

Tercera fase de medidas de ajustes con ocasión de la pandemia (RD-Ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo)

Fernando Sicre Gilabert

Doctor en Derecho y Doctor en Ciencias Económicas

Inspector de Trabajo y Seguridad Social

1. Introducción: justificación de las medidas adoptadas.

La justificación aportada por la Exposición de Motivos de la norma (RD-Ley 30/2020), se circunscribe a la persistencia de los efectos negativos sobre las empresas y el empleo de la situación de emergencia sanitaria causada por la Covid-19, que exige mantener las medidas excepcionales previstas en el RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, en sus artículos 22 y 23, relativos a las suspensiones y reducciones de jornada por causa de fuerza mayor y causas económicas, técnicas, organizativas y de producción vinculadas con el COVID-19, así como las medidas extraordinarias vinculadas a las mismas en materia de protección por desempleo y cotizaciones.

El desarrollo normativo producido por causa de la pandemia, ha girado en torno a medidas de flexibilidad interna, teniendo como objetivo estabilizar el empleo, evitar la destrucción de puestos de trabajo y la capacidad productiva del tejido empresarial.

El RD-Ley 30/2020, es el resultado del tercer Acuerdo Social en Defensa del Empleo entre agentes sociales y Gobierno (III ASDE), que impulsa de nuevo la adopción de medidas ante la crisis sanitaria para amortiguar los efectos socioeconómicos provocados por la pandemia, con el objetivo de salvaguardar el empleo, ofreciendo una protección que se adecue a diferentes escenarios, en función de la diferente afectación del sector de actividad, por el grado de impacto que pueden provocar las decisiones adoptadas por razones sanitarias, o por el tránsito a causas de naturaleza distinta que fundamenten el mantenimiento de las medidas de suspensión o reducción de jornada.

Es propósito de este RD-Ley defender el empleo y garantizar la viabilidad futura de las empresas. Para ello se ha procedido en primer lugar a prorrogar la aplicación de las medidas excepcionales previstas en el artículo 22 del RD-Ley 8/2020¹ (procedimientos

¹ “Las suspensiones de contrato y reducciones de jornada que tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma, que impliquen suspensión o cancelación de actividades, cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas y/o las mercancías, falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad, o bien en situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria, que queden debidamente acreditados, tendrán la consideración de provenientes de una situación de fuerza mayor, con las consecuencias que se derivan del artículo 47 ET”.

de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor). En segundo lugar, se ha procedido a prorrogar las medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causa económica, técnica, organizativa y de producción, previstas en el artículo 23 del RD-Ley 8/2020, dada la persistencia de los factores que llevaron a su adopción y los efectos socioeconómicos que la emergencia sanitaria sigue causando en la actividad de las empresas y en los contratos de trabajo.

Además de estas medidas expuestas en el párrafo anterior, consistentes en la prórroga de las mismas, por persistir las situaciones originarias que motivaron su adopción en la fase primera de la pandemia (desde la declaración del estado de alarma el 14 de marzo al 30 de abril), el RD-Ley 30/2020 ha considerado la implantación de nuevas medidas a partir del inicio de esta tercera fase (1 de octubre de 2020 hasta el 31 de enero de 2021), se han dispuesto nuevas medidas de suspensión y reducción de jornada causadas por impedimentos o limitaciones en el desarrollo de la actividad de las empresas, como consecuencia de medidas restrictivas o de contención adoptadas por las autoridades competentes.

La norma prorroga todas aquellas medidas complementarias de protección del empleo para garantizar la necesaria estabilidad, evitando despidos y destrucción de puestos de trabajo, previstas en los artículos 2 y 5 del RD-Ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral los efectos causados por el COVID-19, y en la Disposición Adicional sexta del RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo. Es decir, conforme al artículo 2 RD-Ley 9/2020, la fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada previstas en los artículos 22 y 23 del RD-Ley 8/2020, no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido. Por su parte, el artículo 5 RD-Ley 9/2020, referido a la interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales, persiste en sus efectos. Es decir, la suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, por las causas previstas en los artículos 22 y 23 del RD-Ley 8/2020, supondrá la interrupción del cómputo, tanto de la duración de estos contratos, como de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido, en cada una de estas modalidades contractuales, respecto de las personas trabajadoras afectadas por estas.

También se hace referencia como medida complementaria de protección del empleo, la cláusula de salvaguarda o de mantenimiento del empleo, prevista en la Disposición Adicional sexta RD-Ley 8/2020, que manifiesta que las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en dicho RD-Ley (ERTE por fuerza mayor y ERTE por causas objetivas previstos en los artículos 22 y 23 RD-Ley 8/2020 respectivamente) 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.

Se ha optado por prestar especial atención a aquellos sectores de la actividad más perjudicado por la situación de crisis sanitaria. Se incluyen en este apartado las empresas pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura por expedientes de regulación temporal de empleo y una reducida tasa de recuperación de actividad por su clasificación en un código concreto de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE),

así como aquellas otras que forman parte de la cadena de valor de las anteriores o que presentan una dependencia económica acusada de las mismas por su volumen de operaciones o el tipo de actividad desarrollada. Se califican como tal, aquellas empresas que, desde el principio de la crisis sanitaria hasta la fecha del 30 de septiembre de 2020, no han llegado a recuperar a las personas trabajadoras reguladas en porcentajes significativos (menos del 65% de trabajadores recuperados de los expedientes de regulación de empleo) y que además pertenecen a sectores específicos (más del 15% de trabajadores regulados del total de afiliados al régimen general en un CNAE concreto).

Dos cuestiones más adquieren importancia en la norma ahora analizada: el especial régimen jurídico aplicable a la prestación de desempleo que sea percibida con ocasión de la situación de crisis sanitaria y, en segundo lugar, la especial problemática aplicable a los trabajadores autónomos, referidas a la percepción de la prestación por cese de actividad y a la exoneración del pago de las cuotas al régimen correspondiente.

