas de la Seguridad Social al administrador. STS Sala de lo Contencioso de 21/06/2021](#)

Justificación de efectiva existencia de una causa legal de disolución de la sociedad.

NOVEDADES LEGISLATIVAS

[MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL - Salario mínimo interprofesional \(BOE nº 233 de 29/09/2021\)](#)

Real Decreto 817/2021, de 28 de septiembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2021.

CONSULTAS TRIBUTARIAS

[Tributación en el Impuesto sobre Sociedades cantidades percibidas por contrato de exclusividad derivadas de consumos a realizar durante tres años.](#)

Consulta DGT V2387-21. Actividad de hostelería tiene previsto firmar un contrato de exclusividad con una empresa distribuidora de bebidas en las...

AGENDA

[Agenda del Contable](#)

Consulte los eventos y calendario para los próximos días.

ARTÍCULOS

[Nuevos ERTES entre el 1 de octubre de 2021 y el 28 de febrero de 2022.](#)

El Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre, establece las nuevas condiciones para los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo desde el 1 de octubre de 2021 y hasta el 28 de febrero de 2022.

CONSULTAS FRECUENTES

[¿Aplicar en octubre exoneraciones a la Seguridad Social por un ERTE conlleva un nuevo compromiso de mantenimiento del empleo?](#)

Hemos actualizado nuestra calculadora de salvaguarda del empleo a la nueva prórroga de los ERTES hasta el 28 de febrero de 2022.

FORMULARIOS

[Comunicación de la apertura de consultas a los Representantes de los Trabajadores en un expediente de regulación de empleo por CORONAVIRUS.](#)

Modelo de comunicación de la apertura de consultas a los Representantes de los Trabajadores en un expediente de regulación de empleo por CORONAVIRUS.

La mejor AYUDA para el Asesor y el Contable: contrata nuestro SERVICIO PYME



Todo lo que necesitas en un mismo sitio POR MENOS DINERO

Manuales
Contratos
Jurisprudencia
Legislación

Formación
Herramientas de Cálculo
Formularios
Casos Prácticos

PRUÉBALO 1 MES GRATIS

Prueba YA la mejor ayuda para el Asesor y el Contable por sólo 21€ + IVA

MÁS INFORMACIÓN

Super Contable.com

Boletín nº38 05/10/2021

Tributación en el Impuesto sobre Sociedades cantidades percibidas por contrato de exclusividad derivadas de consumos a realizar durante tres años.

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

La consultante, la entidad X, tiene por objeto la explotación de actividades de hostelería. Tiene previsto firmar un contrato de exclusividad con una empresa distribuidora de bebidas en las condiciones que se indican a continuación.

El contrato tendrá una duración de tres años, y en virtud del mismo la entidad X se compromete a comprar y consumir en sus establecimientos exclusivamente las bebidas y marcas de la empresa distribuidora a los precios estipulados conforme a la tarifa vigente, a los que se aplicará un porcentaje de descuento por cada producto, estando los precios y los descuentos detallados en el contrato. La consultante se compromete a realizar el consumo mínimo anual de los productos de la distribuidora de cierto importe durante la vigencia del contrato.

Como contraprestación a la exclusividad, la empresa distribuidora abonará en el momento de la firma del contrato una elevada cuantía junto con el IVA. Dicha cantidad se ha determinado teniendo en cuenta la duración del contrato, el consumo previsto y el porcentaje de descuento que se aplicará a los precios.

CUESTIÓN PLANTEADA:

Tributación en el Impuesto sobre Sociedades de las cantidades percibidas en concepto de exclusividad. En particular, si deben tributar en el ejercicio de cobro, o

por el contrario deben correlacionarse con el consumo de productos durante los tres años de duración del contrato.

CONTESTACION-COMPLETA:

El artículo 10.3 de la Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades (en adelante, LIS) establece que *“3. En el método de estimación directa, la base imponible se calculará, corrigiendo, mediante la aplicación de los preceptos establecidos en esta Ley, el resultado contable determinado de acuerdo con las normas previstas en el Código de Comercio, en las demás leyes relativas a dicha determinación y en las disposiciones que se dicten en desarrollo de las citadas normas”*.

Por su parte, el artículo 11 de la LIS señala que *“1. Los ingresos y gastos derivados de las transacciones o hechos económicos se imputarán al período impositivo en que se produzca su devengo, con arreglo a la normativa contable, con independencia de la fecha de su pago o de su cobro, respetando la debida correlación entre unos y otros.*

(...).

3. 1.º No serán fiscalmente deducibles los gastos que no se hayan imputado contablemente en la cuenta de pérdidas y ganancias o en una cuenta de reservas si así lo establece una norma legal o reglamentaria, a excepción de lo previsto en esta Ley respecto de los elementos patrimoniales que puedan amortizarse libremente o de forma acelerada”.

En relación al tratamiento contable de estas operaciones, este Centro Directivo ha solicitado informe al Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas (en adelante ICAC) el cual, en su informe de 18 de febrero de 2020, ha establecido lo siguiente:

“ (...)

La operación descrita en la consulta parece identificarse con un descuento concedido por anticipado por el proveedor de bebidas al cliente, por las unidades que éste comprará durante un periodo de tiempo.

La consulta 2 del BOICAC número 53, de marzo de 2003, recoge el criterio sobre el tratamiento contable que debe darse a la cantidad entregada por un proveedor al cliente con la condición de que este se comprometa a comprar en exclusiva un volumen preestablecido de productos durante un periodo de tiempo.

En esta consulta se indicó que la operación, al consistir su fondo económico en un descuento por haber alcanzado un determinado volumen de pedidos, se trataba de un rappel cobrado por anticipado. Para su contabilización sería de aplicación el principio de devengo recogido en el Plan General Contable (PGC), aprobado por Real Decreto 1514/2007, de 16 de noviembre, y su imputación a resultados del ejercicio se realizaría a medida que se fueran devengando los rappels por cumplir los requisitos estipulados en el contrato, de acuerdo con el principio de correlación de ingresos y gastos, con independencia del momento en el que se produzca la corriente monetaria o financiera derivada de ellos.

Por referirse la anterior consulta al Plan General de Contabilidad de 1990, en el BOICAC nº 91, de septiembre de 2012, se publicó la consulta 5 sobre la vigencia del criterio incluido en la consulta 2 publicada en el BOICAC nº 53, a raíz de la entrada en vigor del PGC.

En esta última consulta se concluye:

“(...) este Instituto considera en vigor el criterio recogido en la consulta 2 del BOICAC nº 53 en el marco del nuevo PGC, siempre que a la vista del acuerdo suscrito con el proveedor deba concluirse que, en caso de incumplimiento, la empresa deba entregar o ceder recursos que incorporen beneficios o rendimientos económicos futuros.

Para contabilizar o reclasificar el citado importe, la empresa podrá emplear una cuenta del subgrupo 18 con adecuada denominación, que se imputará a la cuenta de pérdidas y ganancias según se vaya devengando el rappel”.

*De conformidad con lo anterior, del tratamiento contable señalado en el informe del ICAC se desprende que **el importe percibido en virtud de un compromiso de exclusividad se corresponde con un rappel cobrado por***

anticipado, de tal manera que los ingresos asociados al mismo se devengarán durante el periodo de vigencia del contrato.

*Por consiguiente, en la medida en que la LIS no prevé de un tratamiento específico a efectos de la imputación del ingreso derivado de la operación descrita en el escrito de consulta, **resultará de aplicación el criterio de imputación temporal establecido en la norma contable de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 10.3 de la LIS, anteriormente reproducido.***

Lo que comunico a Vd. con efectos vinculantes, conforme a lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 89 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

Residente en España recibe una donación de dinero de una persona residente en Francia. Tributación en España.

