

ANÁLISIS USO:

REAL DECRETO-LEY 30/2020, DE 29 DE SEPTIEMBRE, DE MEDIDAS SOCIALES EN DEFENSA DEL EMPLEO

El Real Decreto-ley 30/2020 establece la prórroga de los ERTE regulados en el RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo, que estén vigentes a la fecha de entrada en vigor y hasta el 31 de enero de 2020 e introduce novedades en cuanto a sectores afectados y colectivos como los fijos discontinuos.

De nuevo miles de trabajadores y trabajadoras, han estado en vilo esperando a que los participantes del mal llamado Diálogo Social, decidieran en el último momento y con total opacidad, su futuro hasta el 31 de enero de 2021.

Durante el mes de septiembre hemos asistido a una vergonzante sucesión de ruedas de prensa sin contenido y globos sonda sobre la exclusión de sectores, que se ha cerrado con un anuncio precipitado justo el día de su aprobación con la inclusión de sectores clave como hostelería o restauración, para conseguir el apoyo de la patronal.

Este RD-Ley entra en vigor el día 30 de septiembre de 2020 (el mismo día de su publicación en el BOE).

CONTENIDO BÁSICO DEL RD-LEY 30/2020¹

- 1.- Expedientes de regulación temporal vinculados a la Covid-19 y sus medidas extraordinarias (III Acuerdo Social en Defensa del Empleo (artículos 1 a 7, disposición adicional primera, disposición transitoria única y anexo)
- 2.- Medidas extraordinarias de protección de las personas trabajadoras (artículos 8 a 12 y disposición adicional tercera)
- 3.- Medidas de apoyo a los trabajadores autónomos (artículos 13 y 14 y disposición adicional cuarta)
- 4.- Medidas en materia de Diálogo Social (disposiciones adicionales segunda y quinta)
- 5.- Colectivos en situación de vulnerabilidad económica – derecho a la percepción del bono social (disposiciones adicionales sexta y séptima).
- 6.- Ingreso Mínimo Vital. modificación del rd-ley 20/2020, de 29 de mayo (Este punto se tratará en un documento monográfico)
- 7.- Modificaciones normativas (disposición final primera a disposición final cuarta)

¹ En este informe solo desarrollaremos los dos primeros puntos.

1. ERTES VINCULADOS A LA COVID-19 Y SUS MEDIDAS EXTRAORDINARIAS

ERTES POR FUERZA MAYOR TOTAL O PARCIAL

⇒ PRÓRROGA AUTOMÁTICA DE LOS ERTES POR FUERZA MAYOR REGULADOS en el artículo 22 del RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo, que estén vigentes a la fecha de entrada en vigor de este RD-Ley, hasta el 31 de enero de 2021. (A partir de la entrada en vigor de este RD-Ley no se podrán solicitar nuevos ERTES por fuerza mayor basados en el citado art. 22 del RD-Ley 8/2020).

ERTES POR IMPEDIMENTO O LIMITACIONES DE ACTIVIDAD:

Se recogen dos supuestos:

1.- **ERTES POR IMPEDIMENTO DE ACTIVIDAD:** podrán acogerse a ellos, previa autorización de un ERTE en base al art. 47.3 del ET, las empresas y entidades de cualquier sector o actividad, 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 de 1 de octubre de 2020, por autoridades españolas o extranjeras.

Los porcentajes de exoneración en las cuotas de la SS se aplicarán respecto a las personas trabajadoras que tengan sus actividades suspendidas, en los centros afectados y por los períodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión.

Su duración se limita a la de las nuevas medidas de impedimento referidas.

MEDIDAS EXTRAORDINARIAS EN MATERIA DE COTIZACIÓN

La exoneración se refiere al abono de la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, distinguiendo dos supuestos que, a su vez, están vinculados al número de trabajadores que tuviese la empresa:

1.- El 100% de la aportación empresarial devengada durante el período de cierre y hasta el 31 de enero de 2021, cuando la empresa hubiera tenido menos de 50 personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020.

2.- El 90% de la aportación empresarial devengada durante el período de cierre y hasta el 31 de enero de 2021, cuando a fecha 29 de febrero de 2020, la empresa hubiera tenido 50 o más personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta

2.- **ERTES POR LIMITACIÓN DE ACTIVIDAD:** podrán acogerse a ellos, previa autorización de un ERTE de fuerza mayor por limitaciones en base al art. 47.3 del ET, las empresas y entidades de cualquier sector o actividad, que vean limitado el desarrollo normalizado de su actividad, como consecuencia de decisiones o medidas adoptadas por las autoridades españolas.