La situación de los trabajadores autónomos, al frente de pequeñas y medianas empresas, es especialmente grave, ya que vieron interrumpida su actividad debido a las medidas de contención de la pandemia decretadas por el Gobierno y quedaron suprimidos sus ingresos e incluso muchos de aquellos que no se vieron obligados a suspender la actividad (o la han reanudado después del estado de alarma) han visto reducida su facturación por la contracción de la demanda y las limitaciones impuestas a causa de la pandemia, sin que su situación a día de hoy haya mejorado sustancialmente para una buena parte de los trabajadores autónomos. El 30 de septiembre finaliza el plazo previsto para las últimas medidas adoptadas, que son la exención en la cotización regulada en el artículo 8 del RD-Ley 24/2020, de 26 de junio, así como la prestación especial por cese de actividad prevista en el artículo 9 del mismo, por lo que se hace preciso adoptar nuevas medidas en favor de los trabajadores autónomos que, a pesar de haberse beneficiado de las anteriores, siguen sufriendo los efectos económicos generados por la crisis sanitaria, sin que el tiempo transcurrido haya mejorado su facturación y los rendimientos de su actividad. Las nuevas medidas consisten en garantizar unos ingresos a aquellos trabajadores que se ven afectados por la suspensión de la actividad en virtud de resolución administrativa, aquellos otros que no tienen acceso a una prestación ordinaria de cese, así como a los trabajadores autónomos de temporada que ven reducida su actividad.

Las medidas de protección por desempleo previstas en el artículo 25 RD-ley 8/2020 (trabajadores afectados por ERTE por fuerza mayor, ERTE por causas objetivas, aunque carezcan de del período de ocupación cotizada mínimo necesario para ello; socios trabajadores de sociedades laborales y de cooperativas de trabajo asociado que tengan previsto cotizar por la contingencia de desempleo).

Se prorrogan la vigencia de las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo para los trabajadores fijos discontinuos y aquellos que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas, reguladas en el artículo 25.6 del RD-Ley 8/2020, resultarán aplicables hasta el 31 de diciembre de 2020.

2. Prórroga de los expedientes de regulación temporal de empleo basados en las causas recogidas en el artículo 22 del RD-Ley 8/2020 (causas de fuerza mayor)².

2.1 Ámbito de aplicación.

Los expedientes de regulación temporal de empleo vigentes (1 de octubre de 2020), basados en el artículo 22 del RD-ley 8/2020, de 17 de marzo, se prorrogarán automáticamente hasta el 31 de enero de 2021. El artículo 1 expuesto del RD-Ley 30/2020, exige que lo expedientes a los que se refiere, no hayan sido notificados su finalización, mediante comunicación a la autoridad laboral de la renuncia total, al expediente de regulación temporal de empleo autorizado, en el plazo de 15 días desde la fecha de efectos de aquella.

2.2 Exoneración de las cuotas empresariales de Seguridad Social y demás de recaudación conjuntas.

Las empresas y entidades que cuenten con expedientes de regulación de empleo a los que se refiere el artículo 1 del RD-Ley 30/2020 quedarán exoneradas 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 a continuación:

a) Respecto de los trabajadores que reiniciaron su actividad a partir del 1 de julio de 2020, así como de aquellos otros desde el momento en el que las causas reflejadas en el artículo 22 RD-Ley 8/2020, permitan la recuperación parcial de su actividad³ (las empresas procedieron a reincorporar a las personas trabajadoras afectadas por medidas de regulación temporal de empleo, en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad, primando los ajustes en términos de reducción de jornada), la exención alcanzará el 60 % de la aportación empresarial devengada en septiembre de 2020, 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. Si en esa fecha la empresa hubiera tenido cincuenta o más personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta, la exención alcanzará el 40 % de la aportación empresarial devengada en septiembre de 2020.

b) Respecto de las personas trabajadoras de estas empresas que continúen con sus actividades suspendidas a partir del 1 de octubre de 2020 y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, la exención alcanzará el 35 % de la aportación empresarial devengada en septiembre de 2020, 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. Si en esa fecha la empresa hubiera tenido cincuenta o más personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta, la exención alcanzará el 25 % de la aportación empresarial devengada en septiembre de 2020.

² Artículo 1 RD-Ley 30/2020.

³ Artículo 4.2.a) del Real Decreto-ley 18/2020, en relación con el artículo 1.2 RTD-ley 18/2020.

2.3 Cumplimiento de obligaciones formales.

Les resultarán de aplicación los apartados 3, 4, 5, 6 y 7 del artículo 2 del RD-Ley 30/2020.

2.3.1 Requisitos de tramitación de la exención.

Las exenciones en la cotización se aplicarán por la Tesorería General de la Seguridad Social a instancia de la empresa, previa comunicación de la identificación de las personas trabajadoras y periodo de la suspensión o reducción de jornada, y previa presentación de declaración responsable, respecto de cada código de cuenta de cotización y mes de devengo.

Esta declaración hará referencia tanto a la existencia como al mantenimiento de la vigencia de los expedientes de regulación temporal de empleo y al cumplimiento de los requisitos establecidos para la aplicación de estas exenciones. En concreto y, en cualquier caso, la declaración hará referencia a haber obtenido la correspondiente resolución de la autoridad laboral emitida de forma expresa o por silencio administrativo.

Para que la exención resulte de aplicación las declaraciones responsables se deberán presentar antes de solicitarse el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente al periodo de devengo de cuotas sobre el que tengan efectos dichas declaraciones.

La presentación de las declaraciones responsables se deberá realizar a través del Sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social (Sistema RED), regulado en la Orden ESS/484/2013, de 26 de marzo.

2.3.2 Comunicación de renuncia del expediente temporal de regulación de empleo.

La renuncia expresa al expediente de regulación temporal de empleo determina la finalización de estas exenciones desde la fecha de efectos de dicha renuncia. Las empresas deberán comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social, así como a la autoridad laboral que hubiese dictado la resolución expresa o tácita en el mismo, esta renuncia expresa al expediente de regulación de empleo. La renuncia se deberá realizar a través del Sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social (Sistema RED), regulado en la Orden ESS/484/2013, de 26 de marzo.

2.3.3 Las exenciones practicadas no minoran derechos relacionados con el lucro de carencia de las prestaciones en seguridad Social.

Las exenciones en la cotización a que se refiere este artículo no tendrán efectos para las personas trabajadoras, manteniéndose la consideración del periodo en que se apliquen como efectivamente cotizado a todos los efectos, sin que resulte de aplicación lo establecido en el apartado 1 del artículo 20 LGSS.

2.4 Comunicación de renuncia del expediente temporal de regulación de empleo.

La renuncia expresa al expediente de regulación temporal de empleo determina la finalización de estas exenciones desde la fecha de efectos de dicha renuncia. Las empresas deberán comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social, así como a la autoridad laboral que hubiese dictado la resolución expresa o tácita en el mismo, esta renuncia expresa al expediente de regulación de empleo. La renuncia se deberá realizar a través del Sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social (Sistema RED), regulado en la Orden ESS/484/2013, de 26 de marzo.

