ANÁLISIS JURÍDICO RD-LEY 2/2021

UNIÓN SINDICAL OBRERA

Índice

Introducción y posicionamiento de USO sobre el RD-Ley 2/2021 de 26 de enero ..... **Pág 5**

ERTES vinculados al COVID-19 y sus medidas extraordinarias ..... **Pág 7**

Medidas extraordinarias de protección de las personas trabajadoras ..... **Pág 17**

Prórroga del Plan MECUIDA ..... **Pág 21**

Medidas de protección y apoyo al sector cultural ..... **Pág 25**

Medidas de apoyo a los trabajadores autónomos ..... **Pág 29**

Modificaciones normativas ..... **Pág 35**

ANÁLISIS JURÍDICO DEL REAL DECRETO-LEY 2/2021, DE 26 DE ENERO, DE REFUERZO Y CONSOLIDACIÓN DE MEDIDAS SOCIALES EN DEFENSA DEL EMPLEO

Desde USO analizamos el RD-Ley 2/2021 de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo, un RD-ley que, una vez más, llega in extremis de expirar la prórroga de los ERTE aprobada hasta el 31 de enero tras el RD-Ley 30/2020 y que demuestra lo poco eficaz y opaco que es el mal llamado Diálogo Social en nuestro país. No introduce medidas innovadoras y de mayor protección a las personas trabajadoras, ni aportar una mínima estabilidad negociando una prórroga más extensa que evite esta continua incertidumbre.

Esta continua sucesión de prórrogas y solapamiento de normativa unido a un redactado muy confuso y precipitado, conlleva una gran confusión en la interpretación, como ya denunció USO, y mucho nos tememos que además de atasco en el SEPE vaya a generar reclamaciones y demandas de trabajadores afectados.

Celebramos que se amplíen las coberturas para las personas trabajadoras afectadas por ERTE derivados del COVID-19, pero en este caso, tenemos que lamentar que, pese a que se hayan incluido nuevos CNAE como sectores de difícil recuperación, también se han eliminado otros, lo que supone una situación de desamparo a miles de personas trabajadoras ante una crisis económica cada vez más acentuada.

Estamos pues, ante una nueva normativa en materia de ERTE en aplicación hasta el 31 de mayo de 2021 y de medidas de protección no solo para personas trabajadoras por cuenta ajena, sino también para personas trabajadoras autónomas.

Madrid, 27 de enero de 2021
Secretaría de acción sindical y salud laboral

ERTES vinculados al COVID-19 y sus medidas extraordinarias

1.- EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL VINCULADOS A LA COVID-19 Y SUS MEDIDAS EXTRAORDINARIAS (IV ACUERDO SOCIAL EN DEFENSA DEL EMPLEO) (ARTÍCULOS 1 A 4, DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA Y ANEXO)

1.1- 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 mayo de 2021.

1.2- ERTES por impedimento de actividad regulados en el apartado 2 de la disposición adicional primera del RD-Ley 24/2020, de 26 de junio.

Se trata de los ERTES a los que se acogieron las empresas y entidades que, a partir del 1 de julio de 2020, vieron impedido el desarrollo de su actividad en alguno de sus centros de trabajo por la adopción de nuevas restricciones o medidas de contención que así lo impusieron.

Se entenderán prorrogados y se mantendrán vigentes en los términos recogidos en las correspondientes resoluciones estimatorias, expresas o por silencio.

1.3- ERTES por impedimento de actividad regulados en el artículo 2.1 del RD-Ley 30/2020, de 29 de septiembre

Se trata de los ERTES a los que se acogieron las empresas y entidades, de cualquier sector o actividad que, a partir del 1 de octubre de 2020, vieron impedido el desarrollo de su actividad en alguno de sus centros de trabajo por la adopción de nuevas restricciones o medidas de contención sanitaria adoptadas por las autoridades españolas o extranjeras.

se mantendrán vigentes en los términos recogidos en las correspondientes resoluciones estimatorias, expresas o por silencio y se les seguirán aplicando las mismas medidas extraordinarias en materia de cotización durante el período de cierre y hasta el 31 de mayo de 2021.

MEDIDAS EXTRAORDINARIAS EN MATERIA DE COTIZACIÓN COMUNES A LOS ERTES ANTERIORMENTE REFERIDOS

Los porcentajes de exoneración en las cuotas de la Seguridad Social 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.

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 mayo 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 mayo 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.