Los porcentajes de exoneración se aplicarán en los centros afectados desde la entrada en vigor de este RD-Ley.

NOTA: en los ERTES por impedimento de actividad las decisiones relativas a las restricciones o medidas que impiden el desarrollo de la actividad pueden ser tomadas por autoridades españolas y extranjeras, mientras que en los ERTES por limitación de actividad estas decisiones o medidas que conlleven la limitación del desarrollo normalizado de su actividad serán tomadas exclusivamente por las autoridades españolas. En ambos casos es necesaria la autorización (no basta la simple presentación) previa de un ERTE, en base al art. 47.3 del ET y puede afectar a EMPRESAS O ENTIDADES DE CUALQUIER SECTOR O ACTIVIDAD.

MEDIDAS EXTRAORDINARIAS EN MATERIA DE COTIZACIÓN

La exoneración se refiere al abono de la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, distinguiendo dos supuestos que, a su vez, están vinculados al número de trabajadores que tuviese la empresa:

1.-Respecto de las personas trabajadoras de estas empresas que tengan sus actividades suspendidas y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, la exención alcanzará:

- Cuando la empresa hubiera tenido menos de 50 personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020, el 100% de la aportación empresarial devengada en el mes de octubre de 2020, el 90% en el mes de noviembre de 2020, el 85% en el mes de diciembre de 2020 y el 80% en el mes de enero de 2021.
- Cuando la empresa hubiera tenido 50 o más personas trabajadoras, o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020, el 90% de la aportación empresarial devengada en el mes de octubre de 2020, el 80% en el mes de noviembre de 2020, el 75% en el mes de diciembre de 2020 y el 70% en el mes de enero de 2021.

DISPOSICIONES COMUNES A LOS SUPUESTOS DE ERTE POR IMPEDIMENTO O LIMITACIÓN DE LA ACTIVIDAD

Las exenciones en la cotización se aplicarán por la TGSS a instancia de la empresa, previa comunicación de la identificación de las personas trabajadoras y período de suspensión o reducción de jornada y previa presentación de declaración responsable sobre la vigencia de los ERTES. El resto de requisitos y los aspectos relativos a la tramitación de los expedientes se recogen en el artículo 2 de este RD-Ley.

Esta exoneración de las cotizaciones no tendrá efectos para las personas trabajadoras, manteniéndose la consideración de dicho período como efectivamente cotizado a todos los efectos, sin que resulte de aplicación lo establecido en el artículo 20 de la LGSS (relativo a la adquisición, mantenimiento, pérdida y reintegro de los beneficios en la cotización).

ERTES DE SUSPENSIÓN O REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS Y DE PRODUCCIÓN VINCULADAS A LA COVID-19 (ERTES ETOP).

ERTES basados en causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (ERTES ETOP) derivados del COVID-19, iniciados a partir del 30 de septiembre de 2020 (tras la entrada en vigor del presente RD-Ley) y hasta el 31 de enero de 2021: se les aplicará el artículo 23 del RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo, con las siguientes especialidades:

- a.- La tramitación de estos expedientes podrá iniciarse mientras esté vigente un ERTE por fuerza mayor total o parcial (regulados en el art. 1 de este RD-Ley).
- b.- Cuando el ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción se inicie tras la finalización de un ERTE por fuerza mayor, la fecha de efectos de aquél se retrotraerá a la fecha de finalización de este.
- c.- Los ERTES vigentes a la entrada en vigor de este RD-Ley seguirán aplicándose en los términos previstos en la comunicación final de la empresa y hasta el término referido en la misma.
- d.- Se podrá prorrogar un ERTE que finalice durante la vigencia de este RD-Ley, en los términos previstos en el mismo, siempre que se alcance un acuerdo para la prórroga en el período de consultas. La prórroga deberá tramitarse ante la autoridad laboral receptora de la comunicación final del expediente inicial (procedimiento previsto en el RD 1483/2012, de 29 de octubre, con las especialidades del art. 23 del RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo).