2.5 Las exenciones practicadas no minoran derechos relacionados con el lucro de carencia de las prestaciones en seguridad Social.

Las exenciones en la cotización a que se refiere este artículo no tendrán efectos para las personas trabajadoras, manteniéndose la consideración del periodo en que se apliquen como efectivamente cotizado a todos los efectos, sin que resulte de aplicación lo establecido en el apartado 1 del artículo 20 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

3. Expedientes de regulación temporal de empleo por impedimento o limitaciones de actividad como consecuencia de nuevas restricciones o medidas de contención sanitaria adoptadas, a partir del 1 de octubre de 2020⁴.

3.1 Suspensiones de contratos por “impedimentos” de la actividad.

3.1.1 Ámbito de aplicación (cualquier sector de la actividad).

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 del 1 de octubre de 2020, por autoridades españolas o extranjeras.

3.1.2 Exoneración de las cuotas empresariales de Seguridad Social y demás de recaudación conjuntas.

Las empresas y entidades incluidas en el ámbito de aplicación, podrán beneficiarse, respecto de los trabajadores que tengan sus actividades suspendidas, en los centros afectados, de los porcentajes de exoneración previstos a continuación, previa autorización de un expediente de regulación temporal de empleo, en base a lo previsto en

⁴ Artículo 2 RD-Ley 30/2020.

el artículo 47.3 ET, cuya duración quedará restringida a la de las nuevas medidas de impedimento referidas:

a) El 100 % de la aportación empresarial devengada durante el periodo de cierre, y hasta el 31 de enero 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) Si en esa fecha la empresa hubiera tenido cincuenta o más personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta, la exención alcanzará el 90 % de la aportación empresarial durante el periodo de cierre y hasta el 31 de enero de 2021.

3.2 Suspensiones de contratos por “limitaciones” de la actividad.

3.2.1 *Ámbito de aplicación (cualquier sector de la actividad).*

Empresas y entidades de cualquier sector o actividad que vean limitado el desarrollo normalizado de su actividad a consecuencia de decisiones o medidas adoptadas por las autoridades españolas.

3.2.2 *Exoneración de las cuotas empresariales de Seguridad Social y demás de recaudación conjuntas.*

Las empresas y entidades incluidas en el ámbito de aplicación, podrán beneficiarse, desde la entrada en vigor del presente real decreto-ley y en los centros afectados, previa autorización de un expediente de regulación temporal de empleo de fuerza mayor por limitaciones, de acuerdo con lo previsto en el artículo 47.3 ET, de los porcentajes de exoneración siguientes:

a) Respecto de los trabajadores de estas empresas que tengan sus actividades suspendidas, la exención respecto de la aportación empresarial devengada en los meses de octubre, noviembre, diciembre de 2020 y enero de 2021, alcanzará el 100 %, 90 %, 85 % y 80 %, respectivamente, 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) Respecto de las personas trabajadoras de estas empresas que tengan sus actividades suspendidas, la exención respecto de la aportación empresarial devengada en los meses de octubre, noviembre, diciembre de 2020 y enero de 2021, alcanzará el 90 %, 80 %, 75 % y 70 %, respectivamente, cuando la empresa hubiera tenido cincuenta o más personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020.

3.3 Cumplimiento de obligaciones formales.

Les resultarán de aplicación los apartados 3, 4, 5, 6 y 7 del artículo 2 del RD-Ley 30/2020.

3.3.1 Requisitos de tramitación de la exención.

Las exenciones en la cotización se aplicarán por la Tesorería General de la Seguridad Social a instancia de la empresa, previa comunicación de la identificación de las personas trabajadoras y periodo de la suspensión o reducción de jornada, y previa presentación de declaración responsable, respecto de cada código de cuenta de cotización y mes de devengo.

Esta declaración hará referencia tanto a la existencia como al mantenimiento de la vigencia de los expedientes de regulación temporal de empleo y al cumplimiento de los requisitos establecidos para la aplicación de estas exenciones. En concreto y, en cualquier caso, la declaración hará referencia a haber obtenido la correspondiente resolución de la autoridad laboral emitida de forma expresa o por silencio administrativo.

Para que la exención resulte de aplicación las declaraciones responsables se deberán presentar antes de solicitarse el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente al periodo de devengo de cuotas sobre el que tengan efectos dichas declaraciones.

La presentación de las declaraciones responsables se deberá realizar a través del Sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social (Sistema RED), regulado en la Orden ESS/484/2013, de 26 de marzo.

3.3.2 Comunicación de renuncia del expediente temporal de regulación de empleo.

La renuncia expresa al expediente de regulación temporal de empleo determina la finalización de estas exenciones desde la fecha de efectos de dicha renuncia. Las empresas deberán comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social, así como a la autoridad laboral que hubiese dictado la resolución expresa o tácita en el mismo, esta renuncia expresa al expediente de regulación de empleo. La renuncia se deberá realizar a través del Sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social (Sistema RED), regulado en la Orden ESS/484/2013, de 26 de marzo.

3.3.3 Las exenciones practicadas no minoran derechos relacionados con el lucro de carencia de las prestaciones en seguridad Social.

Las exenciones en la cotización a que se refiere este artículo no tendrán efectos para las personas trabajadoras, manteniéndose la consideración del periodo en que se apliquen como efectivamente cotizado a todos los efectos, sin que resulte de aplicación lo establecido en el apartado 1 del artículo 20 LGSS.

4. Empresas pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura por expedientes de regulación temporal de empleo y una reducida tasa de recuperación de actividad. Expedientes temporales de regulación de empleo por causas de fuerza mayor (artículo 22 RD-Ley 8/2020) y por causas objetivas (artículo 23 RD-Ley 8/2020). Diversas situaciones de tránsito de un ERTE por fuerza mayor a otro por causas objetivas⁵.

4.1 Ámbito de aplicación.

Se considerarán empresas pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura y una reducida tasa de tasa de recuperación de actividad, aquellas que tengan expedientes de regulación temporal de empleo prorrogados automáticamente hasta el 31 de enero de 2021, conforme a lo establecido en el del artículo 1, y cuya actividad se clasifique en alguno de los códigos del CNAE-09– previstos en el Anexo de la presente norma en el momento de su entrada en vigor.