1.4- ERTES por limitación a la actividad regulados en el artículo 2.2. del RD-Ley 30/2020, de 29 de septiembre

Se trata de los ERTES a los que se acogieron las empresas y entidades de cualquier sector o actividad que, a partir del 1 de octubre de 2020, vieron limitado el desarrollo normalizado de su actividad, como consecuencia de decisiones o medidas adoptadas por las autoridades españolas.

Se prorrogarán automáticamente hasta el 31 de mayo de 2021.

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 febrero de 2021, el 90% en el mes de marzo de 2021, el 85% en el mes de abril de 2021 y el 80% en el mes de mayo de 2021.
- Cuando la empresa hubiera tenido 50 0 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 febrero de 2021, el 80% en el mes de marzo de 2021, el 75% en el mes de abril de 2021 y el 70% en el mes de mayo de 2021.

1.5- Nuevos ERTES por impedimento o limitaciones a la actividad

Podrán acogerse a estos ERTES por impedimento o limitación a la actividad, a partir del 1 de febrero de 2021 y hasta el 31 de mayo de 2021, las empresas y entidades de cualquier sector o actividad afectadas por restricciones y medidas de contención sanitarias adoptadas por las autoridades españolas o extranjeras (se aplicará lo establecido en el RD-Ley 30/2020, de 29 de septiembre).

El procedimiento y requisitos para la exoneración de cuotas a la seguridad social serán los previstos en el artículo 2 del RD-Ley 30/2020, de 29 de septiembre.

Los porcentajes para la exoneración de cuotas a la Seguridad Social aplicables a los expedientes de regulación temporal de empleo basados en impedimento a la actividad, para los meses de febrero a mayo de 2021, son los regulados en el artículo 2.1 del RD-Ley 30/2020 (están recogidos expresamente en el punto 1.3 de este estudio, al que nos remitimos para evitar repeticiones innecesarias).

Los porcentajes para la exoneración de cuotas a la seguridad social aplicables a los ERTES basados en limitaciones a la actividad, para los meses de febrero a mayo de 2021, son los previstos en el artículo 1.4 de este RD-Ley (Están recogidos expresamente en el punto 1.4 de este estudio, al que nos remitimos para evitar repeticiones innecesarias).

Constatada la concurrencia de alguna de las situaciones constitutivas de fuerza mayor por parte de la autoridad laboral, mediante la correspondiente resolución estimatoria, expresa o por silencio, el paso de la situación de impedimento a la de limitación o viceversa, como consecuencia de las modulaciones en las restricciones sanitarias adoptadas por las autoridades competentes, no requerirá la tramitación de un nuevo expediente de regulación temporal de empleo. no obstante, se aplicarán en cada momento, los

porcentajes de exoneración correspondientes, en función de la naturaleza impeditiva o limitativa de la situación de fuerza mayor en la que se encuentre la empresa.

Se establece la obligación para las empresas cuya situación se viese modificada en los términos anteriormente indicados, de comunicar a la autoridad laboral que hubiese aprobado el expediente y a la representación legal de las personas trabajadoras: el cambio de situación producido, la fecha de efectos, así como los centros y personas trabajadoras afectadas.

Las empresas que hayan comunicado dicho cambio de situación a la Autoridad Laboral, deberán presentar declaración responsable ante la TGSS; siendo dicha declaración responsable suficiente para la aplicación de los porcentajes de exención correspondientes, en función de la naturaleza impeditiva o limitativa de la situación de fuerza mayor en la que se encuentre la empresa en cada momento.

La Autoridad Laboral trasladará dicha comunicación a la Inspección de Trabajo y seguridad social, a efectos del desarrollo de las acciones de control pertinentes sobre la correcta aplicación de las exenciones en el pago de las cuotas de la seguridad social.

Estas previsiones se aplicarán también cuando la resolución estimatoria de la autoridad laboral, expresa o por silencio, hubiese tenido lugar en aplicación de lo previsto en el artículo 2 del RD-Ley 30/2020, de 29 de septiembre, o en virtud de lo dispuesto en la disposición adicional primera, apartado 2 , del RD-Ley 24/2020, de 26 de junio y se produzca el paso de la situación de impedimento a otra de limitación en el desarrollo normalizado de su actividad, como consecuencia de decisiones o medidas adoptadas por las autoridades españolas competentes, o viceversa.

1.6- ERTES de suspensión o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción vinculadas a la COVID-19 (ERTES ETOP): ERTES iniciados con posterioridad a la entrada en vigor de este RD-Ley y ERTES iniciados antes de su entrada en vigor.

