



NUEVAS MEDIDAS ADOPTADAS EN LA APLICACIÓN DE LOS ERTE COVID-19

La persistencia de los efectos negativos sobre las empresas y el empleo de la situación de emergencia sanitaria causada por la COVID - 19 exige mantener las medidas excepcionales previstas en 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, en sus artículos 22 y 23, relativos a las suspensiones y reducciones de jornada por causa de fuerza mayor y causas económicas, técnicas, organizativas y de producción vinculadas con la COVID-19, así como las medidas extraordinarias vinculadas a las mismas en materia de protección por desempleo.

El Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo, recoge, en su Título I, el IV Acuerdo Social en Defensa del Empleo:

Prórroga de los ERTE

El artículo 1 prorroga los ERTE basados en una causa de fuerza mayor relacionada con la COVID-19, regulados en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, **hasta el 31 de mayo de 2021**.

Asimismo, se entienden prorrogados los expedientes de regulación temporal de empleo por impedimento en el desarrollo de la actividad autorizados en base a lo dispuesto en el apartado 2 de la disposición adicional primera del 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.

Los expedientes de regulación temporal de empleo por limitación al desarrollo normalizado de la actividad vigentes, basados en el artículo 2.2 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, se prorrogarán automáticamente hasta el 31 de mayo de 2021.

Además, **el artículo 2**, reconoce la posibilidad de presentar nuevos ERTE por limitaciones o impedimentos, en idénticos términos a los fijados por el artículo 2 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, y conforme a las causas descritas en el mismo y se dispone, **como novedad**, que una vez que una empresa haya obtenido una resolución estimatoria en un ERTE de fuerza mayor por impedimento a la actividad, podrá, sin necesidad de tramitar otro nuevo expediente, aplicar sin solución de continuidad las medidas correspondientes a su nueva situación de limitaciones al desarrollo de la actividad, siempre que comunique el cambio mediante una declaración responsable.

Las empresas que se acojan a estos ERTE deberán someterse al compromiso de mantenimiento del empleo.

Prórroga de medidas extraordinarias en materia de protección de las personas trabajadoras

Se prorrogan las medidas extraordinarias en materia de protección de las personas trabajadoras, manteniendo su vigencia las medidas de protección por desempleo previstas en el artículo 8 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, con la conservación del tipo del 70% aplicable a la base reguladora para el cálculo de la prestación una vez transcurridos los 180 días de prestación en las prestaciones por ERTE, la conservación del contador a cero en los términos previstos en el apartado 7 de dicho precepto, así como las medidas de protección de las personas con contrato fijo discontinuo previstas en el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.

Personas trabajadoras fijas discontinuas

La **Disposición final segunda** establece que “Igualmente la prestación extraordinaria se reconocerá a



las personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo y a aquellas que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas que, por haberse encontrado en alguno de los supuestos previstos en las letras b) a d) del artículo 25.6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, hayan sido beneficiarias de cualquiera de estas medidas, siempre que, una vez agotadas, continúen desempleadas y sin derecho a percibir prestaciones por desempleo de nivel contributivo ni asistencial, o las agoten antes del día 31 de enero de 2021. No obstante, se admitirá el acceso a esta prestación extraordinaria si el interesado opta por renunciar a la prestación de nivel contributivo o asistencial a que tenga derecho».

En el Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo se contemplan las siguientes medidas:

Se prorrogan hasta el 31 de enero de 2021 los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) **por causa de fuerza mayor** tramitados conforme al artículo 22 del Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, que estén vigentes a 30 de septiembre de 2020

Se prevé la posibilidad de que las empresas 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 **a partir del 1 de octubre de 2020**, por autoridades españolas o extranjeras, y las empresas que vean **limitado** el desarrollo normalizado de su actividad como consecuencia de decisiones o medidas adoptadas por las autoridades españolas **a partir del 1 de octubre de 2020** tramiten un expediente de regulación temporal de empleo por causa de **fuerza mayor**, cuya duración se limitará a las citadas nuevas medidas.

Los expedientes de regulación temporal de empleo por causa de **fuerza mayor** derivados de la adopción de nuevas restricciones o medidas de contención **a partir del 1 de julio de 2020** que impiden el desarrollo de la actividad empresarial se mantendrán vigentes de acuerdo a lo recogido en las correspondientes resoluciones estimatorias.

Se establece la posibilidad de que a partir del 30 de septiembre de 2020 y hasta el 31 de enero de 2021, se inicien **ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción vinculadas al COVID-19** según lo establecido en el artículo 23 del Real Decreto ley 8/2020. Podrán iniciarse mientras esté vigente un expediente de regulación temporal de empleo tramitado en base al artículo 22 del mismo Real Decreto ley 8/2020. Si se inicia tras la finalización de este, su fecha de efectos se retrotraerá a la fecha en que haya finalizado dicho expediente.