También deben ser incluidas, las empresas que tengan expedientes de regulación temporal de empleo prorrogados automáticamente hasta el 31 de enero de 2021, conforme a lo establecido en el artículo 1, cuyo negocio dependa, indirectamente y en su mayoría, de las empresas a las que se refiere el apartado anterior, o que formen parte de la cadena de valor de estas, en los términos establecidos a continuación. Se entenderá que son integrantes de la cadena de valor o dependientes indirectamente de las empresas a que se refiere el apartado 1, las empresas cuya facturación, durante el año 2019, se haya generado, al menos, en un cincuenta por ciento, en operaciones realizadas de forma directa con las incluidas en alguno de los códigos de la CNAE-09 referidos en el anexo indicado, así como aquellas cuya actividad real dependa indirectamente de la desarrollada efectivamente por las empresas incluidas en dichos códigos CNAE-09.

4.2 Procedimiento.

4.2.1 Empresas pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura y una reducida tasa de recuperación de actividad.

Los expedientes de regulación temporal de empleo vigentes (1 de octubre de 2020), basados en el artículo 22 del RD-ley 8/2020, de 17 de marzo, se prorrogarán automáticamente hasta el 31 de enero de 2021. Todos estos fueron tramitados en la primera fase de la crisis sanitaria y lo fueron con sujeción al artículo 22 RD-Ley 8/2020.

4.2.2 Empresa dependiente o integrante de la cadena de valor.

Deberán proceder a solicitar la declaración de empresa dependiente o integrante de la cadena de valor, amén del procedimiento propiamente dicho de ERTE que debieron solicitar en su día y que se encontrarán vigente. La solicitud de declaración de empresa dependiente o integrante de la cadena de valor deberá ser presentada entre los días 5 y 19 de octubre de 2020 y se tramitará y resolverá de acuerdo con el siguiente procedimiento:

⁵ Disposición adicional primera RD-Ley 30/2020.

a) El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa ante la autoridad laboral que hubiese dictado la resolución expresa o tácita del expediente de regulación temporal de empleo prorrogado, a la que se acompañará de un informe o memoria explicativa de la concurrencia de las circunstancias consistentes, cuyo negocio dependa, indirectamente y en su mayoría, de las empresas a las que se refiere el apartado anterior, o que formen parte de la cadena de valor de estas, en los términos establecidos a continuación. La empresa deberá comunicar su solicitud a los trabajadores y trasladar dicho informe y la documentación acreditativa, en caso de existir, a la representación de los trabajadores.

b) La resolución de la autoridad laboral se dictará en el plazo de cinco días a contar desde la presentación de la solicitud, previa solicitud de informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y deberá limitarse a constatar la condición de empresa integrante de la cadena de valor o dependiente indirectamente, en los términos definidos en esta Disposición adicional primera. Transcurrido dicho plazo sin que haya recaído resolución expresa, y sin perjuicio de obligación de dictar resolución conforme a la normativa de procedimiento administrativo, la empresa podrá entender estimada la solicitud presentada por silencio administrativo.

c) El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se evacuará en el plazo improrrogable de cinco días.

En todo lo no previsto en los apartados a), b) y c) anteriores, resultarán de aplicación las normas sobre procedimiento contenidas en el Título II del Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, aprobado por el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre.

4.3 Exoneración del abono de la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjuntas, entre el 1 de octubre de 2020 y el 31 de enero de 2021.

4.3.1 Diferentes situaciones empresariales con procedimientos de ajustes a las que le serán aplicables exoneración en las cotizaciones sociales.

Exoneración de las cuotas empresariales de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjuntas, entre el 1 de octubre de 2020 y el 31 de enero de 2021, a las siguientes empresas, en las situaciones que se describen:

a) Empresas a las que se prorrogue automáticamente el expediente de regulación temporal de empleo vigente, basados en el artículo 22 del RD-Ley 8/2020, según lo establecido en el artículo 1.1, y que tengan la consideración de pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura por expedientes de regulación temporal de empleo y una reducida tasa de recuperación de actividad.

b) Empresas incursas en procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción vinculadas a la pandemia, a las que se refiere el artículo 3.3 RD-Ley 30/2020, que transiten desde un expediente de regulación temporal de empleo de fuerza mayor basado en las causas del artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, a uno de causas económicas, técnicas, organizativas o de

producción durante la vigencia del RD-Ley 30/2020, cuya actividad se clasifique en alguno de los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas –CNAE-09– previstos en el Anexo del RD-ley 30/2020, en el momento de su entrada en vigor, la fecha de efectos del expediente suspensivo por causas económicas, se retrotraerá a la fecha de finalización de del expediente suspensivo por causa de fuerza mayor.

c) Empresas titulares de un expediente de regulación temporal de empleo por causas objetivas, basado en el artículo 23 del RD-Ley 8/2020, a las que se refiere el artículo 4.2 del Real Decreto-ley 24/2020, con anterioridad a su entrada en vigor (27 de junio de 2020), cuya actividad se clasifique en alguno de los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas –CNAE-09- previstos en el Anexo del RD-Ley 30/2020, en el momento de su entrada en vigor.

d) Empresas que, habiendo sido calificadas como dependientes o integrantes de la cadena de valor, transiten desde un expediente de regulación temporal de empleo por causas de fuerza mayor basado en el artículo 22 del RD-Ley 8/2020, a uno por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, conforme a lo establecido en el artículo 3.3 del RD-Ley 30/2020, que sea iniciado tras la finalización de un expediente de regulación temporal de empleo basado en la causa prevista en el artículo 22 del RD-Ley 8/2020 (causa de fuerza mayor), la fecha de efectos de aquel se retrotraerá a la fecha de finalización de este.

4.3.2 Cuantía de la exoneración del abono de la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjuntas, entre el 1 de octubre de 2020 y el 31 de enero de 2021 a las diferentes empresas recogidas en el número anterior.

La cuantía de la exoneración dependerá de la plantilla, contemplándose menos de 50 y 50 o más trabajadores:

a) El 85 % de la aportación empresarial devengada en octubre, noviembre, diciembre de 2020 y enero 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 octubre, noviembre, diciembre de 2020 y enero 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.

4.3.3 Incompatibilidad de las exenciones en la cotización empresarial y demás conceptos de recaudación conjuntas, planteadas en la Disposición adicional primera RD-ley 30/2020, con las medidas de exoneración recogidas en los casos de impedimentos o limitación reguladas en el artículo 2 del referido RD-Ley.

Las exenciones reguladas en esta disposición adicional serán incompatibles con las medidas reguladas en el artículo 2 de la presente norma.