1.-ERTES basados en causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (ERTES ETOP) derivados del COVID-19, iniciados a partir del 27 de enero de 2021 (tras la entrada en vigor del presente RD-Ley) y hasta el 31 de mayo de 2021: se les aplicará el artículo 3 del RD-Ley 30/2020, de 29 de septiembre:

a.-La tramitación de estos expedientes podrá iniciarse mientras esté vigente un ERTE por fuerza mayor total o parcial.

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.

2.-ERTES basados en causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (ERTES ETOP) derivados del covid-19, iniciados antes del 27 de enero de 2021 (entrada en vigor del presente RD-Ley): se les aplicarán las siguientes previsiones establecidas en el artículo 3.4 del RD-Ley 30/2020, de 29 de septiembre, hasta el 31 de mayo de 2021:

Se podrá prorrogar un ERTE que finalice antes del 31 de mayo de 2021, en los términos previstos en el RD-Ley 30/2020, 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).

1.7- Límites para acogerse a estos ERTES (por fuerza mayor y ERTES ETOP) relacionados con el reparto de dividendos y transparencia fiscal

Estos límites se mantendrán vigentes hasta el 31 de mayo de 2021, para todos los expedientes autorizados con anterioridad o en virtud del RD-Ley 27/2021, de 26 de enero.

1. No podrán acogerse a los ERTES por fuerza mayor, a los ERTES por impedimento o 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 Seguridad Social, 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, entendiendo 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. (nota: del tenor literal del precepto hemos de tener en cuenta que, en este supuesto, el plazo de 6 meses de mantenimiento del empleo no comienza a computar desde el momento en que las empresas se benefician de estas medidas sino desde el 27 de junio de 2020, momento en que entra en vigor este 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.

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, entendiendo 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).

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.

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)

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 DE LA COVID-19 HASTA EL 31 DE MAYO 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 RD-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 mayo de 2021.

INTERRUPCIÓN DEL CÓMPUTO DE DURACIÓN DE LOS CONTRATOS TEMPORALES HASTA EL 31 DE MAYO 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 mayo de 2021.

HORAS EXTRAORDINARIAS, NUEVAS CONTRATACIONES Y EXTERNALIZACIONES DE LA ACTIVIDAD DURANTE LA APLICACIÓN DE LOS ERTES POR FUERZA MAYOR, ERTES POR IMPEDIMENTO O LIMITACIÓN DE LA ACTIVIDAD Y ERTES ETOP

No podrán realizarse horas extraordinarias, establecerse nuevas externalizaciones de la actividad, ni concertarse nuevas contrataciones, sean directas o indirectas, durante la aplicación de los ERTES, tanto los

vigentes con anterioridad a la entrada en vigor del presente RD-Ley como los autorizados en virtud del mismo. esta prohibición se extiende hasta el 31 de mayo de 2021.

EMPRESAS PERTENECIENTES A SECTORES CON UNA ELEVADA TASA DE COBERTURA POR ERTES Y UNA REDUCIDA TASA DE RECUPERACIÓN DE ACTIVIDAD (DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA Y ANEXO)

Las empresas pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura y una reducida tasa de recuperación de actividad son aquellas que tienen ERTES prorrogados automáticamente hasta el 31 de mayo de 2021 (ERTES por fuerza mayor total o parcial y de limitación o suspensión de actividad, 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 segundo de la disposición adicional primera se recogen las exoneraciones en materia de Seguridad Social aplicables a estas empresas desde el 1 de febrero de 2021 al 31 de mayo de 2021, así como a las empresas reseñadas en el apartado 3 de este mismo precepto.

Estas empresas, exoneradas entre el 1 de febrero de 2021 y el 31 de mayo de 2021, del abono de la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, en los porcentajes y condiciones que se indican en el siguiente apartado, son las siguientes:

a) Empresas a las que se prorrogue automáticamente el ERTE, basado en el art. 22 del RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo y que tengan la consideración de pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura por ERTES y una reducida tasa de recuperación de actividad, según el apartado 1, cuya actividad se clasifique en alguno de los códigos de la clasificación nacional de actividades económicas -cnae-09- previstos en el anexo del presente RD-Ley en el momento de su entrada en vigor.
b) Empresas a las que se refiere el apartado anterior, que transiten, entre el 1 de febrero y el 31 de mayo de 2021, desde un ERTE de fuerza mayor basado en las causas del art. 22 del RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo, a un ERTE ETOP.
c) Empresas a las que se refieren las letra b) y c) del apartado 3 de la disposición adicional primera del Real Decreto-Ley 30/2020, de 29 de septiembre , que sean titulares de un ERTE basado en el art. 23 del RD-Ley 8/2020, que hubieran tenido derecho a las exenciones reguladas en la citada disposición adicional primera, y cuya actividad se clasifique en alguno de los códigos de la clasificación nacional de actividades económicas -CNAE-09- previstos en el anexo de la presente norma en el momento de su entrada en vigor.
d) Empresas a las que se prorrogue automáticamente el ERTE vigente, basado en el art. 22 del RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo, según lo establecido en el artículo 1, cuyo negocio dependa, indirectamente y en su mayoría, de las empresas a las que se refieren las letras anteriores, o que formen parte de la cadena de valor de estas.