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

La consultante, residente en España, ha recibido una donación de dinero de una persona residente en Francia.

CUESTIÓN PLANTEADA:

Si dicha donación debe tributar en España.

CONTESTACION-COMPLETA:

En relación con la cuestión planteada este Centro directivo le informa lo siguiente:

La Ley 29/1987, de 18 de diciembre, del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones (BOE de 19 de diciembre de 1987) –en adelante LISD–establece lo siguiente:

“Artículo 3. Hecho imponible.

1. Constituye el hecho imponible:

(...)

b) La adquisición de bienes y derechos por donación o cualquier otro negocio jurídico a título gratuito, «intervivos».

(...)

“Artículo 5. Sujetos pasivos.

Estarán obligados al pago del Impuesto a título de contribuyentes, cuando sean personas físicas:

(...)

b) En las donaciones y demás transmisiones lucrativas «inter vivos» equiparables, el donatario o el favorecido por ellas.

(...)

“Artículo 6.º Obligación personal.

1. A los contribuyentes que tengan su residencia habitual en España se les exigirá el impuesto por obligación personal, con independencia de dónde se encuentren situados los bienes o derechos que integren el incremento de patrimonio gravado.

(...)

En cuanto a la deuda tributaria, se calculará de acuerdo con lo previsto en los artículos 20 a 22 de la LISD, en las condiciones previstas en el artículo 20.5. Una vez obtenida la base liquidable, se aplica la tarifa progresiva prevista en el artículo 21, para obtener la cuota íntegra. La cuota tributaria se obtiene, finalmente, al multiplicar la cuota íntegra por el coeficiente previsto en el artículo 22, en función de la cuantía de los tramos del patrimonio preexistente y grupo de parentesco.

Por último, el artículo 23 regula la deducción por doble imposición internacional, estableciendo que:

«Artículo 23. Deducción por doble imposición internacional.

1. Cuando la sujeción al impuesto se produzca por obligación personal, tendrá el contribuyente derecho a deducir la menor de las dos cantidades siguientes:

a) El importe efectivo de lo satisfecho en el extranjero por razón de impuesto similar que afecte al incremento patrimonial sometido a gravamen en España.

b) El resultado de aplicar el tipo medio efectivo de este impuesto al incremento patrimonial correspondiente a bienes que radiquen o derechos que puedan ser ejercitados fuera de España, cuando hubiesen sido sometidos a gravamen en el extranjero por un impuesto similar.

(...)».

Respecto al plazo de presentación, el artículo 67 del Reglamento del impuesto aprobado por Real Decreto 1629/1991, de 8 de noviembre (BOE de 16 de noviembre), establece en su apartado 1. b) que cuando se trate de adquisiciones por donaciones, el plazo de presentación de los documentos o declaraciones será de treinta días hábiles a contar desde el siguiente a aquél en que se cause el acto o contrato.

*Vista la normativa expuesta, **la consultante tiene obligación de presentar la liquidación del Impuesto.** Por otra parte, al ser la donataria residente en una Comunidad Autónoma de España y existir punto de conexión, tal y como establece el artículo 32 de la Ley 22/2009, de 18 de diciembre, por la que se regula el sistema de financiación de la Comunidades Autónomas de régimen común y Ciudades con Estatuto de Autonomía y se modifican determinadas normas tributarias, **la comunidad autónoma competente será la de residencia de la donataria,** en este caso la Comunidad Autónoma de Andalucía.*

Por último, cabe señalar que la Comunidad Autónoma de Andalucía puede haber establecido normas sobre reducciones, escalas y deducciones y bonificaciones. Estas normas, conforme a lo dispuesto en la disposición adicional segunda de la Ley 29/1987, de 18 de diciembre, pueden resultar aplicables, si el obligado tributario opta por ello. A este respecto, cabe advertir que, si el obligado

tributario ejercita dicha opción, resultarán de aplicación todas las normas aprobadas por la Comunidad Autónoma en cuestión, sin que el contribuyente pueda aplicar solo parte de ellas. En tal caso, la competencia para contestar a cuestiones referentes a la aplicación de dichas normas corresponderá a dicha Comunidad Autónoma.

Lo que comunico a Vd. con efectos vinculantes, conforme a lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 89 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

Trámites para prorrogar los ERTes hasta 28 de febrero de 2022.



NUEVA, no sabemos si **ÚLTIMA**, pero sí **MUY ESPECIAL Y NOVEDOSA PRÓRROGA** de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo **-ERTes-** consecuencia de la "desgraciada" COVID-19. Para empezar, reseñar que las empresas que a fecha 30 de Septiembre de

2021 todavía tuviesen activo un ERTE consecuencia de la COVID-19 **deberán, obligatoriamente, formalizar una serie de trámites si quieren continuar con los beneficios** reglados **hasta 28 de Febrero de 2022**. Para ello, distinguiremos dos periodos:

OCTUBRE de 2021.

- **Se prorrogarán automáticamente, sin necesidad de realizar ningún trámite, los ERTES vigentes a 30 de septiembre de 2021, correspondiéndoles los porcentajes de exención (en las cotizaciones de los trabajadores) que les hubiera correspondido durante el mes de septiembre de 2021, de acuerdo con las circunstancias de cada uno de ellos.**

Aquí resulta interesante resaltar, siempre con la cautela que debe contener toda interpretación inicial, nuestra consideración de que **la**

salv guarda del empleo (6 meses), **no se ampliará 6 meses más por aplicar los beneficios durante esta "prórroga automática" de Octubre**, siempre y cuando no se solicite una nueva prórroga y se aprovechen sus beneficios a partir de 1 de Noviembre de 2021.

- Los nuevos **ERTEs** que se aprueben o comuniquen entre el 1 y el 31 de **octubre**, estarán habilitados para las **mismas situaciones** y tendrán las mismas **condiciones y exenciones que les hubiesen correspondido durante el mes de septiembre de 2021** de acuerdo con el anterior **Real Decreto-ley 11/2021**; sin perjuicio de poder aplicar las medidas extraordinarias establecidas para las empresas y personas trabajadoras de las Islas Canarias afectadas por la erupción volcánica registrada en la zona de Cumbre Vieja.

En este sentido, para el mes de octubre, **la empresa deberá seguir cumpliendo con las obligaciones formales que venía practicando** a lo largo de cuatrimestre anterior, es decir, presentar ante la Tesorería General de la Seguridad Social **-TGSS-**, declaraciones responsables y variaciones en la afiliación de sus trabajadores **en relación con los ERTE** y seguir comunicando los períodos de actividad al Servicio Público de Empleo Estatal **-SEPE-**; en este caso, según instrucciones del propio SEPE en su web, para los trabajadores que no tuvieran que percibir prestación deberá comunicarse la baja a través del correspondiente fichero XML **antes del 20 de octubre**.



DESDE 1 DE NOVIEMBRE DE 2021 A 28 DE FEBRERO DE 2022.

*Antes de comenzar, por supuesto reseñar que, **todavía existe la posibilidad de solicitar un nuevo ERTE, a partir de 1 de***

noviembre de 2021, basado en la covid-19 y **transitar a un ERTE ETOP**.

Aquellos empresarios que tuvieran expedientes de regulación temporal de empleo vigentes a fecha de 30 de septiembre de 2021 (fuerza mayor, impedimento, limitación de la actividad, etc.) y deseen prorrogar los mismos **desde 1 de noviembre de 2021 y como máximo hasta 28 de febrero de 2022**, **obligatoriamente deberán realizar los siguientes trámites:**

PRIMERO.- Presentar una solicitud ante la autoridad laboral que autorizó o tramitó su ERTE **entre el 1 y el 15 de octubre de 2021**. Esta solicitud debe 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.