DISPOSICIONES COMUNES A ESTOS TRES TIPOS DE ERTES:

Durante la aplicación de estos ERTES se prohíbe la realización de horas extraordinarias, así como el establecimiento de nuevas externalizaciones de la actividad y la concertación de nuevas contrataciones (directas o indirectas).

Nota: el precepto se refiere a la aplicación de los ERTES a los que se refiere “este artículo” (el art. 7 de este RD-Ley). No obstante, entendemos que se trata de un error de transcripción y que, en realidad, se trata de todos los ERTES regulados en esta norma (el RD-Ley en su conjunto), tal y como se desprende del título del propio artículo

Se exceptúan de esta prohibición los supuestos en los que las personas en ERTE y que prestan sus servicios en el centro de trabajo afectado por las nuevas contrataciones, directas o indirectas, o externalizaciones, no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar las funciones encomendadas a aquellas. Es necesario que la empresa informe previamente sobre esta cuestión a la representación legal de las personas trabajadoras.

El incumplimiento de la prohibición puede constituir una infracción, en virtud de expediente incoado al efecto por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

LÍMITES PARA ACOGERSE A ESTOS ERTES RELACIONADOS CON EL REPARTO DE DIVIDENDOS Y TRANSPARENCIA FISCAL

1. No podrán acogerse a los ERTES POR FUERZA MAYOR, a los ERTES POR IMPEDIMENTO ó LIMITACIÓN DE ACTIVIDAD y a los ERTES ETOP, las empresas y entidades que tengan su domicilio fiscal en países o territorios calificados como paraísos fiscales conforme a la normativa vigente.
2. Las sociedades mercantiles u otras personas jurídicas que se acojan a estos ERTES y que utilicen los recursos públicos destinados a los mismos no podrán proceder al reparto de dividendos correspondientes al ejercicio fiscal en que se apliquen estos ERTES, excepto si abonan previamente el importe correspondiente a la exoneración aplicada a las cuotas de la seguridad social (no se tendrá en cuenta el ejercicio en el que la sociedad no distribuya dividendos a los efectos del ejercicio del derecho de separación de los socios).
3. Esta limitación a repartir dividendos no será de aplicación para aquellas entidades que, a fecha de 29 de febrero de 2020, tuvieran menos de 50 personas trabajadoras, o asimiladas a las mismas, en situación de alta en la Seguridad Social.

CLÁUSULA DE SALVAGUARDA DEL EMPLEO.

Se prorrogan los compromisos de mantenimiento del empleo regulados en la Disposición Adicional Sexta del RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo y en el artículo 6 de RD-Ley 24/2020, de 26 de junio.

Las empresas que reciban exoneraciones en las cuotas de la SS, en base a lo establecido en este RD-Ley, quedan comprometidas a un nuevo período de 6 meses de salvaguarda del empleo, con el contenido, requisitos y cómputo establecidos en la Disposición Adicional Sexta del RD-Ley 8/2020. Si la empresa está afectada por un compromiso de mantenimiento del empleo previamente adquirido, el inicio del período de 6 meses se producirá cuando aquel haya terminado.

A continuación, reproducimos lo preceptuado en esta materia en los RD-Leyes 8/2020 de 17 de marzo y 24/2020 de 26 de junio, para facilitar la comprensión de esta cláusula de salvaguarda del empleo:

Las empresas que apliquen un ERTE ETOP, basado en el artículo 23 del RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo y que se beneficien de las exenciones en materia de cotización previstas en el RD-Ley 24/2020, estarán sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad, entendiéndose por tal la reincorporación al trabajo efectivo de personas afectadas por el expediente, aun cuando esta sea parcial o sólo afecte a parte de la plantilla. A estos efectos se les aplicará la Disposición Adicional Sexta del RD-Ley 8/2020, en los términos previstos en la misma.

Para las empresas que se beneficien por primera vez de las medidas extraordinarias en materia de cotizaciones a partir de la entrada en vigor de este

RD-Ley, este plazo de 6 meses, comenzará a computarse desde la entrada en vigor del presente RD-Ley.

Para el resto de los ERTES POR FUERZA MAYOR permanece vigente el compromiso de mantenimiento del empleo regulado en la Disposición Adicional Sexta del RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo.