En este supuesto se trata de las empresas que tengas ERTES prorrogados automáticamente hasta el 31 de mayo de 2021 (según el art. 1 de este RDLey) 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).

710	Extracción de minerales de hierro.	5590	Otros alojamientos.
1811	Artes gráficas y servicios relacionados con las mismas.	5610	Restaurantes y puestos de comida
1812	Otras actividades de impresión y artes gráficas.	5630	Establecimientos de bebidas
1820	Reproducción de soportes grabados.	5813	Edición de periódicos.
2051	Fabricación de explosivos.	5914	Actividades de exhibición cinematográfica.
2441	Producción de metales preciosos.	7711	Alquiler de automóviles y vehículos de motor ligeros.
2670	Fabricación de instrumentos de óptica y equipo fotográfico.	7722	Alquiler de cintas de vídeo y discos.
3212	Fabricación de artículos de joyería y artículos similares.	7729	Alquiler de otros efectos personales y artículos de uso doméstico.
3213	Fabricación de artículos de bisutería y artículos similares.	7734	Alquiler de medios de navegación
3316	Reparación y mantenimiento aeronáutico y espacial.	7735	Alquiler de medios de transporte aéreo.
4624	Comercio al por mayor de cueros y pieles.	7911	Actividades de las agencias de viajes.
4634	Comercio al por mayor de bebidas	7912	Actividades de los operadores turísticos.
4741	Comercio al por menor de ordenadores, equipos periféricos y programas informáticos en establecimientos especializados.	7990	Otros servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos.
4932	Transporte por taxi.	8219	Actividades de fotocopiado, preparación de documentos y otras actividades especializadas de oficina.
4939	Tipos de transporte terrestre de pasajeros n.c.o.p.	8230	Organización de convenciones y ferias de muestras.
5010	Transporte marítimo de pasajeros.	9001	Artes escénicas.
5030	Transporte de pasajeros por vías navegables interiores.	9002	Actividades auxiliares a las artes escénicas.
5110	Transporte aéreo de pasajeros.	9004	Gestión de salas de espectáculos.
5122	Transporte espacial.	9104	Actividades de los jardines botánicos, parques zoológicos y reservas naturales
5223	Actividades anexas al transporte aéreo.	9200	Actividades de juegos de azar y apuestas
5510	Hoteles y alojamientos similares.	9321	Actividades de los parques de atracciones y los parques temáticos.
5520	Alojamientos turísticos y otros alojamientos de corta estancia.	9329	Otras actividades recreativas y de entretenimiento.
5530	Campings y aparcamientos para caravanas	9601	Lavado y limpieza de prendas textiles y de piel.
		9604	Actividades de matenimiento físico

EXONERACIÓN EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Las empresas indicadas anteriormente quedarán exoneradas, respecto de las personas trabajadoras afectadas por el ERTE que reinicien su actividad a partir del 1 de febrero de 2021, o que la hubieran reiniciado desde la entrada en vigor del RD-Ley18/2020, de 12 de mayo , y de los periodos y porcentajes de jornada trabajados a partir del 1 de febrero de 2021, y respecto de las personas trabajadoras que tengan sus actividades suspendidas entre el 1 de febrero de 2021 y el 31 de mayo 2021 y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, en los siguientes porcentajes y condiciones:

a) El 85 % de la aportación empresarial devengada en febrero, marzo, abril y mayo de 2021, cuando la empresa hubiera tenido menos de cincuenta personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la seguridad social a 29 de febrero de 2020.
b) El 75 % de la aportación empresarial devengada en febrero, marzo, abril y mayo de 2021, cuando la empresa hubiera tenido cincuenta o más personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta a 29 de febrero de 2020.

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 3, 4, 5 y 6 de la disposición adicional primera.

Medidas extraordinarias de protección de las personas trabajadoras

2.1- 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 mayo 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), por los ERTES por impedimento o suspensión de la actividad, previstos en el art. 2 de RD-Ley 30/2020, de 29 de septiembre y por los ERTES previstos en el 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 empresas afectadas por las prórrogas del ERTE por fuerza mayor, regulado en el art. 1 del RD-Ley 30/2020, de 29 de septiembre 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, no estarán obligadas a presentar una nueva solicitud respecto a las personas trabajadoras incluidas en la solicitud anterior.