*La resolución será estimatoria (si se ha presentado adecuadamente la documentación exigida) y prorrogará el expediente **hasta el 28 de febrero de 2022**; en su ausencia se entenderá **estimada** la solicitud de prórroga.*

- **Además de lo anterior, en los ERTEs** por causa Económica, Técnica, Organizativa y de Producción **-ETOP-**, se debe acompañar **informe de la representación de las personas trabajadoras** con la que se negoció el ERTE.

Si no presenta en plazo la solicitud acompañada de la documentación señalada, **el ERTE se dará por finalizado y no será aplicable desde el 1 de noviembre de 2021**.

SEGUNDO.- Presentar una relación o listado de los trabajadores en la **sede electrónica del Ministerio de Trabajo y Economía Social**.

Una nueva obligación establecida en la disposición adicional cuarta del **Real Decreto-ley 18/2021** es que, en el plazo de **cinco días hábiles** desde el día en que produzca efectos la resolución expresa o por silencio administrativo que estime la solicitud de prórroga (autorización o comunicación según corresponda en cada caso), la empresa deberá **presentar una relación de las siguientes personas trabajadoras**, según proceda:

- A. En el caso de ERTES **prorrogados**, los trabajadores que estuvieran **incluidos a fecha de 30 de septiembre de 2021** en el ámbito de aplicación del ERTE y los que vayan a permanecer en dicho expediente durante la prórroga.
- B. En el caso de ERTES autorizados o comunicados entre 01.11.2021 y 28.02.2022, los trabajadores incluidos en el ERTE en el momento del comienzo de su aplicación.

Este listado/relación de trabajadores **deberá ser cumplimentado en un modelo recogido en el anexo que será publicado en la página web del**

Ministerio y que, una vez cumplimentado, se pondrá a disposición de la autoridad laboral competente, la TGSS, el SEPE y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social **-ITSS-**, a los efectos que proceda de acuerdo con sus respectivas competencias.

Recuerde que:

*La empresa deberá empresar un **nuevo listado** cuando se produzcan variaciones en el inicialmente presentado.*

TERCERO.- Realizar una nueva solicitud colectiva de prestaciones por desempleo para los trabajadores en ERTE.

Efectivamente, las empresas a las que les sea autorizada la prórroga de un ERTE, deberán formular una nueva solicitud colectiva en el **plazo de quince días hábiles siguientes al 1 de noviembre de 2021, o a la fecha de la notificación de la resolución expresa de la autoridad laboral aprobando la prórroga, o del certificado acreditativo del silencio administrativo, en caso de**

que sea posterior al 1 de noviembre; de esta forma, reconocerá las prestaciones con efectos del primer día a partir del que pudieran resultar de aplicación las medidas de suspensión o reducción de jornada de los trabajadores. **Esta solicitud colectiva de prestaciones es independiente del listado de trabajadores que hemos enumerado en el paso segundo anterior,** si bien es cierto, que aquel también servirá para realizar las comprobaciones oportunas a efectos del pago de las prestaciones de los trabajadores en ERTE.

El propio **SEPE** ha informado que para los trámites a realizar **a partir del 1 de noviembre de 2021,** publicará una instrucciones que serán las que determinen las acciones a seguir por las empresas para la correcta comunicación de las circunstancias referidas con los ERTE y que se estima no diferirán "mucho" de las realizadas hasta la fecha (comunicación a través de Certific@2 de los períodos de actividad).

Recuerde que:

*Sí se presenta **fuera de plazo,** la prestación por desempleo se reconocerá a partir de la fecha de presentación, y se comunicará a la ITSS a los efectos oportunos.*

Las empresas que **decidan renunciar con carácter total y definitivo al ERTE deberán comunicar la baja** a través del correspondiente fichero XML y evitar sean pagadas estas prestaciones.

Trabajadores Fijos-Discontinuos

Para que estos trabajadores puedan prorrogar sus prestaciones (cuando dejen de estar incluidos en el ERTE por alcanzarse la fecha en que hubiera finalizado el periodo de actividad o cuando efectivamente finalice dicho periodo de actividad), **la empresa habrá de presentar una nueva solicitud**

colectiva de prestaciones extraordinarias, que incluirá a todas las personas con contrato fijo discontinuo o para la realización de trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas.

**Trámites
ante la TGSS**

Como viene ocurriendo hasta la fecha, **las empresas habrán de comunicar y presentar declaración responsable** con carácter previo al cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente al periodo de devengo de las cuotas (además de las variaciones en la afiliación de los trabajadores).

Evidentemente, **esta prórroga de los ERTes** (por **Real Decreto-ley 18/2021**) **incorpora exoneraciones en las cuotas diferentes a las existentes hasta la fecha** (algunas ligadas a la realización de acciones formativas) **que implicará necesariamente** una comunicación de la propia TGSS para establecer los **nuevos valores y códigos** que permitan comunicar cada nueva situación de los trabajadores. Estas **declaraciones responsables "novedosas" y "nuevos valores de afiliación" no habrán de ser presentados hasta Diciembre** por lo que hay tiempo para que la TGSS nos informe a este respecto.

CUARTO.- Realizar acciones formativas para los trabajadores en ERTE.

Requisito **no obligatorio y por tanto puede o no derivar en una nueva formalidad**, pero que puede reportar importantes beneficios para las empresas que continúen en ERTE. Los **"nuevos ERTes"** aplicables **a partir de 01.11.2021**, permiten **aplicar porcentajes incrementados de exoneración en el pago de cuotas a la TGSS** por los trabajadores suspendidos o con jornada reducida.

Recuerde que:

*Desde 01.11.2021
desaparecen las
exoneraciones por
reincorporación de
trabajadores del ERTE.*

En este sentido, aquellas sociedades que deseen aplicar estos porcentajes incrementados **habrán de desarrollar 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**, siendo el **plazo máximo** para la prestación efectiva de las acciones formativas el **30 de junio de 2022**.

Resulta evidente reseñar que en muchos casos, sobre todo en los primeros meses hasta que el SEPE articule las distintas modalidades de acciones formativas articuladas a tal fin, las empresas pueden estar aplicando los porcentajes de exoneración incrementados cuando todavía sus trabajadores no han realizado las acciones formativas que dan derecho a estos porcentajes; este hecho **implicará un compromiso de realización de tales acciones antes de 30 de junio de 2022.**

SEPE y TGSS se coordinarán para **verificar la realización de estos cursos e informar**, si es el caso, a la **ITSS.**



Los ERTES por causas objetivas (ERTEs ETOP) a partir del 1 de Octubre de 2021.

Publicado: 05/10/2020 **ACTUALIZADO 04/10/2021**



El **Real Decreto-ley 18/2021**, de 28 de septiembre, de medidas urgentes para la protección del empleo, la recuperación económica y la mejora del mercado de trabajo supone **la enésima modificación**, y parece que será la última, **en la normativa que regula los ERTEs**

desde el inicio de la pandemia por el **Coronavirus.**

En los sucesivos cambios que se han ido produciendo en la regulación de los ERTEs desde el **Real Decreto-ley 8/2020**, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, **la tendencia ha sido la de ir caminando hacia una progresiva desaparición de los**

ERTEs por Fuerza Mayor, al menos en un uso generalizado (pues subsisten los ERTEs por limitación o impedimento); y su **sustitución por ERTEs por causas objetivas** (causas económicas, técnicas, organizativas y de producción vinculadas a la Covid-19), más conocidos como **"ERTEs ETOP"**.