4.4 Cumplimiento de obligaciones formales.

Les resultarán de aplicación los apartados 3, 4, 5, 6 y 7 del artículo 2 del RD-Ley 30/2020.

4.4.1 Requisitos de tramitación de la exención.

Las exenciones en la cotización se aplicarán por la Tesorería General de la Seguridad Social a instancia de la empresa, previa comunicación de la identificación de las personas trabajadoras y periodo de la suspensión o reducción de jornada, y previa presentación de declaración responsable, respecto de cada código de cuenta de cotización y mes de devengo.

Esta declaración hará referencia tanto a la existencia como al mantenimiento de la vigencia de los expedientes de regulación temporal de empleo y al cumplimiento de los requisitos establecidos para la aplicación de estas exenciones. En concreto y, en cualquier caso, la declaración hará referencia a haber obtenido la correspondiente resolución de la autoridad laboral emitida de forma expresa o por silencio administrativo.

Para que la exención resulte de aplicación las declaraciones responsables se deberán presentar antes de solicitarse el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente al periodo de devengo de cuotas sobre el que tengan efectos dichas declaraciones.

La presentación de las declaraciones responsables se deberá realizar a través del Sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social (Sistema RED), regulado en la Orden ESS/484/2013, de 26 de marzo.

4.4.2 Comunicación de renuncia del expediente temporal de regulación de empleo.

La renuncia expresa al expediente de regulación temporal de empleo determina la finalización de estas exenciones desde la fecha de efectos de dicha renuncia. Las empresas deberán comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social, así como a la autoridad laboral que hubiese dictado la resolución expresa o tácita en el mismo, esta renuncia expresa al expediente de regulación de empleo. La renuncia se deberá realizar a través del Sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social (Sistema RED), regulado en la Orden ESS/484/2013, de 26 de marzo.

4.4.3 Las exenciones practicadas no minoran derechos relacionados con el lucro de carencia de las prestaciones en seguridad Social.

Las exenciones en la cotización a que se refiere este artículo no tendrán efectos para las personas trabajadoras, manteniéndose la consideración del periodo en que se apliquen como efectivamente cotizado a todos los efectos, sin que resulte de aplicación lo establecido en el apartado 1 del artículo 20 LGSS.

5. Procedimientos de regulación temporal de empleo basados en causas económicas, técnicas, organizativas y de producción vinculadas a la pandemia iniciados tras la entrada en vigor del RD-Ley 30/2020 (30 de septiembre de 2020) y hasta el 31 de enero de 2021.

5.1 Normativa de aplicación.

A los procedimientos de regulación temporal de empleo basados en causas económicas, técnicas, organizativas y de producción vinculadas a la pandemia iniciados tras la entrada en vigor del RD-Ley 30 de septiembre de 2020 y hasta el 31 de enero de 2021, les resultará de aplicación el artículo 23 del RD-Ley 8/2020, con las especialidades recogidas en el artículo 3 RD-ley 30/2020.

5.2 Procedimientos aplicables ante las diferentes situaciones.

La tramitación de estos expedientes podrá iniciarse mientras esté vigente un expediente de regulación temporal de empleo de los referidos en el artículo 1 del RD-Ley 30/2020. Es decir, este último se refiere a los expedientes de regulación temporal de empleo vigentes, basados en el artículo 22 del RD-Ley 8/2020 (causa de fuerza mayor), se prorrogarán automáticamente hasta el 31 de enero de 2021. Cuando el expediente de regulación temporal de empleo por causas objetivas vinculados a la pandemia se inicie tras la finalización de un expediente de regulación temporal de empleo basado en causa de fuerza, la fecha de efectos de aquel se retrotraerá a la fecha de finalización de este.

Los expedientes de regulación temporal de empleo por causas objetivas vigentes a la fecha de entrada en vigor del presente del RD-Ley 30/2020 (30 de septiembre de 2020), seguirán siendo aplicables en los términos previstos en la comunicación final de la empresa y hasta el término referido en la misma. No obstante, cabrá la prórroga de un expediente temporal de empleo por circunstancias objetivas que finalice durante la vigencia del RD-Ley 30/2020, siempre que se alcance acuerdo para ello en el periodo de consultas. La prórroga deberá ser tramitada ante la autoridad laboral receptora de la comunicación final del expediente inicial, de acuerdo con el procedimiento previsto en el RD 1483/2012, de 29 de octubre, con las especialidades a las que hace referencia el artículo 23 del RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo (informe potestativo de la Inspección de Trabajo a instancia de la autoridad laboral y preeminencia de la comisión sindical sobre la comisión “ad hoc”, en los términos dispuestos en el artículo 41.4 ET, ante la ausencia de representación unitaria de los trabajadores).

6. Salvaguarda del empleo u obligación de mantenimiento del empleo⁶.

Los compromisos de mantenimiento del empleo regulados en la Disposición Adicional sexta del RD-Ley 8/2020⁷ (obligación de mantenimiento del empleo cuando se autoriza un ERTE por causa de fuerza mayor) y en el artículo 6 del RD-Ley 24/2020⁸ (obligación de mantenimiento del empleo en los casos de ERTE por causas objetivas, con aplicación de exoneración en la cotización a la Seguridad Social), se mantendrán vigentes en los términos previstos en dichos preceptos y por los plazos recogidos en estos.

Las empresas que reciban exoneraciones en las cuotas a la Seguridad Social, en los términos recogidos en el RD-Ley 30/2020, están obligadas, a un nuevo periodo de seis meses de salvaguarda del empleo, cuyo contenido, requisitos y cómputo se efectuará en los términos establecidos en la disposición adicional sexta del RD-Ley 8/2020⁹. No obstante, si la empresa estuviese afectada por un compromiso de mantenimiento del empleo previamente adquirido en virtud de anteriores expedientes temporales de regulación de empleo, vía artículo 22 RD-Ley 8/2020 (causa de fuerza mayor) o artículo 23 RD-Ley 8/2020 en relación con lo dispuesto en el artículo 4.2 RD-Ley 24/2020, el inicio del periodo previsto en el artículo 5.2 RD-Ley 30/2020, se producirá cuando aquel haya terminado.

6.1 Especialidades aplicativas de la cláusula de salvaguarda de mantenimiento del empleo (supuestos de inaplicación de la cláusula).