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 mayo de 2021.

Las medidas extraordinarias para la protección de las personas trabajadoras incluidas en ERTES que no sean beneficiarias de prestaciones por desempleo y las relativas a la compatibilidad de las prestaciones por desempleo con el trabajo a tiempo parcial, serán de aplicación hasta el 31 de mayo de 2021, tanto para las personas afectadas por los ERTES a los que se refieren los artículos 10 y 11 del RD-Ley 30/2020, como para las afectadas por los ertes regulados en el presente RD-Ley.

2.2- PRESTACIÓN EXTRAORDINARIA PARA PERSONAS CON CONTRATO FIJO-DISCONTINUO O QUE REALICEN TRABAJOS FIJOS Y PERIÓDICOS QUE SE REPITEN EN FECHAS CIERTAS

Las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo reguladas en el art. 25.6 del RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo, para los trabajadores fijos discontinuos o que realicen trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas, se aplicarán transitoriamente entre el 1 de enero de 2021 y el 27 de enero de 2021.

Así mismo, 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 art. 25.6 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.

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.

2.3- PERSONAS TRABAJADORAS QUE TENGAN LA CONDICIÓN DE SOCIAS TRABAJADORAS DE SOCIEDADES LABORALES Y DE COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO

Podrán acogerse a las medidas reguladas en el art. 25.2 del RD-Ley y 8/2020, de 17 de marzo (protección por desempleo y no cómputo del tiempo en que se perciba la prestación por desempleo de nivel contributivo a efectos del consumo de los períodos máximos de percepción establecidos), además de las personas trabajadoras incluidas en el art. 264 de la Ley General de la Seguridad Social, las personas trabajadoras que tengan la condición de socias trabajadoras de sociedades laborales y de cooperativas de trabajo asociado que tengan previsto cotizar por la contingencia de desempleo.

En todos los casos se requerirá que el inicio de la relación laboral o societaria hubiera sido anterior a la fecha de entrada en vigor de este decreto.

Prórroga del Plan MECUIDA

PRÓRROGA DEL PLAN MECUIDA

El art. 6 del RD-ley 8/2020, de 17 de marzo, permanecerá vigente hasta el 31 de mayo de 2021.

Este precepto recoge el derecho a la adaptación y reducción de jornada y, por su importancia, reproducimos el análisis realizado en su día sobre el mismo.

DERECHO A LA ADAPTACIÓN DEL HORARIO Y REDUCCIÓN DE JORNADA

Sujetos beneficiarios

- Personas trabajadoras por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de los familiares por consanguinidad hasta el 2º grado de la persona trabajadora.

Es un derecho individual de cada uno de los progenitores o cuidadores.

Si acceden al mismo varias personas trabajadoras de una misma empresa el ejercicio del derecho debe ser justificado, razonable y proporcionado en relación con la situación de la empresa.

Hecho causante

Concurrencia de las siguientes circunstancias excepcionales:

1.- Necesidad de la persona trabajadora para atender a las personas indicadas en el apartado 1, que por razones de edad, enfermedad o discapacidad necesiten cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID-19.

2.- Existencia de decisiones de las autoridades gubernativas relacionadas con el COVID-19, que impliquen cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza que dispensaran cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos.

3.- Cuando la persona que hasta el momento se hubiera encargado del cuidado o asistencia directos del cónyuge o familiar hasta el 2º grado de la persona trabajadora no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con el COVID-19.

Derecho a la adaptación de jornada

- Es una prerrogativa cuya concreción inicial, en cuanto a su alcance y contenido, corresponde a la persona trabajadora.
- Debe ser justificada, razonable y proporcionada teniendo en cuenta las necesidades de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas y las necesidades de organización de la empresa.
- Empresa y persona trabajadora deben hacer todo lo posible por llegar a un acuerdo.
- Puede referirse a la distribución del tiempo de trabajo o a cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo (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 (se incluye el trabajo a distancia) o cualquier otro cambio de condiciones que estuviera disponible en la empresa o que pueda implantarse de modo razonable y proporcionado.

Derecho a la reducción especial de jornada

- Las personas trabajadoras tendrán derecho a una reducción especial de la jornada de trabajo en las situaciones previstas en el art. 37.6 del Estatuto de los Trabajadores (Cuidado de menores de 12 años, personas con discapacidad, cuidado de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad por razones de edad, accidente o enfermedad que no pueden valerse por sí mismas, menores con enfermedades graves que impliquen ingresos hospitalarios).