Los expedientes vigentes a 30 de septiembre de 2020 continuarán siendo aplicables en los términos previstos en la comunicación final de la empresa hasta el término referido en la misma, pero los que finalicen durante la vigencia de este Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre **podrán prorrogarse**, siempre que en el periodo de consultas se alcance un acuerdo para ello.

Las personas afectadas por los ERTE regulados en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, y las que se hayan visto afectadas a partir del día 1 de julio, o lo sean a partir del día 1 de octubre de 2020 por expedientes de regulación temporal de empleo por causa de fuerza mayor derivadas del COVID 19 como consecuencia de la adopción de nuevas restricciones o medidas de contención (rebotes) podrán percibir o continuar percibiendo hasta el 31 de enero de 2021 la prestación por desempleo prevista en el apartado 1 a) del artículo 25 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, aunque carezcan de cotizaciones suficientes para ello, siempre que el inicio de la relación laboral o societaria haya sido anterior al 30 de septiembre de 2020.

Las empresas con personas trabajadoras afectadas por expedientes de regulación temporal de empleo



tramitados conforme a lo previsto en los artículos 22 o 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, que estén vigentes a 30 de septiembre de 2020, deberán formular una nueva solicitud colectiva de prestaciones por desempleo antes del día 20 de octubre de 2020.

Las empresas que en los procedimientos de regulación temporal de empleo por las causas previstas en el artículo 23 del Real Decreto- ley 8/2020, de 17 de marzo, comuniquen a la autoridad laboral su decisión a partir del 30 de marzo de 2020, deberán formular solicitud colectiva de prestaciones por desempleo en el plazo de los quince días hábiles siguientes a la fecha de la situación legal de desempleo. A estas personas trabajadoras también se les reconocerá la prestación prevista en el artículo 25.1 del Real Decreto-ley 8/2020 como máximo hasta el 30 de enero de 2021 aunque carezcan de cotización suficiente para ello.

A las personas trabajadoras afectadas por ERTE derivados del COVID 19, los días que perciban la prestación contributiva a partir del día 1 de octubre de 2020 y hasta el 31 de enero de 2021 se les restarán de la duración de las prestaciones que se les reconozcan posteriormente cuya fecha de inicio sea anterior al 1 de octubre de 2020.

Sin embargo, no se realizará ese consumo a quienes accedan a una nueva prestación antes del 1 de enero de 2022 por haber finalizado un contrato de duración determinada o por haber sido despedidos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o por cualquier otro motivo si el despido es improcedente.

La cuantía de la prestación será el 70% de la base reguladora, sin perjuicio de las cuantías máximas y mínimas de las prestaciones por desempleo, y con independencia de que se hayan percibido más de 180 días de prestación.

A partir del 30 de septiembre de 2020 no se deducirá de la cuantía de las prestaciones reconocidas a las personas afectadas por ERTE la parte proporcional a las horas trabajadas en otros empleos que mantengan en la fecha en que fueron afectados por el ERTE.

Las personas trabajadoras afectadas por ERTE a quienes se haya deducido del importe de su prestación la parte proporcional al tiempo trabajado en otros empleos tienen derecho a una compensación económica en un solo pago, que podrán solicitar a través de la sede electrónica del SEPE hasta el 30 de junio de 2021, debiendo resolverse dichas solicitudes hasta el día 31 de julio de 2021.

PRESTACIÓN EXTRAORDINARIA de los fijos discontinuos o de quienes realicen trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas, regulada en el artículo 9 del RD-ley 30/2020.

1. La prestación extraordinaria se reconocerá a las personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo y a aquellas que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas que hayan estado afectadas, durante todo o parte del último periodo teórico de actividad, por un expediente de regulación temporal de empleo basado en las causas recogidas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, cuando dejen de estar afectados por el expediente de regulación temporal de empleo por alcanzarse la fecha en que hubiera finalizado el periodo de actividad.

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 con contrato fijo discontinuo o para la realización de trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas que dejen de estar afectadas por el expediente de regulación temporal de empleo.

2. Igualmente la prestación extraordinaria se reconocerá a las personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo y a aquellas que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas que,



por haberse encontrado en alguno de los supuestos previstos en las letras b) a d) del artículo 25.6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, hayan sido beneficiarias de cualquiera de estas medidas, siempre que, una vez agotadas, continúen desempleadas y sin derecho a percibir prestaciones por desempleo de nivel contributivo ni asistencial, o las agoten antes del día 31 de enero de 2021. Cuando se trate de estos supuestos, serán las propias personas trabajadoras afectadas quienes deberán solicitar la prestación extraordinaria regulada en este artículo

No se admitirán solicitudes presentadas con posterioridad al 31 de enero de 2020.