Así, el **Real Decreto-ley 18/2020**, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo, que prorrogó los ERTEs hasta 30 de Junio, ya planteaba **la posibilidad sustituir un ERTE de Fuerza Mayor por un ERTE ETOP**, retrotrayendo los efectos del ERTE ETOP a la fecha de finalización del ERTE de fuerza mayor, para enlazar uno con otro.

Esta posibilidad se repitió en el **Real Decreto-ley 24/2020**, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial, que prorrogó los ERTEs por Covid-19 hasta 30 de Septiembre.

Ahora que el **Real Decreto-ley 18/2021**, de 28 de septiembre, de medidas urgentes para la protección del empleo, la recuperación económica y la mejora del mercado de trabajo **vuelve a prorrogar los ERTEs por Coronavirus hasta el 28 de Febrero de 2022**, aunque con cambios notables respecto a las anteriores prórrogas, vamos a analizar **cómo queda la regulación de los ERTEs ETOP**. Para ello debemos hacer una distinción entre los ERTEs ETOP que se aprueben a partir del 1 de Octubre de 2021 y los que ya se encontraban vigentes y aplicándose en esa fecha.

Importante:

*Desde el 1 de febrero de 2021, si a causa del COVID-19 quiere suspender o reducir la jornada de los trabajadores **sólo podrá hacerlo con un ERTE ETOP si no hay restricciones que afecten directamente a su negocio para poder tramitar un nuevo ERTE por impedimento o limitaciones de la actividad.***

ERTEs ETOP ya vigentes antes del 1 de Octubre de 2021.

El artículo 1 del **Real Decreto-ley 18/2021**, de 28 de septiembre, señala que la prórroga de los expedientes de regulación temporal de empleo vigentes a fecha de 30 de septiembre de 2021 en base a lo dispuesto en el artículo 23 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, se autorizará previa presentación, por parte de la empresa o entidad titular, de una solicitud al efecto, acompañada de la documentación que se establece en



la propia norma, ante la autoridad laboral que autorizó o tramitó el expediente correspondiente, entre el 1 y el 15 de octubre de 2021.

Como puede verse, esto supone una importante novedad, porque, aunque hablamos de un ERTE ETOP, va a ser revisado por la Autoridad Laboral, mientras que, en las anteriores prórrogas se había establecido que estos ERTEs **seguirán siendo aplicables en los términos previstos en la comunicación final de la empresa y hasta el término referido en la misma**, es decir, hasta el plazo de duración que se fijase cuando se terminó la tramitación del ERTE.

Recuerde:

Además, se establece de forma expresa que, de no presentarse la solicitud acompañada de la documentación fijada 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.

Por último, las empresas que tengan un ERTE ETOP que vinieran disfrutando de exoneraciones a 30 de Septiembre, y cuya actividad se clasifique en alguno de los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas **-CNAE-09-señalados**, disfrutarán de las exoneraciones siguientes:

ERTE fuerza mayor anterior / ERTE por causas objetivas consecutivo a ERTE fuerza mayor		
Exoneraciones Seguridad Social	Empresas con < 10 trabajadores	Empresas con \geq 10 trabajadores

Con acciones formativas	80%	80%
Sin acciones formativas	50%	40%
El número de trabajadores se cuenta a 29 de febrero de 2020		

Las acciones formativas deberán tener un mínimo de horas (30 horas para las empresas de 10 a 49 trabajadores y 40 horas para las empresas de 50 o más trabajadores), con el **30 de junio de 2022 como plazo límite** para su prestación efectiva, que 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.

Trámites a realizar en la TGSS para estos ERTEs (ETOP ya vigentes a 01.10.2021).

Las empresas, para poder beneficiarse de las exoneraciones realizadas para este tipo de ERTEs, teniendo una actividad clasificada en alguno de los códigos CNAE-09 de sectores críticos y siendo titulares de un ERTE ETOP ya vigente a 1 de Octubre de 2021, deberán:

1. Presentar ante la TGSS (a través del Sistema RED) **declaración responsable.** Además **se presentará:**

- Respecto de cada código de cuenta de cotización, y de cada uno de los meses de **Octubre de 2021 a Febrero de 2022**, en el que figuren de alta las personas trabajadoras que tengan sus actividades suspendidas, en los centros afectados, por los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión.
- Antes de solicitar el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente.
- A través de la funcionalidad Anotación Causa Peculiaridades de Cotización en CCC y, dentro de ésta, a través de la opción Anotación Resto de Peculiaridades.

Si la situación se mantiene durante más de un mes, en el segundo y, en su caso, tercer o cuarto mes posterior, según proceda, se deberá volver a realizar nueva declaración responsable, con el mismo procedimiento indicado.



2. **Comunicar a la TGSS la identificación de las personas trabajadoras y periodo de la suspensión, reducción de jornada o reinicio de la actividad.** En este sentido es importante reseñar que con independencia de que, durante los meses referidos, les resulte, o no, de aplicación las exenciones, se efectuará a través de los siguientes valores del campo **TIPO DE INACTIVIDAD**.

Estos valores podrán ser comunicados hasta el penúltimo día del mes natural posterior a la fecha de efectos de su anotación, es decir, para situaciones de suspensión de contrato o reducción de jornada iniciadas durante el mes de Noviembre de 2021, el plazo de comunicación se extenderá hasta el 30 de Diciembre, pero siempre antes de presentarse la solicitud de cálculo de la liquidación de cuotas.

ERTE ETOP iniciado a partir del 1 de Octubre de 2021.

El artículo 5.1 del Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre, de medidas urgentes para la protección del empleo, la recuperación económica y la mejora del mercado de trabajo establece que las empresas que, a fecha 31 de octubre de 2021, estén aplicando un expediente de regulación temporal de empleo por fuerza mayor relacionada con la COVID-19 podrán tramitar un expediente de regulación temporal de empleo de conformidad con lo previsto en el del Artículo 23 del [Real Decreto-ley 8/2020](#), de 17 de marzo, durante la vigencia de aquel.

Es decir, si el ERTE por causas objetivas, más conocido, como ya hemos dicho, como **ERTE ETOP**, se inicia **entre el 1 de Octubre y el 28 de Febrero de 2022**, incluso mientras esté vigente todavía un ERTE por causa de fuerza mayor, la fecha de efectos de este se retrotraerá a la fecha de finalización de aquel.

Tenga en cuenta que:

Si el ERTE por causas objetivas se inicia tras la finalización de un ERTE de fuerza mayor, se encadenan sus efectos, de modo que, cuando finalice éste, se inicien los efectos del ERTE por causas objetivas.

Ello no quiere decir que ***no se pueda realizar un ERTE ETOP después del 31 de Octubre***, pero ***se le aplicará entonces la tramitación ordinaria***, prevista en el **Real Decreto 1483/2012**, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada; y no el procedimiento simplificado del Artículo 23 del **Real Decreto-ley 8/2020**, de 17 de marzo.

Hasta aquí, y como hemos dicho, la regulación sigue la dinámica de las anteriores prórrogas. Sin embargo, donde sí existe cambio es en lo que se refiere a ***las exoneraciones en la cotización a la Seguridad Social que se venían aplicando hasta el 30 de Septiembre***.

Ahora, entre el 1 de Noviembre de 2021 y el 28 de Febrero de 2022, ***solo tendrán exoneraciones respecto de la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social*** y por conceptos de recaudación conjunta, las empresas que transiten desde un expediente de regulación temporal de empleo de fuerza mayor a uno de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción ***entre el 1 de octubre de 2021 y el 28 de febrero de 2022*** y cuya actividad se clasifique en alguno de **los códigos** de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas –CNAE-09– que se contienen en el Anexo del **Real Decreto-ley 2/2021**, de 26 de enero.