- Reducción proporcional de su salario.
- Deberá ser comunicada a la empresa con 24 horas de antelación.
- Puede alcanzar el 100% de la jornada si resulta necesario. en estos casos el derecho deberá estar justificado y ser razonable y proporcionado en atención a la situación de la empresa.
- En los supuestos del art. 37.6 ET no es necesario que el familiar que requiere atención y cuidado no desempeña actividad retribuida.
- En todo lo demás se regirá por lo establecido en el art. 37.6 y 7 del ET y normas concordantes.

Personas trabajadoras que ya disfrutan de una adaptación de jornada por conciliación o reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares

- Si la persona trabajadora ya está disfrutando de una adaptación de su jornada por conciliación o de reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares o cualquier otro derecho de conciliación previsto en el ordenamiento laboral, podrá renunciar temporalmente a él o tendrá derecho a que se modifiquen los términos de su disfrute, siempre que concurran las circunstancias excepcionales a las que nos hemos referido en el apartado 1.
- La solicitud debe limitarse al período excepcional de duración de la crisis sanitaria, ajustarse a las necesidades de cuidado que se deben dispensar, debidamente acreditadas y a las necesidades de organización de la empresa.
- Se presume que la solicitud está justificada, es razonable y proporcionada salvo prueba en contrario.

Resolución de conflictos

Los conflictos que se generen por la aplicación de este artículo 6, se resolverán por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el art. 139 de la ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social, considerándose ejercicio de los derechos de conciliación a todos los efectos.

Medidas de protección y apoyo al sector cultural

MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y APOYO AL SECTOR CULTURAL

Se prorroga, hasta el 31 de mayo de 2021, la medida regulada en la disposición adicional primera del RD-Ley 32/2020, de 3 de noviembre, por el que se aprueban medidas sociales complementarias para la protección por desempleo y de apoyo al sector cultural, por la que se suspende de forma temporal el requisito de acreditación de la búsqueda activa de empleo en el acceso a la renta activa de inserción y al subsidio extraordinario por desempleo.

Las solicitudes de prestaciones y subsidios formuladas al amparo de lo dispuesto en los arts. 2, 3 y 4 del RD-Ley 32/2020, que se encuentren pendientes de resolución a la entrada en vigor de este real decreto-ley, se resolverán de acuerdo con lo establecido en este.

En el caso de que las solicitudes ya hubieran sido resueltas favorablemente a la entrada en vigor del presente RD-Ley, sin que se hubiera agotado la prestación o el subsidio, se reconocerá de oficio la ampliación de su duración con arreglo a lo previsto en el mismo.

Con carácter excepcional, y como consecuencia de la crisis sanitaria derivada de la COVID-19, los artistas en espectáculos públicos que tuvieran derecho al acceso extraordinario a las prestaciones económicas por desempleo, en los términos previstos en el art. 2 del RD-Ley 17/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueban medidas de apoyo al sector cultural y de carácter tributario para hacer frente al impacto económico y social del COVID-2019, podrán continuar percibiéndolas hasta el 31 de mayo de 2021.

Esta prestación será incompatible con la realización de actividades por cuenta propia o por cuenta ajena, o con la percepción de cualquier otra prestación, renta mínima, renta de inclusión, salario social o ayudas análogas concedidas por cualquier administración pública.

Medidas de apoyo a trabajadores autónomos

MEDIDAS DE APOYO A LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS

5.1- Prestación extraordinaria de cese de actividad por suspensión temporal de toda actividad como consecuencia de una resolución de la autoridad competente

A partir del 1 de febrero de 2021, los trabajadores autónomos que se vean obligados a suspender todas sus actividades como consecuencia de una resolución adoptada por la autoridad competente como medida de contención en la propagación del virus COVID-19, tendrán derecho a una prestación económica de cese de actividad de naturaleza extraordinaria siempre que se reúnan los siguientes requisitos:

a) Estar afiliados y en alta en el régimen especial de la seguridad social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos o, en su caso, en el régimen especial de la seguridad social de los trabajadores del mar, antes del 1 de enero de 2021.
b) Hallarse al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social. No obstante, si en la fecha de la suspensión de la actividad no se cumpliera este requisito, el órgano gestor invitará al pago al trabajador autónomo para que en el plazo improrrogable de treinta días naturales ingrese las cuotas debidas. La regularización del descubierto producirá plenos efectos para la adquisición del derecho a la protección.