6.1.1 Ciertos sectores de la actividad económica con una alta variabilidad o estacionalidad del empleo.

El compromiso de mantenimiento de empleo se valorará en atención a las características específicas de los distintos sectores de la actividad económica y la normativa que de manera expresa le sea de aplicación, considerando al efecto las especificidades de aquellas empresas que presenten una alta tasa de temporalidad, por variabilidad o estacionalidad en el empleo (todo parece indicar su aplicación generalizada

⁶ Artículo 5 RD-Ley 30/2020.

⁷ Las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el artículo 22 del RD-Ley 8/2020 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 solo afecte a parte de la plantilla. Este compromiso se entenderá incumplido si se produce el despido o extinción de los contratos de cualquiera de las personas afectadas por dichos expedientes.

⁸ El compromiso de mantenimiento del empleo regulado en la disposición adicional sexta del RD-Ley 8/2020, se extenderá, en los términos previstos en la misma, a las empresas y entidades que apliquen un expediente de regulación temporal de empleo basado en la causa del artículo 23 de dicha norma y se beneficien de las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el artículo 4 del RD-Ley 24/2020. Para las empresas que se beneficien por primera vez de las medidas extraordinarias previstas en materia de cotizaciones a partir de la entrada en vigor del presente RD-Ley (27 de junio de 2020), el plazo de 6 meses del compromiso al que se refiere este precepto empezará a computarse desde la entrada en vigor del RD-Ley 24/2020 (27 de junio de 2020).

⁹ Las empresas quedan 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 solo afecte a parte de la plantilla. Este compromiso se entenderá incumplido si se produce el despido o extinción de los contratos de cualquiera de las personas afectadas por dichos expedientes.

a los siguientes sectores: turismo, hostelería, comercio, agricultura, eventos e industria cultural en general). Todas aquellas actividades en las que se acredite de manera fehaciente encontrarse ante una actividad fundamentada en su alta variabilidad y tasa de estacionalidad, deben integrar la previsión referida, expresamente contemplada en la Disposición adicional sexta 3 del RD-ley 8/2020, redacción dada por Disposición final RD-ley 18/2020 (el compromiso del mantenimiento del empleo se valorará 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).

6.1.2 Supuesto de hecho consistente en el riesgo de concurso de acreedores, en los términos dispuesto en el 5.2 que se remite al artículo 2.4. 4º párrafo del RD Legislativo 1/2020, de 5 de mayo, Concursal.

El art. 5.2 determina que se presumirá que el deudor ha conocido su estado de insolvencia cuando haya acaecido alguno de los hechos que pueden servir de fundamento a una solicitud de concurso necesario en los términos del artículo 2.4. 4º párrafo de la misma y haya transcurrido el plazo correspondiente. Es decir, se haya producido el incumplimiento generalizado de obligaciones de alguna de las clases siguientes: las de pago de obligaciones tributarias exigibles durante los tres meses anteriores a la solicitud de concurso; las de pago de cuotas de la Seguridad Social, y demás conceptos de recaudación conjunta durante el mismo período; las de pago de salarios e indemnizaciones y demás retribuciones derivadas de las relaciones de trabajo correspondientes a las tres últimas mensualidades.

6.1.3 Consecuencias del incumplimiento del mantenimiento del nivel de empleo o cláusula de salvaguarda.

La norma exige el compromiso de mantener el nivel de empleo. Las consecuencias ante el incumplimiento no aparecen previstas en la retahíla de normas que conforman la legislación laboral de carácter extraordinaria con ocasión de la pandemia.

Una interpretación integradora del artículo 28 y de la Disposición adicional sexta RD-ley 8/2020 nos llevaba a pensar en una línea interpretativa consistente en que la cláusula de salvaguarda del empleo era aplicable cuando el empresario iniciaba cualquiera de los dos instrumentos de ajuste de plantilla “coyuntural” posibles: ERTE por fuerza mayor y ERTE por causas objetivas. Esta opción se deducía de lo recogido en el artículo 28 del RD-ley 8/2020, sobre el plazo de duración de las medidas previstas en el Capítulo II, diciendo al efecto que las medidas recogidas en los artículos 22, 23, 24 y 25 de este RD-ley estarán vigentes mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada de la pandemia. Y es aquí donde estaba el primer problema interpretativo y que desde instancias oficiales se había omitido. Mientras que el artículo 22 circunscribe los efectos del contenido del artículo al estado de alarma, el artículo 23 lo hacía aludiendo a la situación sanitaria derivada de la pandemia. Además, la diferencia consistente en la exoneración o no de las cuotas de Seguridad Social, no puede ni debe tener las mismas consecuencias. Precisamente, la CEOE fundamentaba su petición de informe en relación con la interpretación de la cláusula de salvaguarda, justificando lo inédito de la situación

planteada, ya que nuestro ordenamiento no suele prever beneficios vinculados de manera específica al uso de medidas de ajuste interno que tienen como objetivo la preservación del empleo.

La Disposición Adicional sexta RD-ley 8/2020, que manifiesta que las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el presente RD-ley 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, hay que interpretarla exclusivamente relacionada con el uso del mecanismo de ajuste temporal de plantilla por fuerza mayor (ERTE's del artículo 22) y no en los casos de ajustes por causas objetivas, (previstos en el artículo 23 y que no conllevan ningún tipo exoneración de cuotas de seguridad Social).

Las consecuencias del incumplimiento no están recogidas en la legislación extraordinaria ahora aplicable. Sin embargo, existen antecedentes recientes y menos recientes de las consecuencias de los incumplimientos. Los más usuales son:

- a) El reintegro de las bonificaciones y exclusión de la aplicación de bonificaciones futuras.
- b) Conducta infractora del empresario tipificada en el artículo 22.9 LISOS, calificada como falta grave, en los casos de obtener o disfrutar indebidamente cualquier tipo de reducciones, bonificaciones o incentivos en relación con el importe de las cuotas sociales que corresponda, entendiéndose producida una infracción por cada trabajador afectado.
- c) Devolver las ayudas recibidas mediante el acogimiento al ERTE regulado por el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.
- d) Más dudoso sería acoger como consecuencia o efecto del incumplimiento, la obligación abonar los salarios de los trabajadores que estuvieron sometidos al ERTE. Es decir, considerar que, al incumplir el compromiso de mantenimiento del empleo, el ERTE se anuló y, por ello, la empresa deberá abonar el salario completo al trabajador (bien del 70%, cantidad equivalente al importe de la prestación de desempleo o incluso el 100%, considerando como referencia el propio salario, en cuyo caso habría que restituir al SEPE el importe de la prestación por parte del propio beneficiario, que no es otro que el trabajador. También podría plantearse si las consecuencias serían respecto a todos los trabajadores del ERTE o solo a los despedidos incumpliendo el compromiso, es decir, si solo incumple el mantenimiento de parte de los trabajadores afectados por el ERTE ¿debe devolver la exoneración/prestaciones de todos los trabajadores afectados por el ERTE? Entiendo que lo que procede devolver son las exoneraciones practicadas como montante total en las cuotas empresariales de la Seguridad Social y cuotas de recaudación conjuntas, con independencia de los trabajadores afectados por el incumplimiento empresarial, por infracción de la cláusula de salvaguarda de mantenimiento del empleo.

