



## Prorroga ERTes y medidas sociales hasta 31-5-2021 Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero

### Prórroga de ERTes de Fuerza Mayor por causas relacionadas con el COVID

1. Se prorrogan automáticamente los ERTe por fuerza mayor que vienen desde el inicio del estado de alarma hasta el 31 de mayo de 2021.
2. Se prorrogan, también, hasta el 31 de mayo de 2021 los ERTe de Fuerza Mayor vigente a fecha de entrada del RD-I cuyo origen están en el RD-I 24/2020 (inicio de la desescalada).
3. Igualmente se prorrogan hasta 31 de mayo, los ERTe de Fuerza Mayor iniciados con base a lo contenido en el RD-I 30/2020 de 29 de septiembre (tanto los de impedimento como los de limitación).

En todos los casos de prorrogas automáticas se mantienen las exenciones a las cotizaciones sociales a favor de la empresas.

### ERTes de Fuerza Mayor formulados a partir del 1 de febrero de 2021

Las empresas y entidades afectadas por restricciones y medidas de contención sanitaria podrán solicitar un expediente de regulación de empleo por impedimento o limitaciones a la actividad en los términos recogidos en el artículo 2 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, a partir del 1 de febrero de 2021 y hasta el 31 de mayo de 2021.

El paso de la situación de impedimento a limitación no requerirá de la tramitación de un nuevo expediente.

### ERTes ETOP vinculados a la COVID19

Los expedientes de regulación temporales basados en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción iniciados entre la entrada en vigor de este RD-I y el 31 de mayo de 2021 se regirán por lo contenido en el artículo 3 del RD-I 30/2020

A todos los expedientes de regulación de empleo tanto por fuerza mayor como ETOP les seguirán aplicando las limitaciones de reparto de diviendos, las cláusulas contra los paraísos fiscales así como la prohibición de despedir hasta pasados 6 meses del mismo y la prohibición de realizar horas extra y contratos eventuales durante la vigencia de los mismos.

### Protección por Desempleo

Continúan vigentes hasta el 31 de mayo de 2021 las medidas especiales de protección por desempleo contempladas en el RD-I 30/2020.

Se prorroga hasta el **31 de mayo de 2021** las **normas especiales de reconocimiento de la prestación** de desempleo a personas afectadas por ERTE COVID que no tuvieran acreditado el periodo mínimo de cotización para tener derecho a ella.

ESK Sindikatua

www.esk.eus



El **no cómputo de las prestaciones de desempleo** consumidas en el marco de ERTE COVID a efectos de establecer la duración máxima de la prestación estará vigente **hasta el 30 de septiembre de 2020**.

En todo caso:

- Las prestaciones consumidas a partir del 1 de octubre no se tendrán en cuenta a la hora de calcular nuevas prestaciones que se inicien a partir del 1 de octubre de 2020.
- No se computarán en ningún caso las prestaciones consumidas en el marco de los ERTE COVID para aquellas personas afectadas por despidos o extinciones antes del 1 de enero de 2022.

Todas las personas afectadas por ERTE COVID se le reconocerá una **prestación en base al 70% de su base reguladora** (se la aplican los límites máximos en función de su situación familiar).

**Personas afectadas por ERTE sin derecho a paro.** Aquellas personas afectadas por ERTE que no tengan derecho al cobro de la prestación por desempleo y respecto de las que la empresa no tenga la obligación de cotizar (por motivo de las exenciones), serán reconocidas en **situación asimilada al alta** a efectos de cotización social durante el periodo en el que la empresa disfrute de las exenciones.

### **Prorroga del Plan Mecuida**

Se prorrogan hasta el 31 de mayo de 2021 los derechos de adaptación y reducción de jornada por cuidado de familiares hasta el 2º grado de consanguinidad por circunstancias excepcionales vinculadas con las COVID19.

El derecho a la **adaptación de la jornada** podrá referirse a la distribución del tiempo de trabajo o a cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo. Puede consistir en cambio de turno, alteración de horario, horario flexible, jornada partida o continuada, cambio de centro de trabajo, cambio de funciones, cambio en la forma de prestación del trabajo, incluyendo la prestación de trabajo a distancia, o en cualquier otro cambio de condiciones que estuviera disponible en la empresa o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado.

La **reducción de jornada** podrá alcanzar el 100 % de la misma.