Esta disposición fue modificada por la Disposición Final Primera.3 del RD-Ley 18/2020, de 12 de mayo; por lo que, dada su importancia en la materia, destacaremos sus aspectos fundamentales:

a.-COMPROMISO DE MANTENIMIENTO DEL EMPLEO

Las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas para los ERTES POR FUERZA MAYOR (regulados en el artículo 22 del RD-Ley 8/2020) y para los ERTES ETOP (regulados en el artículo 23 del RD-Ley 8/2020 y que se beneficien de las medidas extraordinarias en materia de cotización previstas en el RD-Ley 24/2020) estarán sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad, entendiéndose por tal la reincorporación al trabajo efectivo de personas afectadas por el expediente, aun cuando esta sea parcial o sólo afecte a parte de la plantilla. **(según lo indicado en este apartado bastaría con la reincorporación de una sola persona afectada por el ERTE para que se cumpliese la cláusula de salvaguarda del empleo).**

b.- INCUMPLIMIENTO DEL COMPROMISO DE MANTENIMIENTO DEL EMPLEO

Este compromiso se entenderá incumplido si se produce el despido o extinción de los contratos de cualquiera de las personas afectadas por dichos expedientes. No obstante, no se considerará incumplido dicho compromiso cuando el contrato de trabajo se extinga por:

- despido disciplinario declarado como procedente,
- dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora,
- por el fin del llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo, cuando este no suponga un despido sino una interrupción del mismo.
- En el caso de contratos temporales el compromiso de mantenimiento del empleo no se entenderá incumplido 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.

c.- EXCEPCIONES AL COMPROMISO DE MANTENIMIENTO DEL EMPLEO:

1. Este compromiso del mantenimiento del empleo se va a valorar en atención a las características específicas de los distintos sectores y la normativa laboral aplicable, teniendo en cuenta, en particular, las especificidades de aquellas empresas que presentan una alta variabilidad o estacionalidad del empleo. (en este caso se abre la posibilidad de modificar esta cláusula

cuando se trate de empresas relacionadas con trabajos estacionales como la hostelería y el turismo por ej.)

2. No resultará de aplicación el compromiso de mantenimiento del empleo en aquellas empresas en las que concurra un riesgo de concurso de acreedores en los términos del artículo 5.2 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal. (basta, por tanto, con que la empresa se sitúe en situación de concurso de acreedores para quedar exenta de este compromiso de mantenimiento del empleo)

d.- SANCIONES EN EL SUPUESTO DE INCUMPLIMIENTO DE ESTE COMPROMISO:

Las empresas que incumplan este compromiso deberán reintegrar la totalidad del importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas, con el recargo y los intereses de demora correspondientes, según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social, previas actuaciones al efecto de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que acredite el incumplimiento y determine las cantidades a reintegrar.

PROHIBICIÓN DE LOS DESPIDOS POR CAUSA DEL COVID-13 HASTA EL 31 DE ENERO DE 2021

El artículo 2 del RD-Ley 9/2020, de 27 de marzo, establecía que la fuerza mayor y las causas técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan la suspensión de contratos y reducción de jornada previstas en los arts. 22 y 23 del R.D.-Ley 8/2020, de 17 de marzo no podrán justificar la extinción del contrato ni el despido. Se mantiene la vigencia de este precepto hasta el día 31 de enero de 2021.

INTERRUPCIÓN DEL CÓMPUTO DE LA DURACIÓN MÁXIMA DE LOS CONTRATOS TEMPORALES HASTA EL 31 DE ENERO DE 2021

El artículo 5 del RD-Ley 9/2020, de 27 de marzo, indicaba que la suspensión de los contratos temporales (incluidos los formativos, de relevo e interinidad) por las causas previstas en los arts. 22 y 23 del RD-Ley 8/2020, supondrá la interrupción del cómputo de su duración y de los períodos de referencia equivalentes al período suspendido respecto de las personas trabajadoras afectadas. Se mantiene la vigencia de este precepto hasta el día 31 de enero de 2021.

EMPRESAS PERTENECIENTES A SECTORES CON UNA ELEVADA TASA DE COBERTURA POR ERTES Y UNA REDUCIDA TASA DE RECUPERACIÓN DE ACTIVIDAD

Las empresas pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura y una reducida tasa de recuperación son aquellas que tienen ERTES prorrogados automáticamente hasta el 31 de enero de 2021 (ERTES por fuerza mayor total o parcial regulados en el art. 1 de este RD-Ley) y cuya actividad se clasifique en alguno de los Códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas –

CNAE-09- previstos en el Anexo de este RD-Ley en el momento de su entrada en vigor.