7. La fuerza mayor y las diferentes causas objetivas que justifican los ajustes en torno a los artículos 22 y 23 RD-Ley 8/2020, no podrán considerarse como justificativas de la extinción del contrato de trabajo.

El artículo 6 del RD-Ley 30/2020, prórroga de los artículos 2 del RD-Ley 9/2020, que permanecerán vigentes hasta el 31 de enero de 2021.

La fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada previstas en los artículos 22 y 23 del RD-Ley 8/2020, no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido.

Lo que significa que cualquier conducta empresarial tendente a desvincular al trabajador de la empresa, deberá operarse a través del instrumento del despido disciplinario.

8. Suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, por las causas previstas en los artículos 22 y 23 del RD-Ley 8/2020.

El artículo 6 del RD-Ley 30/2020, prórroga de los artículos 5 del RD-Ley 9/2020, que permanecerán vigentes hasta el 31 de enero de 2021.

El artículo 5 RD-Ley 9/2020, determina la interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales. Se refiere a la suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, por las causas previstas en los artículos 22 y 23 del RD-Ley 8/2020, que supondrá la interrupción del cómputo, tanto de la duración de estos contratos, como de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido, en cada una de estas modalidades contractuales, respecto de las personas trabajadoras afectadas por estas.

9. Medidas extraordinarias de protección de los trabajadores: protección por desempleo y prestación extraordinaria para trabajadores fijos discontinuos.

9.1 Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo¹⁰.

Las medidas de protección por desempleo previstas en el artículo 25.1.a) y 2 al 5 del RD-Ley 8/2020, resultarán aplicables hasta el 31 de enero de 2021 a los trabajadores afectados por los expedientes de regulación temporal de empleo regulados en los artículos 22 y 23 del RD-Ley 8/2020. Además de ellos se aplicará a los supuestos previstos en el artículo 2 del RD-Ley 30/2020, en relación con los expedientes de regulación temporal de empleo por impedimento o limitaciones de actividad, relacionados con empresas y

¹⁰ Artículo 8 del RD-Ley 30/2020.

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 del 1 de octubre de 2020, por autoridades españolas o extranjeras. También, respecto de los trabajadores de las empresas y entidades que, a partir del 1 de julio de 2020, vieron impedido el desarrollo de su actividad por la adopción de nuevas restricciones o medidas de contención que así lo impongan en alguno de sus centros de trabajo, en los términos previstos en la Disposición adicional primera del RD-Ley 24/2020, de 26 de junio.

Las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo reguladas en el artículo 25.6 del RD-Ley 8/2020, serán aplicables a los trabajadores fijos-discontinuos y a los que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas, hasta el 31 de diciembre de 2020.

9.1.1 Especificidades de las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo en aplicación de los procedimientos referidos en los artículos 22 y 23.

El artículo 25 del RD-ley 8/2020 dispone las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo en aplicación de los procedimientos referidos en los artículos 22 y 23. El Servicio Público de Empleo procederá de la siguiente forma:

- a) Reconocimiento del derecho a la prestación contributiva por desempleo, aunque carezcan del período de ocupación cotizada mínimo necesario para ello.
- b) No computar el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo de nivel contributivo que traiga su causa inmediata de las citadas circunstancias extraordinarias, a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos. Sin embargo, el artículo 8.7 del RD-Ley 30/2020, manifiesta al respecto que la medida prevista en el artículo 25.1.b) del RD-Ley 8/2020, se mantendrá vigente hasta el 30 de septiembre de 2020 (sobre no consumo de la prestación de desempleo ordinario, en tanto se percibe la prestación extraordinaria vinculada a la situación de crisis sanitaria por la pandemia). Ahora bien, lo dicho anteriormente sobre el consumo de la prestación ordinaria de desempleo a partir del 30 de septiembre, no afectará a las nuevas prestaciones que se inicien a partir del 1 de octubre de 2020, tal y como dispone el artículo 8.7. último párrafo del RD-Ley 30/2020.
- c) Las prestaciones por desempleo percibidas por los trabajadores fijos discontinuos y por aquellos que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas, que hayan visto suspendidos sus contratos de trabajo como consecuencia del impacto del COVID-19 durante periodos que, en caso de no haber concurrido dicha circunstancia extraordinaria, hubieran sido de actividad, podrán volver a percibirse, con un límite máximo de 90 días, cuando vuelvan a encontrarse en situación legal de desempleo.

- d) La presentación de las solicitudes de alta inicial en la prestación o reanudación de la prestación y el subsidio por desempleo, realizada fuera de los plazos establecidos legalmente no implicará que se reduzca la duración del derecho a la prestación correspondiente, durante el período de vigencia de las medidas extraordinarias en materia de salud pública.
- e) Se autoriza a la entidad gestora para que pueda prorrogar de oficio el derecho a percibir el subsidio por desempleo en los supuestos sujetos a la prórroga semestral del derecho, a efectos de que la falta de solicitud no comporte la interrupción de la percepción del subsidio por desempleo, ni la reducción de su duración, durante el período de vigencia de las medidas extraordinarias en materia de salud pública.
- f) Supuesto de beneficiarios del subsidio para mayores de cincuenta y dos años, no se interrumpirá el pago del subsidio y de la cotización a la Seguridad Social aun cuando la presentación de la preceptiva declaración anual de rentas se realice fuera del plazo establecido legalmente.
- g) Las empresas afectadas por las prórrogas reguladas en el artículo 1 del RD-Ley 30/2020 (causas de fuerza mayor) y aquellas que estén aplicando un expediente de regulación temporal de empleo basado en el artículo 23 del RD-Ley 8/2020 (causas objetivas), a fecha de entrada en vigor del RD-Ley 30/2020 (30 de septiembre de 2020), deberán formular una nueva solicitud colectiva de prestaciones por desempleo, antes del día 20 de octubre de 2020.
- h) En los casos de percepción de la prestación por desempleo por encontrarse el trabajador incurso en suspensión del contrato o minoración de la jornada ordinaria, a través de un expediente de regulación temporal de empleo, que puede ser por causas de fuerza mayor u objetivas, 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, la empresa deberá comunicar a mes vencido, a través de la comunicación de periodos de actividad de la aplicación certific@2, la información sobre los días trabajados en el mes natural anterior. 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.
- i) Las empresas que desafecten a alguna o a todos los trabajadores, deberán comunicar a la Entidad Gestora la baja en la prestación de quienes dejen de estar afectadas por las medidas de suspensión o reducción con carácter previo a su efectividad. Las empresas que decidan renunciar con carácter total y definitivo al expediente de regulación temporal de empleo deberán igualmente efectuar la comunicación referida.