La cuantía de la prestación será del 50% de la base mínima de cotización que corresponda por la actividad desarrollada. esta cantidad se incrementará en un 20% si el trabajador autónomo tiene reconocida la condición de miembro de una familia numerosa y los únicos ingresos de la unidad familiar o análoga durante ese periodo proceden de su actividad suspendida.

El percibo de la prestación será incompatible con la percepción de una retribución por el desarrollo de un trabajo por cuenta ajena, salvo que los ingresos del trabajo por cuenta ajena sean inferiores a 1,25 veces el importe del SMI; con el desempeño de otra actividad por cuenta propia; con la percepción de rendimientos procedentes de la sociedad cuyo actividad se haya visto afectada por el cierre; así como con la percepción de una prestación de seguridad social salvo aquella que el beneficiario viniera percibiendo por ser compatible con el desempeño de la actividad que desarrollaba.

El resto de las cuestiones relativas a los requisitos, cuantía, incompatibilidad y duración de la prestación, así como el procedimiento para su solicitud y concesión están regulados en al art. 5 del presente RD-Ley.

5.2- Prestación extraordinaria de cese de actividad para los trabajadores que no pueden causar derecho a las prestaciones de cese de actividad previstas en el RD-Ley 2/2021 y en la LGSS

Los trabajadores autónomos que no puedan causar derecho a la prestación ordinaria de cese de actividad prevista en el artículo 7 o a la prestación de cese de actividad regulada en los arts. 327 y siguientes de la LGSS, podrán acceder a partir de la entrada en vigor del presente RD-Ley, a la prestación económica de cese de actividad de naturaleza extraordinaria prevista en el artículo 6 del citado texto legal, siempre que reúnan los requisitos establecidos en dicho precepto.

La prestación será incompatible con la percepción de una retribución por el desarrollo de un trabajo por cuenta ajena, salvo que los ingresos del trabajo por cuenta ajena sean inferiores a 1,25 veces el importe del SMI; con el desempeño de otra actividad por cuenta propia; con la percepción de rendimientos procedentes de una sociedad; con la percepción de una prestación de seguridad social salvo aquella que el beneficiario viniera percibiendo por ser compatible con el desempeño de la actividad que desarrollaba.

El resto de las cuestiones relativas a los requisitos, cuantía, incompatibilidad y duración de la prestación, así como el procedimiento para su solicitud y concesión están regulados en al art.6 del presente RD-Ley.

5.3- Compatibilidad de la prestación de cese de actividad con el trabajo por cuenta ajena

A partir del 1 de febrero de 2021, los trabajadores autónomos podrán solicitar la prestación por cese de actividad prevista en el art.327 de la LGSS, siempre que concurran los requisitos establecidos en este precepto y en los apartados a), b), d) y e) del art. 330.1 de la LGSS.

Esta prestación podrá percibirse como máximo hasta el 31 de mayo de 2021, siempre que el trabajador tenga derecho a ella en los términos fijados en el art. 338 de la LGSS.

También percibirán esta prestación hasta el 31 de mayo de 2021 aquellos trabajadores autónomos que causen derecho a ella el 1 de febrero de 2021 y vean agotado su derecho al cese previsto en el citado precepto antes del 31 de mayo de 2021, siempre que reúnan los requisitos exigidos al efecto.

A partir del 31 de mayo de 2021 solo se podrá continuar percibiendo esta prestación de cese de actividad si concurren todos los requisitos del art. 330 de la LGSS.

La prestación de cese de actividad podrá ser compatible con el trabajo por cuenta ajena, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) Los ingresos netos computables fiscalmente procedentes del trabajo por cuenta propia y los ingresos procedentes del trabajo por cuenta ajena no podrá superar 2,2 veces el SMI. En la determinación de este cómputo, los ingresos procedentes del trabajo por cuenta ajena no superarán 1,25 veces el importe del SMI

b) La cuantía de la prestación será el 50 % de la base de cotización mínima que le corresponda en función de la actividad.

c) Junto con la solicitud se aportará una declaración jurada de los ingresos que se perciben como consecuencia del trabajo por cuenta ajena, sin perjuicio de la obligación que asiste de presentar un certificado de empresa y la declaración de la renta a la entidad gestora de la prestación.

5.4- Prestación extraordinaria de cese de actividad para los trabajadores de temporada

Se consideran trabajadores de temporada aquellos trabajadores autónomos cuyo único trabajo a lo largo de los años 2018 y 2019 se hubiera desarrollado en el régimen especial de trabajadores autónomos o en el régimen especial de trabajadores del mar durante un mínimo de 4 meses y un máximo de 6 en cada uno de los años.