Trámites a realizar en la TGSS para estos ERTEs (Transita de ERTE FM a ETOP en Sectores Críticos).

Las empresas, para poder beneficiarse de las exoneraciones realizadas para este tipo de ERTEs, teniendo una actividad clasificada en alguno de los códigos CNAE-09 de sectores críticos y transitando de un ERTE de Fuerza Mayor a un nuevo ERTE por causas Económicas, Técnicas, Organizativas o de Producción -ETOP- , deberán:

1. **Presentar ante la TGSS** (a través del Sistema RED) **declaración responsable**. Además **se presentará:**



- Respecto de cada código de cuenta de cotización, y de cada uno de los meses de **de Octubre de 2021 a Febrero de 2022**, en el que figuren de alta las personas trabajadoras que tengan sus actividades suspendidas, en los centros afectados, por los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión.
- Antes de solicitar el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente.
- A través de la funcionalidad Anotación Causa Peculiaridades de Cotización en CCC y, dentro de ésta, a través de la opción Anotación Resto de Peculiaridades.

2. Comunicar a la TGSS la identificación de las personas trabajadoras y periodo de la suspensión, reducción de jornada o reinicio de la actividad. En este sentido es importante reseñar que con independencia de que, durante los meses referidos, les resulte, o no, de aplicación las exenciones, se efectuará a través de los siguientes valores del campo **TIPO DE INACTIVIDAD**.

Estos valores podrán ser comunicados hasta el penúltimo día del mes natural posterior a la fecha de efectos de su anotación, es decir, para situaciones de suspensión de contrato o reducción de jornada iniciadas durante el mes de Noviembre de 2021, el plazo de comunicación se extenderá hasta el 30 de Diciembre, pero siempre antes de presentarse la solicitud de cálculo de la liquidación de cuotas.

También tendrán derecho a las exoneraciones en las cuotas de liquidación de la Seguridad Social las empresas que sean calificadas como dependientes o integrantes de la cadena de valor, y que, igualmente, transiten desde un expediente de regulación temporal de empleo por causas de fuerza mayor a uno por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción -ETOP-.

¿Y cuáles son esas exoneraciones?

ERTE fuerza mayor anterior / ERTE por causas objetivas consecutivo a ERTE fuerza mayor		
Exoneraciones Seguridad Social	Empresas con < 10 trabajadores	Empresas con \geq 10 trabajadores

Con acciones formativas	80%	80%
Sin acciones formativas	50%	40%
El número de trabajadores se cuenta a 29 de febrero de 2020		

Las acciones formativas deberán tener un mínimo de horas (30 horas para las empresas de 10 a 49 trabajadores y 40 horas para las empresas de 50 o más trabajadores), con el **30 de junio de 2022 como plazo límite** para su prestación efectiva, que 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.



La exoneración es respecto de las personas trabajadoras a las que se suspenda su contrato de trabajo o se reduzca su jornada laboral, en los centros afectados, por los períodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión y/o reducción, en la aportación empresarial devengada a partir del mes de noviembre de 2021, durante el período de cierre o limitación, y hasta el 28 de febrero de 2022.

Recuerde:

Se considera que el código de la CNAE-09 en que se clasifica la actividad de la empresa es el que resulte de aplicación para la determinación de los tipos de cotización para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales respecto de las liquidaciones de cuotas presentadas en septiembre de 2020.

¿Y qué ocurre con la prestación por desempleo?

Las empresas a las que les sea autorizada la prórroga de un expediente de regulación temporal de empleo ETOP, deberán formular una nueva solicitud colectiva de prestaciones por desempleo en el plazo de quince días hábiles siguientes al 1 de noviembre de 2021, o a la fecha de la notificación de la resolución expresa de la autoridad laboral aprobando la prórroga, o del certificado acreditativo del silencio administrativo, en caso de que sea posterior al 1 de noviembre.

En los ERTE ETOP que se comuniquen a la Autoridad Laboral **tras el 30 de Septiembre de 2021, la empresa deberá formular solicitud colectiva de prestaciones por desempleo**, en representación de las personas trabajadoras, en el **modelo establecido** al efecto en la página web o sede electrónica del SEPE. El plazo para la presentación de esta solicitud será **los 15 días siguientes** al inicio de las medidas de reducción o suspensión que motivan la prestación.

La duración de la prestación reconocida se extenderá **como máximo hasta el 28 de Febrero de 2022**.

En el siguiente enlace puede conocer **cómo tramitar un ERTE ETOP**.



Conozca en detalle **todos los trámites** a realizar a **partir de 1 de Octubre de 2021** para prorrogar los ERTEs hasta 28 de febrero de 2022 con todos los beneficios existentes.

Nuevos ERTES entre el 1 de octubre de 2021 y el 28 de febrero de 2022.



El **Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre**, de medidas urgentes para la protección del empleo, la recuperación económica y la mejora del mercado de trabajo establece las **nuevas condiciones para los ERTES** (expedientes de regulación temporal de empleo) desde el **1 de noviembre de 2021** y

hasta el **28 de febrero de 2022**, prorrogando hasta el 31 de octubre de 2021 las mismas reglas que en el mes de septiembre de acuerdo con el **Real Decreto-ley 11/2021, de 27 de mayo**.

Así, sólo existen dos posibilidades a partir del **1 de noviembre de 2021** para realizar un ERTE en un centro de trabajo basado en la covid-19 o en las medidas adoptadas para combatirlo:

- **ERTE por fuerza mayor por impedimento de la actividad** o
- **ERTE por fuerza mayor por limitaciones de la actividad**.

También se podría hacer un **ERTE por causas objetivas** (ERTE ETOP), pero sólo se aplicará el procedimiento abreviado y exoneraciones a la Seguridad si es consecutivo a un ERTE por fuerza mayor vinculado a la COVID-19.

Si tu empresa ya venía aplicando con anterioridad al 30 de septiembre un ERTE vinculado a la COVID-19 se prorroga automáticamente hasta el 31 de octubre de 2021, o hasta que se terminen las medidas impeditivas o limitativas de la actividad, con las mismas condiciones que en septiembre.

Exoneraciones a la Seguridad Social				
Octubre 2021	Empresas con < 50 trabajadores		Empresas con ≥ 50 trabajadores	
	Trabajadores inactivos	Trabajadores reactivados	Trabajadores inactivos	Trabajadores reactivados
ERTE fuerza mayor anterior / ERTE por	70%	95%	60%	85%

causas objetivas consecutivo a ERTE fuerza mayor (sectores ultraprotegidos)				
ERTE por limitaciones de la actividad	75%	-	65%	-
ERTE por impedimento de la actividad	100%	-	90%	-
El número de trabajadores se cuenta a 29 de febrero de 2020				



Si quiere prorrogarlo más allá del 1 de noviembre, deberá presentar una solicitud ante la autoridad laboral entre el 1 y el 15 de octubre de 2021. Esta solicitud de prórroga del ERTE 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, así como del informe de la representación de las personas trabajadoras en caso de ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción ([Trámites para prorrogar los ERTEs hasta 28 de febrero de 2022](#)).

Antes de entrar en detalle en cada una de las opciones, debe conocer que en esta prórroga de los ERTE a partir del 1 de noviembre los beneficios en la cotización a la Seguridad Social de las empresas afectadas sólo van a ser aplicables para los trabajadores que tengan sus actividades suspendidas y respecto de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, con **diferentes exoneraciones en función de si la empresa realiza acciones formativas en favor de los trabajadores incluidos en el ERTE**, por lo que se incrementa el crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada en función del tamaño de la empresa.

Importante:

*Las empresas que reciban exoneraciones en las cuotas a la Seguridad Social quedarán comprometidas a un **nuevo periodo de seis meses de salvaguarda del empleo**.*

Nuevo ERTE por impedimento de la actividad.