En el apartado cuarto de este artículo se recogen las exoneraciones en materia de SS aplicables a estas empresas desde el 1 de octubre de 2020 al 31 de enero de 2021, así como a las empresas reseñadas en el apartado 3 de este mismo precepto. *(Nota: la Disposición Adicional Primera se refiere en este punto por error al apartado tercero, aunque en dicho apartado se recogen otras empresas que quedan exoneradas entre el 1 de octubre de 2020 y el 31 de enero de 2021 de la aportación empresarial a la SS y es en el apartado cuarto donde se establece la cuantía de estas exoneraciones).*

También podrán acceder a estas exoneraciones las empresas que tengan ERTES prorrogados automáticamente hasta el 31 de enero de 2021 (según el art. 1 de este RD-Ley) cuyo negocio dependa, directa o indirectamente en su mayoría, de las empresas a las que nos hemos referido en el apartado primero o que formen parte de la cadena de valor de estas. (Se entiende que forman parte de la cadena de valor o dependientes indirectamente de las empresas del apartado 1, las empresas cuya facturación, durante el año 2019, se haya generado, al menos en un 50%, en operaciones realizadas de forma directa con las incluidas en alguno de los códigos de la CNAE-09 referidos en el Anexo, así como aquellas cuya actividad real dependa indirectamente de la desarrollada efectivamente por las empresas incluidas en dichos códigos.

El procedimiento para la solicitud de las exoneraciones, así como la cuantía e incompatibilidad de las mismas y la normativa aplicable, están reguladas en los apartados 2, 4, 5 y 6 de la Disposición Adicional Primera.

Sectores de alta cobertura por ERTE y poca recuperación de actividad (según RD-Ley 30/2020)



710	Extracción de minerales de hierro.	5223	Actividades anexas al transporte aéreo.
1393	Fabricación de alfombras y moquetas.	5510	Hoteles y alojamientos similares.
1811	Artes gráficas y servicios relacionados con las mismas.	5520	Alojamientos turísticos y otros alojamientos de corta estancia.
1812	Otras actividades de impresión y artes gráficas.	5590	Otros alojamientos.
1820	Reproducción de soportes grabados.	5813	Edición de periódicos.
2051	Fabricación de explosivos.	5914	Actividades de exhibición cinematográfica.
2431	Estirado en frío.	7711	Alquiler de automóviles y vehículos de motor ligeros.
2441	Producción de metales preciosos.	7722	Alquiler de cintas de vídeo y discos.
2670	Fabricación de instrumentos de óptica y equipo fotográfico.	7729	Alquiler de otros efectos personales y artículos de uso doméstico.
3212	Fabricación de artículos de joyería y artículos similares.	7735	Alquiler de medios de transporte aéreo.
3213	Fabricación de artículos de bisutería y artículos similares.	7911	Actividades de las agencias de viajes.
3220	Fabricación de instrumentos musicales.	7912	Actividades de los operadores turísticos.
3316	Reparación y mantenimiento aeronáutico y espacial.	7990	Otros servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos.
4624	Comercio al por mayor de cueros y pieles.	8219	Actividades de fotocopiado, preparación de documentos y otras actividades especializadas de oficina.
4741	Comercio al por menor de ordenadores, equipos periféricos y programas informáticos en establecimientos especializados.	8230	Organización de convenciones y ferias de muestras.
4932	Transporte por taxi.	9001	Artes escénicas.
4939	Tipos de transporte terrestre de pasajeros n.c.o.p.	9002	Actividades auxiliares a las artes escénicas.
5010	Transporte marítimo de pasajeros.	9004	Gestión de salas de espectáculos.
5030	Transporte de pasajeros por vías navegables interiores.	9321	Actividades de los parques de atracciones y los parques temáticos.
5110	Transporte aéreo de pasajeros.	9329	Otras actividades recreativas y de entretenimiento.
5122	Transporte espacial.	9601	Lavado y limpieza de prendas textiles y de piel.