Se considerará que el trabajador autónomo ha desarrollado un único trabajo en 2018 y 2019 siempre que, de haber estado de alta en un régimen de seguridad social como trabajador por cuenta ajena, esta alta no supere los 120 días a lo largo de esos años.

Los requisitos, cuantía, incompatibilidad y duración de esta prestación extraordinaria, así como el procedimiento para su solicitud y concesión están regulados en al art.8 del presente RD-Ley.

5.5- Prórroga de la prestación extraordinaria de cese de actividad por suspensión temporal de toda actividad como consecuencia de una resolución de la autoridad competente regulada en el RD-Ley 30/2020, de 29 de septiembre

Los trabajadores autónomos que a 31 de enero de 2021 vinieran percibiendo la prestación extraordinaria de cese de actividad para los trabajadores autónomos afectados por una suspensión temporal de toda la actividad, como consecuencia de resolución de la autoridad competente, como medida de contención de la propagación del virus covid-19 contemplada en el apartado 1 del art. 13 RD-Ley 30/2020, de 29 de

septiembre, podrán continuar percibiéndola con los mismos requisitos y condiciones, durante el tiempo que permanezca la actividad suspendida y hasta el último día del mes siguiente al que se levante dicha medida o hasta el 31 de mayo de 2021 si esta última fecha es anterior.

Modificaciones normativas

(Disp.final primera a disp. final cuarta)

MODIFICACIONES NORMATIVAS (DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA A DISPOSICIÓN FINAL CUARTA)

Las normas modificadas son las siguientes:

1.- Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia (artículos 89.1; 97.a); 105.1 y 106).

2.- Real Decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social (artículo 53.1.a).

3.- Real Decreto legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (artículos 40; 71.1 y 3; 77.1, párrafo primero y letras c), d), i), j), k), l), m) y n); 129.1, 4, 5 y 6; 130; disposiciones adicionales trigésima tercera, cuarta y quinta; disposición transitoria cuarta, apartado 5).

Prorroga la denominada cláusula de salvaguarda, que protege especialmente a todos los trabajadores y trabajadoras que, habiendo sido despedidos antes del 1 de abril de 2013, la fecha en la que se empezó a aplicar la reforma, y no volvían a encontrar trabajo, de modo que tenían garantizado, el acceso a la jubilación anticipada a partir de los 61 años con las reglas previas a la reforma

"Con efectos 1 de enero de 2021, se seguirá aplicando la regulación de la pensión de jubilación, en sus diferentes modalidades, requisitos de acceso, condiciones y reglas de determinación de prestaciones, vigentes antes de la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, de actualización adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social, a las pensiones de jubilación que se causen antes de 1 de enero de 2022, en los siguientes supuestos:

a) Las personas cuya relación laboral se haya extinguido antes de 1 de abril de 2013, siempre que con posterioridad a tal fecha no vuelvan a quedar incluidas en alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social.

b) Las personas con relación laboral suspendida o extinguida como consecuencia de decisiones adoptadas en expedientes de regulación de empleo, o por medio de convenios colectivos de cualquier ámbito, acuerdos colectivos de empresa, así como por decisiones adoptadas en procedimientos concursales, aprobados, suscritos o declarados con anterioridad a 1 de abril de 2013, siempre que la extinción o suspensión de la relación laboral se produzca con anterioridad a 1 de enero de 2022.

Será condición indispensable que los indicados acuerdos colectivos de empresa se encuentren debidamente registrados en el Instituto Nacional de la Seguridad Social o en el Instituto Social de la Marina, en su caso, en el plazo que reglamentariamente se determine.

c) No obstante, las personas a las que se refieren los apartados anteriores también podrán optar por que se aplique, para el reconocimiento de su derecho a pensión, la legislación que esté vigente en la fecha del hecho causante de la misma."

4.- Real Decreto-Ley 32/2020, de 3 de noviembre, por el que se aprueban medidas sociales complementarias para la protección por desempleo y de apoyo al sector cultural (artículos 2 y 3.4).

5.- Real Decreto-Ley 34/2020, de 17 de noviembre, de medidas urgentes de apoyo a la solvencia empresarial y al sector energético y en materia tributaria (artículo 3.4).

6.- Real Decreto-Ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al covid-19 (artículo 1, apartado 4 y artículo 2: aplazamiento temporal y extraordinario en el pago de la renta y prórroga extraordinaria de los contratos de arrendamiento de vivienda habitual).

Unión Sindical Obrera
Secretaría de Acción Sindical
y Salud Laboral

www.uso.es
uso@uso.es
@AccionsindUSO
Acción Sindical USO

UNIÓN SINDICAL OBRERA