El **Real Decreto-ley 30/2020**, de 29 de septiembre, establece en su artículo 2.1 la posibilidad para las **empresas de cualquier sector de actividad** de **iniciar un expediente de regulación temporal de empleo (ERTE) por fuerza mayor** en caso de que **vean impedido el desarrollo de su actividad en alguno de sus centros de trabajo como consecuencia de nuevas restricciones o medidas de contención sanitaria** adoptadas por autoridades españolas o extranjeras, en lo que se ha dado por conocer como ERTE por impedimento de la actividad. El **Real Decreto-ley 18/2021**, de 28 de septiembre, mantiene esta posibilidad hasta el 28 de febrero de 2022.



De darse el caso, las empresas se beneficiarán de una **exoneración del 100% de la aportación empresarial a la Seguridad Social y de las cuotas por conceptos de recaudación conjunta devengadas durante el periodo de cierre** y hasta el 28 de febrero de

2022.

ERTE por impedimento de la actividad	
Exoneraciones Seguridad Social	100%

Debe quedar claro que para poder poner en marcha este tipo de ERTE por impedimento de la actividad y disfrutar de las exoneraciones mencionadas **debe tratarse de una suspensión total de la actividad del centro de trabajo** como consecuencia de una medida adoptada por una autoridad competente, del estilo de la suspensión de apertura al público, obligación de cierre del establecimiento por contagio de la plantilla, prohibición de realizar la actividad de la empresa, confinamiento del municipio que impida acudir a los clientes, etc. De lo contrario, **de tratarse de medidas que sí posibilitan la realización de la actividad aunque sea de forma parcial, deberá acudir al nuevo ERTE por limitaciones de la actividad.**

La tramitación del ERTE por impedimento de la actividad se realiza igual



que cualquier otro expediente de regulación temporal de empleo por fuerza mayor: se inicia mediante **solicitud de la empresa ante la Autoridad Laboral** (acompañada de la documentación acreditativa de la medida que impide el desarrollo de la actividad) que **debe autorizarlo en el plazo de 5 días hábiles** desde que se presentó la solicitud del ERTE (la falta de contestación en dicho plazo se entiende por

aprobado). No se tiene que negociar con los representantes de los trabajadores pero sí hay que comunicárselo, igual que a los trabajadores..

Si se autoriza expresamente o se produce el silencio administrativo positivo: **a)** los trabajadores dejan de devengar la nómina desde la fecha indicada en la solicitud, **b)** la empresa deberá enviar al SEPE la solicitud colectiva de prestaciones por desempleo de los trabajadores en el plazo de 15 días hábiles y **c)** la empresa deberá comunicar a la Seguridad Social a través del sistema RED la declaración responsable correspondiente y la variación del tipo de actividad de los trabajadores antes de solicitar la liquidación de las cotizaciones sociales.

Si como consecuencia de las modulaciones en las restricciones sanitarias adoptadas por las autoridades competentes tuviese que transitar de un ERTE por impedimento a un ERTE por limitaciones o viceversa, no requerirá la tramitación de un nuevo expediente de regulación temporal de empleo, pero sí deberá comunicarse 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 y los centros y trabajadores afectados. Como es lógico en cada momento resultarán aplicables los porcentajes de exoneración correspondientes, en función de la naturaleza impeditiva o limitativa del ERTE.

Nuevo ERTE por limitaciones de la actividad.

El **Real Decreto-ley 30/2020**, de 29 de septiembre, establece en su artículo 2.2 la posibilidad **para las empresas de cualquier sector de actividad** de **iniciar un**

expediente de regulación temporal de empleo (ERTE) por fuerza mayor en caso de que **vean limitado el desarrollo normalizado de su actividad a consecuencia de decisiones o medidas adoptadas por las autoridades españolas**, en lo que se ha dado por conocer como ERTE por limitaciones de la actividad. El **Real Decreto-ley 18/2021**, de 28 de septiembre, mantiene esta posibilidad hasta el 28 de febrero de 2022 pero reduciendo los porcentajes de exoneración de la Seguridad Social si no se articulan acciones formativas para los trabajadores afectados.



Así, las empresas con menos de 10 trabajadores se beneficiarán de una **exoneración del 50% si no se desarrollan acciones formativas o del 80% en caso de que sí se realicen** respecto de la aportación empresarial a la Seguridad Social y de las cuotas por conceptos de recaudación conjunta **de las personas trabajadoras a las que se suspenda su contrato de trabajo o se reduzca su jornada laboral en el período indicado**. Si se trata de empresas con 10 o más trabajadores la exoneración será la misma si desarrollan acciones formativas pero diez puntos porcentuales menos en caso de no realizarse.

ERTE por limitaciones de la actividad		
Exoneraciones Seguridad Social	Empresas con < 10 trabajadores	Empresas con \geq 10 trabajadores
Con acciones formativas	80%	80%
Sin acciones formativas	50%	40%
El número de trabajadores se cuenta a 29 de febrero de 2020		

Las acciones formativas deberán tener un mínimo de horas (30 horas para las empresas de 10 a 49 trabajadores y 40 horas para las empresas de 50 o más trabajadores), con el **30 de junio de 2022 como plazo límite** para su prestación efectiva, que 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.

Debe quedar claro que para poder poner en marcha este tipo de ERTE por limitaciones de actividad y disfrutar de las exoneraciones mencionadas **debe**

haberse aprobado una medida por la autoridad competente que afecte de forma parcial a la actividad del centro de trabajo como por ejemplo una reducción de aforo o una limitación de horario para nuestro sector de actividad o la adopción de restricciones a la movilidad de la población. Si por el contrario se tratase de una limitación total de la actividad deberemos acudir al **ERTE por impedimento de la actividad**.



La tramitación del ERTE por limitaciones de actividad se realiza igual que cualquier otro expediente de regulación temporal de empleo por fuerza mayor: se inicia mediante **solicitud de la empresa ante la Autoridad Laboral** (indicando los trabajadores con suspensión o reducción de jornada y acompañada de la documentación acreditativa de la medida que limita el desarrollo normal de la actividad) que **debe autorizarlo en el plazo de 5 días hábiles** desde que se presentó la solicitud del ERTE (la falta de contestación en dicho plazo se entiende por aprobado). No se tiene que negociar con los representantes de los trabajadores pero sí hay que comunicárselo, igual que a los trabajadores (vea en detalle los **pasos para tramitar un ERTE por limitaciones**).

Igual que en el caso anterior, si se autoriza expresamente o se produce el silencio administrativo positivo: **a)** los trabajadores dejan de devengar la nómina desde la fecha indicada en la solicitud (en su totalidad si se suspende su actividad o en el porcentaje correspondiente si se reduce la jornada), **b)** la empresa deberá enviar al SEPE la solicitud colectiva de prestaciones por desempleo de los trabajadores afectados en el plazo de 15 días hábiles y **c)** la empresa deberá comunicar a la Seguridad Social a través del sistema RED la declaración responsable correspondiente y la variación del tipo de actividad de los trabajadores antes de solicitar la liquidación de las cotizaciones sociales.

Si como consecuencia de las modulaciones en las restricciones sanitarias adoptadas por las autoridades competentes tuviese que transitar de un ERTE por limitaciones a un ERTE por impedimento o viceversa, no requerirá la tramitación de

un nuevo expediente de regulación temporal de empleo, pero sí deberá comunicarse 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 y los centros y trabajadores afectados. Como es lógico en cada momento resultarán aplicables los porcentajes de exoneración correspondientes, en función de la naturaleza limitativa o impeditiva del ERTE.

Nuevo ERTE por causas objetivas.