NORMATIVA APLICABLE A LOS ERTES ESTABLECIDOS EN LA DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA, APARTADO 2, DEL RDL 24/2020 DE 26 DE JUNIO (Disposición Transitoria Única)

Estos ERTES, relativos a las empresas que han visto impedido el desarrollo de su actividad por la adopción de nuevas restricciones o medidas de contención en alguno de sus centros de trabajo, a partir del 1 de julio de 2020, se mantendrán vigentes en los términos recogidos en las correspondientes resoluciones estimatorias, expresas o por silencio.

Desde el 1 de octubre de 2020, se aplicarán a estos ERTES los porcentajes de exoneración previstos en este RD-Ley para los ERTES por impedimento de actividad, así como los límites y la salvaguarda del mantenimiento de empleo previstos en los arts. 4 y 5 (Puntos 1.4 y 1.5 del presente estudio jurídico).

2. MEDIDAS EXTRAORDINARIAS DE PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

MEDIDAS EXTRAORDINARIAS EN MATERIA DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO

Se mantienen vigentes las medidas de protección por desempleo previstas en los apartados 1.a), 2, 3, 4 y 5 del artículo 25 del RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo, hasta el 31 de enero de 2021, para las personas afectadas por los ERTES por fuerza mayor y por los ERTES ETOP (artículos 22 y 23 RD-Ley 8/2020); así como por los ERTES POR REBROTE (disposición adicional primera del RD-Ley 24/2020) y por los ERTES POR IMPEDIMENTO O SUSPENSIÓN DE LA ACTIVIDAD, previstos en el art. 2 del presente RD-Ley.

Sigue sin computar el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo de nivel contributivo a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos.

Las medidas de protección por desempleo para las trabajadoras y trabajadores fijos discontinuos y para las que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas (previstas en el artículo 25.6 del RD-Ley 8/2020) se aplicarán hasta el 31 de diciembre de 2020.

Las empresas afectadas por las prórrogas del ERTE POR FUERZA MAYOR, regulado en el art. 1 de este RD-ley y las que estén aplicando un ERTE ETOP basado en el artículo 23 del RD-Ley 8/2020, a fecha 30 de septiembre de 2020, deberán formular una nueva solicitud colectiva de prestaciones, antes del 20 de octubre de 2020.

En los ERTES ETOP regulados en el 23 del RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo, que se comuniquen a la autoridad laboral a partir del 30 de septiembre de 2020, la duración de la prestación se extenderá como máximo al 31 de enero de 2021.

Se establece el procedimiento para solicitar ERTES ETOP basados en el art. 23 del RD-Ley 8/2020, a partir de la entrada en vigor de este RD-Ley: modelo de solicitud, plazo y requisitos del certificado de empresa.

La cuantía de la prestación por desempleo reconocida a las personas trabajadoras afectadas por los ERTES regulados en este RD-ley, se determinará aplicando a la base reguladora de la relación laboral afectada por el expediente, el 70%, hasta el 31 de enero de 2021, sin perjuicio de la aplicación de las cuantías máximas y mínimas prevista en el art. 270.3 de la LGSS.

Así mismo, se establece la obligación de las empresas de comunicar, a mes vencido, la información sobre los días trabajados en el mes natural anterior, a efectos de la regularización de las prestaciones por desempleo, cuando durante un mes natural se alternen periodos de actividad y de inactividad, así como en los supuestos de reducción de la jornada habitual, y en los casos en los que se combinen ambos, días de inactividad y días en reducción de jornada.

En el caso de los días trabajados en reducción de jornada, las horas trabajadas se convertirán en días completos equivalentes de actividad. Para ello se dividirá el número total de horas trabajadas en el mes entre el número de horas que

constituyesen la jornada habitual de la persona trabajadora con carácter previo a la aplicación de la reducción de jornada.

En todo caso, la empresa tiene la obligación de comunicar a la entidad gestora, con carácter previo a su efectividad, las bajas y las variaciones de las medidas de suspensión y reducción de jornada, en los términos legalmente establecidos. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social tendrá dichos datos a su disposición.

PRESTACIÓN EXTRAORDINARIA PARA PERSONAS CON CONTRATO FIJO-DISCONTINUO O QUE REALICEN TRABAJOS FIJOS Y PERIÓDICOS

Esta prestación se reconocerá en los siguientes supuestos:

1.-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 el último período teórico de actividad, por un ERTE basado en los arts. 22 o 23 del RD-Ley 8/2020, cuando dejen de estar afectados por el ERTE por alcanzarse la fecha en que hubiera finalizado el período de actividad. El reconocimiento de esta prestación exigirá la presentación por parte de la empresa de una solicitud colectiva de prestaciones extraordinarias.

