

## ***Circular 5.2021 Febrero***

### **Nueva prórroga de ERTes vinculados a la COVID-19**

El Real Decreto-ley de 2/2021, de 26 de enero, recoge el acuerdo logrado con el fin de **prorrogar hasta el 31 de mayo de 2021 los ERTes vigentes aprobados a consecuencia de la pandemia de la enfermedad del coronavirus.**

Dicho acuerdo da continuidad al que precede (prórroga aprobada por Real Decreto-ley de 30/2020, de 29 de septiembre -Ver Circular de Octubre de 2020 “Prórroga de ERTes vinculados a la COVID-19”-) e intenta simplificar la gestión para las empresas que se benefician de ellos.

En este sentido, se reconoce la **posibilidad de presentar nuevos ERTes de fuerza mayor por impedimento** (por ejemplo, cese temporal por prohibición de mantener la actividad “no esencial” en determinados municipios), e incluye, como novedad, que, una vez que una empresa haya obtenido una resolución estimatoria en un ERTE por fuerza mayor por impedimento se pueda transformar el mismo, una vez desaparecida la prohibición, en un ERTE productivo, para ajustar la plantilla a la nueva situación de limitaciones al desarrollo normalizado de la actividad. Igualmente, se podrá proceder de forma inversa, convirtiendo en un ERTE por fuerza mayor aquel que se había reconocido por causas productivas, cuando aparezca un impedimento para el desarrollo de la actividad, sin tener, en ambos casos, que concluir un ERTE e iniciar uno nuevo.

Cabe destacar, por su importancia, que **se prorrogan también los efectos del compromiso de salvaguarda del empleo**, por el cual las empresas que reciban exoneraciones en sus cuotas a la Seguridad Social

quedarán comprometidas a un **nuevo periodo de 6 meses** de salvaguarda del empleo, que, *grosso modo*, se concreta en la devolución de las bonificaciones que hubiese disfrutado si se despidiera a algún trabajador. Si la empresa tuviera un compromiso previamente adquirido, debido a que sigue manteniendo en ERTE a todos los trabajadores que incluyó en el mismo aprobado en su día, el inicio del nuevo periodo se producirá cuando aquel haya terminado.

Igualmente, se prorrogan las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo, las cuales se seguirán aplicando hasta el 31 de enero de 2021, por lo que, en general, seguirán percibiendo durante su situación en ERTE el 70% de su base reguladora (sin aplicar la reducción al 50% a partir de los 180 días, según la legislación de la prestación por desempleo), con aplicación, a su vez, de las cuantías mínimas y máximas establecidas.

Por otro lado, seguirá sin suponer consumo de periodo de desempleo las prestaciones por desempleo disfrutadas durante los ERTEs por causas COVID-19, para aquellos que accedan a un nuevo derecho, antes del 1 de enero de 2022, como consecuencia de la finalización de un contrato de duración determinada o de un despido, individual o colectivo, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o un despido por cualquier causa declarado improcedente.

Por último, seguirán resultando aplicable la protección extraordinaria para los trabajadores fijos discontinuos (con el fin de que no dejen de percibir prestaciones por finalizar el ERTE de su empresa con motivo de la finalización del periodo de actividad), la consideración como periodos cotizados, mientras se hallen incluidos en un ERTE, de las personas que no sean beneficiarias de la prestación por desempleo y la compatibilidad de las prestaciones por desempleo derivadas del ERTE con el trabajo a tiempo parcial en una actividad no afectada por medidas de suspensión sin reducción de la cuantía de la prestación.