Desde el 30 de septiembre de 2020 **no se puede tramitar un nuevo ERTE por fuerza mayor amparado en el COVID-19 si no se debe a una medida adoptada por la autoridad competente que afecte total o parcialmente al centro de trabajo**. Luego si se debe a otro motivo, deberá tramitar un ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ERTE ETOP).

En este sentido, el **Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre, de medidas urgentes para la protección del empleo, la recuperación económica y la mejora del mercado de trabajo sólo mantiene el procedimiento simplificado** aprobado en el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, para la **tramitación de un ERTE ETOP cuando es consecutivo a un ERTE por fuerza mayor** (plazo máximo de 7 días para el periodo de consultas y de 5 días para constituir la comisión representativa, que podrá estar formada por tres trabajadores de la empresa si no existiera representación legal de los trabajadores, y la fecha de efectos se retrotrae a la fecha de finalización del ERTE anterior).

Las empresas que hagan esta transición disfrutarán de exoneraciones en las cuotas a la Seguridad Social, siempre que la actividad de la empresa se clasifique en alguno de los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas –CNAE-09– indicados en el anexo del Real Decreto-ley 11/2021, de 27 de mayo, o su negocio dependa en su mayoría de estas empresas o forme parte de su cadena de valor:



CNAE-09 SECTORES ULTRAPROTEGIDOS	
710	Extracción de minerales de hierro.
1419	Confección de otras prendas de vestir y accesorios.
1812	Otras actividades de impresión y artes gráficas.
1820	Reproducción de soportes grabados.

2051	Fabricación de explosivos.
2441	Producción de metales preciosos.
3212	Fabricación de artículos de joyería y artículos similares.
3213	Fabricación de artículos de bisutería y artículos similares.
3316	Reparación y mantenimiento aeronáutico y espacial.
4624	Comercio al por mayor de cueros y pieles.
4634	Comercio al por mayor de bebidas.
4637	Comercio al por mayor de café, té, cacao y especias.
4932	Transporte por taxi.
4939	Otros tipos de transporte terrestre de pasajeros n.c.o.p.
5010	Transporte marítimo de pasajeros.
5030	Transporte de pasajeros por vías navegables interiores.
5110	Transporte aéreo de pasajeros.
5223	Actividades anexas al transporte aéreo.
5510	Hoteles y alojamientos similares.
5520	Alojamientos turísticos y otros alojamientos de corta estancia.
5530	Campings y aparcamientos para caravanas.
5590	Otros alojamientos.
5610	Restaurantes y puestos de comidas.
5630	Establecimientos de bebidas.
5813	Edición de periódicos.
5914	Actividades de exhibición cinematográfica.
7420	Actividades de fotografía.
7711	Alquiler de automóviles y vehículos de motor ligeros.
7722	Alquiler de cintas de vídeo y discos.
7729	Alquiler de otros efectos personales y artículos de uso doméstico.
7735	Alquiler de medios de transporte aéreo.
7911	Actividades de las agencias de viajes.
7912	Actividades de los operadores turísticos.
7990	Otros servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos.
8219	Actividades de fotocopiado, preparación de

	documentos y otras actividades especializadas de oficina.
8230	Organización de convenciones y ferias de muestras.
9001	Artes escénicas.
9002	Actividades auxiliares a las artes escénicas.
9004	Gestión de salas de espectáculos.
9104	Actividades de los jardines botánicos, parques zoológicos y reservas naturales.
9200	Actividades de juegos de azar y apuestas.
9321	Actividades de los parques de atracciones y los parques temáticos.
9329	Otras actividades recreativas y de entretenimiento.
9601	Lavado y limpieza de prendas textiles y de piel.
9604	Actividades de mantenimiento físico.

En este caso de **sectores ultraprotegidos**, las exoneraciones son las mismas que para los ERTE por limitación de actividad:

ERTE fuerza mayor anterior / ERTE por causas objetivas consecutivo a ERTE fuerza mayor		
Exoneraciones Seguridad Social	Empresas con < 10 trabajadores	Empresas con \geq 10 trabajadores
Con acciones formativas	80%	80%
Sin acciones formativas	50%	40%
El número de trabajadores se cuenta a 29 de febrero de 2020		

Las acciones formativas deberán tener un mínimo de horas (30 horas para las empresas de 10 a 49 trabajadores y 40 horas para las empresas de 50 o más trabajadores), con el **30 de junio de 2022 como plazo límite** para su prestación efectiva, que 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.

Erupción volcánica en La Palma:

Con motivo de la erupción volcánica iniciada el día 19 de septiembre de 2021 en la zona de Cumbre Vieja de La Palma, **las empresas que tengan códigos de cuenta de cotización correspondientes a las provincias de la Comunidad Autónoma de Canarias** y hayan visto impedido o limitado el desarrollo de su actividad por este motivo pueden solicitar un **ERTE por fuerza mayor** que la autoridad laboral deberá autorizar en el plazo de 5 días desde la solicitud, **con derecho a exoneraciones a la Seguridad Social durante el periodo afectado y hasta el 28 de febrero de 2022** (100% de la aportación empresarial en caso de impedimento de la actividad y del 90% si es por limitaciones en la actividad).

¿Aplicar en octubre exoneraciones a la Seguridad Social por un ERTE conlleva un nuevo compromiso de mantenimiento del empleo?

Mateo Amando López, Departamento Laboral de SuperContable.com - 01/10/2021



El **Real Decreto-ley 18/2021**, de 28 de septiembre, de medidas urgentes para la protección del empleo, la recuperación económica y la mejora del mercado de trabajo, que recoge el acuerdo por el que se prorrogan los ERTES hasta el próximo 28 de febrero de 2022,

mantiene la vigencia de los compromisos de mantenimiento del empleo actuales de las empresas que hayan disfrutado de exoneraciones a la Seguridad Social por los ERTES aplicados anteriormente y **establece una nueva obligación de salvaguarda del empleo durante otros 6 meses** para las empresas que apliquen nuevamente exoneraciones por los ERTES nuevos o prorrogados bajo este Real Decreto-ley 18/2021, lo que puede elevar a dos años y medio el plazo total.

Recordemos que el **Real Decreto-ley 8/2020**, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-

19 impuso la obligación de salvaguarda del empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad para las empresas que hubieran realizado un ERTE por fuerza mayor debida al COVID-19 para poder beneficiarse de la exoneración de cuotas de la Seguridad Social, como ya explicamos en un [artículo anterior](#).

En dicho artículo advertíamos que **las empresas que incumplan este compromiso de mantenimiento de empleo tendrán que reintegrar la totalidad del importe de las cotizaciones exoneradas**, incluido el recargo y los intereses de demora correspondientes, **salvo en las excepciones estipuladas** en la disposición adicional sexta del *Real Decreto-ley 8/2020*, de 17 de marzo.

Pues bien, el [Real Decreto-ley 18/2021](#), de 28 de septiembre, de medidas urgentes para la protección del empleo, la recuperación económica y la mejora del mercado de trabajo **mantiene en los mismos términos esta obligación** para aquellas empresas que hayan recibido exoneraciones en las cuotas de la Seguridad Social por los ERTES anteriores al 30 de septiembre de 2021, esto es, el plazo de seis meses empezó a contar cuando el primer empleado volvió al trabajo, aunque fuera de forma parcial, desde que se aplicó el ERTE.



Pero además, y mediante la remisión al [artículo 5 del Real Decreto-ley 30/2020](#), de 29 de septiembre, se **establece un nuevo compromiso de mantenimiento del empleo durante 6 meses para las empresas que reciban exoneraciones en las cuotas de la Seguridad Social derivadas de esta nueva norma** ya sea por los **nuevos ERTES** o por la **prórroga de los ERTES anteriores**.