2.-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 de los apartados b), c) y d) del art. 25.6 del RD-Ley 8/2020, 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. En este supuesto son las personas trabajadoras quienes deben solicitar la prestación.

La duración de esta prestación se extenderá desde la finalización de la medida prevista en el art. 25.6 del RD-Ley 8/2020, hasta el 31 de enero de 2021.

La prestación podrá interrumpirse por la reincorporación temporal de la persona trabajadora a su actividad. No obstante, podrá reanudarse previa solicitud de la persona trabajadora que acredite el cese involuntario en el trabajo por cuenta propia o encontrarse nuevamente en situación legal de desempleo, siempre que se presente antes del 31 de enero de 2021.

Esta prestación es compatible con el trabajo por cuenta ajena a tiempo parcial que se mantenga en la fecha del nacimiento del derecho o que se adquiera con posterioridad, previa deducción en su importe de la parte proporcional al tiempo trabajado.

PERSONAS TRABAJADORAS INCLUIDAS EN ERTES NO BENEFICIARIAS DE PRESTACIONES POR DESEMPLEO

Las personas trabajadoras incluidas en los ERTES POR IMPEDIMENTO O LIMITACIÓN DE ACTIVIDAD (artículo 2 del presente RD-Ley) y en los ERTES relativos a las empresas pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura de ERTES y una reducida tasa de recuperación de actividad, prorrogados hasta el 31 de enero de 2021 (Disposición Adicional Primera de este RD-Ley) que no sean beneficiarias de prestaciones de desempleo durante los períodos de suspensión de contratos o reducción de jornada y respecto de las que la empresa no está obligada al ingreso de la aportación empresarial, se

considerarán en situación asimilada al alta durante dichos periodos, a los efectos de considerar estos como efectivamente cotizados.

A estos efectos, la base de cotización a tener en cuenta durante los períodos de suspensión o reducción de jornada será el promedio de las bases de cotización de los seis meses inmediatamente anteriores al inicio de dichas situaciones.

Esta regulación sólo será aplicable durante los períodos de aplicación de las exenciones en la cotización contemplados en el RD-Ley 30/2020, de 29 de septiembre.

COMPATIBILIDAD DE PRESTACIONES POR DESEMPLEO CON EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL Y COMPENSACIÓN ECONÓMICA EN ESTOS SUPUESTOS

A partir de la entrada en vigor de este RD-Ley, cuando las prestaciones por desempleo reconocidas en el ámbito de los ERTES regulados en los artículos 1,2 y 3 y Disposición Adicional Primera del presente RD-Ley se compatibilicen con la realización de un trabajo a tiempo parcial no afectado por medidas de suspensión, no se deducirá de la cuantía de la prestación la parte proporcional al tiempo trabajado.

Las personas beneficiarias de las prestaciones por desempleo reguladas en el art. 25.1 del RD-ley 8/2020 (ERTES POR FUERZA MAYOR Y ERTES ETOP –arts. 22 y 23 del citado RD-Ley) cuya cuantía se haya visto reducida en proporción al tiempo trabajado, por mantener en el momento del reconocimiento inicial una o varias relaciones laborales a tiempo parcial no afectadas por ERTES, tendrán derecho a percibir una compensación económica cuyo importe será equivalente a lo dejado de percibir por la deducción efectuada.

Esta compensación se abonará en un solo plazo, previa solicitud del interesado antes del día 30 de junio de 2021. El plazo máximo de resolución por el SPEE será el 31 de julio de 2021. Si no existe resolución expresa antes de ese plazo la solicitud deberá entenderse desestimada.

DERECHO PREFERENTE AL ACCESO A LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO EN EL ÁMBITO LABORAL

Las personas trabajadoras que se encuentren en situación de suspensión o de reducción de jornada como consecuencia de cualesquiera de los ERTES regulados en el presente RD-Ley, serán considerados como colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

30 de septiembre de 2020
Secretaría de Acción Sindical y Salud Laboral
Asesoría Jurídica Confederal