

NUEVA PRÓRROGA DE LOS ERTE COVID 19

El 29/09/2021 se publicó el RDL 18/2021, que viene a prorrogar de nuevo los ERTE COVID 19, cuyo contenido se puede resumir en los siguientes puntos:

1. CONTINUIDAD DE LOS ERTE COVID VIGENTES.

→ Los ERTE COVID por FM (art. 22 RDL 8/2020) y los posteriores de impedimento o limitación vigentes a fecha 30/09/2021 **amplían su vigencia automáticamente hasta el 31/10/2021**

→ Los ERTE COVID por FM (art. 22 RDL 8/2020); los posteriores de impedimento o limitación y los ERTE ETOP (art. 23 RDL 8/2020) vigentes a fecha 30/09/2021 se pueden seguir aplicando desde el **01/11/2021 hasta el 28/02/2022**. Para ello es necesario presentar la **SOLICITUD de prórroga**:

- **¿Ante quién?** Ante la Autoridad Laboral que autorizó o tramitó el ERTE (en Andalucía se ha facilitado el formulario: <https://www.juntadeandalucia.es/empleoformacionytrabajoautonomo/ovorion/aut/loginjs?procedimiento=372>)

- **Plazo:** Del 1 al 15 de octubre.
- **Documentación hay que aportar:** 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.

Para prorrogar los ERTE ETOP, además, hay que aportar un informe de la representación de las personas trabajadoras con la que se negoció.

- **Control de la Inspección de Trabajo:** La Autoridad Laboral dará traslado de la solicitud de prórroga a la Inspección de Trabajo para que dicho organismo pueda realizar las actuaciones de comprobación correspondientes.
- **Resolución:** La Autoridad Laboral dictará resolución en el plazo de 10 días hábiles desde la solicitud.
 - ⇒ Estimatoria: si se ha presentado la solicitud en plazo con la documentación requerida.
 - ⇒ Desestimatoria: si la solicitud está fuera de plazo o no se ha aportado la documentación.

- ⇒ Ausencia de resolución expresa: silencio positivo (estimación de la solicitud)

En caso de no presentar la solicitud de prórroga acompañada de la documentación requerida, el ERTE se dará por finalizado y no será aplicable desde el 01/11/2021.

2. ERTE POR IMPEDIMENTO O LIMITACIÓN POR NUEVAS RESTRICCIONES.

- Se mantiene la posibilidad de que las empresas afectadas por nuevas medidas de contención sanitaria que adopten las autoridades competentes entre el 01/11/2021 y 28/02/2022 puedan solicitar el ERTE COVID por FM por impedimento o por limitación.
- El procedimiento a seguir en estos casos será el establecido en el art. 47.3 del ET.
- Ante la ausencia de resolución expresa, se entenderá la estimación de la solicitud del ERTE por silencio positivo
- Para el caso de que las medidas de contención sanitaria se endurezcan o flexibilicen y por tanto la FM varíe de limitación a impedimento o viceversa, se mantiene la posibilidad de que la empresa pueda autogestionar el tránsito de una medida a otra, tal y como se dispuso en el RDL 2/2021.

3. ERTE ETOP COVID derivado de un ERTE FM.

Las empresas que a fecha 31/10/2021 estén aplicando un ERTE por FM y quieran pasar a un ERTE ETOP, deberán de aplicar el procedimiento especial y de interlocución social del art. 23 RDL 8/2020, retrotrayéndose los efectos a la fecha de finalización del ERTE por FM.

4. SE MANTIENE EL COMPROMISO DEL MANTENIMIENTO DEL EMPLEO, PROHIBICIÓN DEL DESPIDO Y OTRAS MEDIDAS hasta el 28/02/2022.

- Las empresas que accedieran a exoneraciones o que accedan a las nuevas hasta el 28/02/2022 deberán mantener el empleo durante 6 meses:
- si la empresa tiene vigente el compromiso de empleo, seguirá vinculada hasta que transcurra el período de 6 meses aplicable.
 - la empresa que acceda a las nuevas exoneraciones quedará vinculada a un compromiso de 6 meses desde que se reanude la actividad.
 - si la empresa ya está vinculada a un compromiso anterior, el período de 6 meses de compromiso de mantenimiento de empleo se iniciará al día siguiente a que finalicen los 6 meses del compromiso previo.

- Se mantiene la “incierto” limitación de despedir por “causas empresariales” relacionadas con el COVID.
 - Se mantiene la suspensión de la duración de los contratos temporales de las personas trabajadoras afectadas por un ERTE COVID.
 - Se mantiene la prohibición a la subcontratación.
 - Se mantiene la prohibición de la realización de horas extraordinarias.
 - Se mantienen los límites sobre reparto de dividendos y el acceso a estas ayudas por parte de empresas domiciliadas en paraísos fiscales.
 - Se prorroga el plan MECUIDA.
- 5. PROTECCIÓN EXTRAORDINARIA POR DESEMPLEO.**
- Hasta el 28/02/2022 sigue sin exigirse un período mínimo de ocupación cotizada para tener derecho a la prestación por desempleo.
 - Se mantiene la cuantía de la prestación por desempleo en el 70% de la base reguladora hasta el 28/02/2022.
- Hay que volver a presentar la Solicitud Colectiva de Prestación por Desempleo en la página del SEPE en el plazo de 15 días hábiles siguientes al 01-11-2021, 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 01-11-2021.
 - Como ya venía sucediendo desde la última prórroga, NO rige “el contador a cero”, es decir, computa el tiempo en que se percibe la prestación salvo en las excepciones:
 - acceso al desempleo a partir del 01/01/2027
 - acceso al desempleo antes del 01/01/2023 por finalización de un contrato temporal, despido individual o colectivo por causas ETOP o despido declarado improcedente.
 - Se prorroga la prestación extraordinaria para trabajadores fijos-discontinuos previstos en el art. 9 RDL 30/2020 hasta el 28/02/2022.