No obstante, esta nueva prórroga de los ERTE se ha articulado de forma diferente a las anteriores, con dos fases diferenciadas:

1. *Hasta el 31 de octubre de 2021, en la que se establece una prórroga automática de los ERTE vigentes o la posibilidad de iniciar nuevos ERTE, en las mismas condiciones que en septiembre de acuerdo con 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, según la disposición transitoria única del Real Decreto-ley 18/2021.

- 2. Desde el 1 de noviembre de 2021 hasta el 28 de febrero de 2022, en donde se puede solicitar una prórroga de los ERTE vigentes o bien iniciar nuevos ERTE con las especificaciones del artículo 1 y 2 del Real Decreto-ley 18/2021, respectivamente, y que pueden llevar aparejadas las exenciones a la Seguridad Social establecidas en el artículo 4 de la misma norma.*

*Esta disparidad con las prórrogas anteriores ha llevado a preguntarnos **qué ocurre con los beneficios en la cotización a la Seguridad Social disfrutados durante el mes de octubre de 2021.** Dos son las posibles respuestas: **a)** se entienden derivados del nuevo Real Decreto-ley 18/2021 y por tanto inician un nuevo periodo de salvaguarda del empleo de 6 meses a sumar a los anteriores o, por el contrario, **b)** se entiende englobado dentro de los beneficios articulados por el anterior Real Decreto-ley 11/2021 y por tanto no inicia un nuevo plazo de compromiso de mantenimiento del empleo.*

*Desde SuperContable.com **nos decantamos por esta segunda hipótesis** de acuerdo con la redacción literal de la disposición transitoria única del Real Decreto-ley 18/2021, ya que **para los ERTE prorrogados o iniciados entre el 1 y el 31 de octubre de 2021 fija las mismas condiciones que le hubieran sido aplicables en septiembre, en los términos y condiciones establecidos en el Real Decreto-ley 11/2021, de 27 de mayo, como si del mismo periodo se tratase.***

Luego, las empresas que, conforme a lo previsto en el **Real Decreto-ley 18/2021**, reciban exoneraciones en las cuotas a la Seguridad Social a partir del 1 de noviembre de 2021, quedarán comprometidas a mantener el nivel de empleo durante 6 meses por la aplicación de dichas medidas excepcionales. En consecuencia, **el compromiso de salvaguarda del empleo puede llegar a alcanzar un total de 30 meses:**

- 6 meses por el primer ERTE de fuerza mayor al amparo del RD 8/2020 o por causas ETOP de acuerdo con el RD 24/2020.
- 6 meses más si aplicó exoneraciones entre el 1 de octubre de 2020 y el 31 de enero de 2021 por un ERTE al amparo del RD 30/2020 o del RD 35/2020.
- 6 meses más si aplicó exoneraciones entre el 1 de febrero de 2021 y el 31 de mayo de 2021 por un ERTE al amparo del RD 2/2021.
- 6 meses más si aplicó exoneraciones entre el 1 de junio de 2021 y el 31 de octubre de 2021 por un ERTE al amparo del RD 11/2021.
- Y 6 meses más si aplicó exoneraciones entre el 1 de noviembre de 2021 y el 28 de febrero de 2022 por un ERTE al amparo del RD 18/2021.



Este nuevo compromiso de mantenimiento del empleo se rige por las mismas condiciones del estipulado con anterioridad, por lo que **empezará a contar cuando se reanude de nuevo la actividad**, salvo que todavía no se hubiera cumplido el periodo de 6 meses del anterior compromiso de mantenimiento del empleo, en cuyo caso empezará a contar cuando termine aquel.

Ahora bien, igual que antes habrán de ser tenidas en cuenta las características y circunstancias de la empresa o del sector correspondiente, atendiendo en especial a:

1. La estacionalidad o variabilidad del empleo.
2. La correspondencia del empleo con eventos concretos, acontecimientos u otras especificidades sectoriales (pone como ejemplos las artes escénicas, musicales y del cinematográfico y audiovisual).

Al tiempo que detalla específicamente que **NO se entenderá incumplido el compromiso** de mantenimiento de empleo (6 meses) cuando:

- El contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado como procedente.
- Dimisión del/la trabajador/a.

- Jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de/la trabajador/a.
- El fin del llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo, cuando este no suponga un despido sino una interrupción del mismo.
- En contratos temporales, cuando el contrato se extinga por expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio que constituye su objeto o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación.

Tenga en cuenta que **el compromiso de la empresa de mantener el empleo es una obligación y no una mera declaración de voluntad**, por lo que, si no se cumple la misma, procederá el reintegro de todas las aportaciones empresariales y de recaudación conjunta dejadas de ingresar.

Lo que sí parece claro es que **deben mantenerse los mismos trabajadores que se incluyeron en el ERTE**, que no el mismo número. Por tanto, **no es posible sustituir a un trabajador por otro**, salvo causa justificada de extinción ajena al coronavirus.



Por tanto, si se ha aplicado alguna exoneración en la Seguridad Social por los ERTES, tendrá que cumplir con la **obligación de mantener el empleo hasta 24 meses** y en algunos casos tal vez su plazo aún no ha comenzado. Para calcular dicho plazo hemos actualizado nuestra **calculadora** para que le resulte más fácil.

CALCULADORA DE COMPROMISO POR ERTES

	Aplica ERTE	Aplica Exoneración	Fecha primera reincorporación	Fecha fin compromiso
Entre el 17/03/2020 y el 26/06/2020 (RD-ley 8/2020)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="text" value="dd/mm/aaaa"/>	<input type="text"/>
Entre el 27/06/2020 y el	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="text" value="dd/mm/aaaa"/>	<input type="text"/>

30/09/2020 (RD-ley 24/2020)*				
Entre el 01/10/2020 y el 31/01/2021 (RD-ley 30/2020)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	dd/mm/aaaa	
Entre el 01/02/2021 y el 31/05/2021 (RD-ley 2/2021)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	dd/mm/aaaa	
Entre el 01/06/2021 y el 31/10/2021 (RD-ley 11/2021)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	dd/mm/aaaa	
Entre el 01/11/2021 y el 28/02/2022 (RD-ley 18/2021)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	dd/mm/aaaa	
<div style="display: flex; justify-content: center; gap: 20px; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid #ccc; border-radius: 15px; padding: 10px 20px; background-color: #f0f0f0;">CALCULAR</div> <div style="color: #007bff; text-decoration: none;">Restablecer</div> </div>				

*: No rellenar si se benefició de exoneraciones en el periodo anterior.

Recuerde:

*Si considera que va a tener que realizar despidos antes de terminar el nuevo plazo de 6 meses **puede renunciar a las exoneraciones a la Seguridad Social** realizando la correspondiente declaración responsable a través del Sistema Red y así no estaría comprometido a mantener el nivel de empleo.*

LIBROS GRATUITOS



Libro Cierre Contable

DESCARGAR GRATIS



Operaciones intracomunitarias

DESCARGAR GRATIS



45 Casos Prácticos

DESCARGAR GRATIS

PATROCINADOR

sage

Sage Despachos Connected

NOVEDADES 2019

[Contables](#)

[Fiscales](#)

[Laborales](#)

[Cuentas anuales](#)

[Bases de datos](#)

INFORMACIÓN

Copyright RCR Proyectos de Software. Reservados todos los derechos.

[Política protección de datos](#)

[Contacto](#)

[Email](#)

[Foro SuperContable](#)

ASOCIADOS



ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE
CONSULTORES DE EMPRESA

Entidad miembro de

aeca

Asociación Española de Contabilidad
y Administración de Empresas