9.1.2 Especialísimo supuesto de no consumo de la prestación ordinaria de desempleo, cuando el trabajador se encuentre incurso en un expediente suspensivo y acceda a un nuevo derecho, antes del 1 de enero de 2022, como consecuencia de la finalización de un contrato de duración determinada o de un despido, individual o colectivo, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o un despido por cualquier causa declarado improcedente.

No se computarán en ningún momento como consumidas las prestaciones por desempleo disfrutadas, durante los expedientes suspensivos referidos en el apartado 1 del artículo 8 del RD-Ley 30/2020, por aquellas que accedan a un nuevo derecho, antes del 1 de enero de 2022, como consecuencia de la finalización de un contrato de duración determinada o de un despido, individual o colectivo, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o un despido por cualquier causa declarado improcedente.

Los supuestos de hechos contemplados en el artículo 8.1 del RD-Ley 30/2020, hace referencia a las medidas de protección por desempleo previstas en el artículo 25.1.a) y 2 al 5 del RD-Ley 8/2020, resultarán aplicables hasta el 31 de enero de 2021 a los trabajadores afectados por los expedientes de regulación temporal de empleo regulados en los artículos 22 y 23 del RD-Ley 8/2020. Además de ellos se aplicará a los supuestos previstos en el artículo 2 del RD-Ley 30/2020, en relación con los expedientes de regulación temporal de empleo por impedimento o limitaciones de actividad, relacionados con 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 del 1 de octubre de 2020, por autoridades españolas o extranjeras. También, respecto de los trabajadores de las empresas y entidades que, a partir del 1 de julio de 2020, vieron impedido el desarrollo de su actividad por la adopción de nuevas restricciones o medidas de contención que así lo impongan en alguno de sus centros de trabajo, en los términos previstos en la Disposición adicional primera del RD-Ley 24/2020, de 26 de junio.

9.1.3 Cuantía de la prestación por desempleo.

La cuantía de la prestación por desempleo reconocida a los trabajadores afectados por los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada referidos en el RD-Ley 30/2020, se determinará aplicando, a la base reguladora de la relación laboral afectada por el expediente, el porcentaje del 70 % hasta el 31 de enero de 2021, sin perjuicio de la aplicación de las cuantías máximas y mínimas previstas en el artículo 270.3 LGSS.

9.1.4 Especialidades de procedimiento en el supuesto de ERTE por causas objetivas con comunicación empresarial de la decisión suspensiva posterior al 20 de septiembre de 2020.

En el caso de procedimientos de regulación temporal de empleo por las causas previstas en el artículo 23 del RD-Ley 8/2020, en los que la decisión empresarial se comunique a la Autoridad Laboral tras la entrada en vigor del RD-Ley 30/2020, la empresa deberá formular solicitud colectiva de prestaciones por desempleo, en representación de los trabajadores, en el modelo oficial establecido al efecto en la web del SEPE. Sigue siendo el plazo para la solicitud, el establecido en el artículo 268 LGSS.

A los trabajadores afectados por estos nuevos expedientes les serán de aplicación las medidas previstas en el artículo 25.1 del RD-Ley 8/2020, consistentes en no computar el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo de nivel contributivo que traiga su causa inmediata de las citadas circunstancias extraordinarias, a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos, como también establece el artículo 8.7. último párrafo del RD-Ley 30/2020.

La duración de la prestación reconocida se extenderá como máximo hasta el 31 de enero de 2021.

9.2 Prestación extraordinaria para personas con contrato fijo discontinuo o que realicen trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas¹¹.

La prestación extraordinaria se reconocerá a los trabajadores con contrato fijo discontinuo y a aquellos que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas que hayan estado afectadas, durante todo o parte del último periodo teórico de actividad, por un expediente de regulación temporal de empleo basado en las causas recogidas en los artículos 22 y 23 del RD-Ley 8/2020, cuando dejen de estar afectados por el expediente de regulación temporal de empleo por alcanzarse la fecha en que hubiera finalizado el periodo de actividad.

Igualmente, 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 artículo 25.6 del RD-Ley 8/2020 (se refieren a los supuestos de hechos diferentes al expresamente previsto en el artículo 25.6.a) del RD-Ley 8/2020, referido a aquellos trabajadores fijos discontinuos y aquellos que realizan trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas, que se encuentren en periodo de inactividad productiva, y por ende, a la espera de la llegada de la fecha en la que procedería su llamamiento y, reincorporación efectiva de no mediar la crisis del COVID-19), 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.

La duración de esta prestación extraordinaria se extenderá desde la finalización de la medida prevista en el artículo 25.6 del RD-Ley 8/2020 (es decir, la prestación de desempleo ordinaria en su condición de fijos discontinuos, con las especialidades dispuestas con ocasión de la pandemia), de la que se haya sido beneficiario, hasta el 31 de enero de 2021.

La prestación podrá interrumpirse por la reincorporación temporal del trabajador a su actividad, debiendo en este caso la empresa comunicar a la Entidad Gestora la baja del trabajador en la prestación extraordinaria. Será el trabajador el obligado a comunicar su baja a la entidad gestora si inicia un trabajo por cuenta propia o por cuenta ajena en empresa distinta de aquella con la que tiene suscrito el contrato fijo discontinuo. En todos los casos, la prestación extraordinaria podrá reanudarse previa solicitud del trabajador

¹¹ Artículo 9 RD-Ley 30/2020.

que acredite el cese involuntario en el trabajo por cuenta propia o encontrarse nuevamente en situación legal de desempleo, siempre que aquella se presente antes del día 31 de enero de 2021.

Esta prestación será 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.

La cuantía a percibir el trabajador en concepto de prestación por desempleo, será la cuantía que se corresponda con la última prestación contributiva por desempleo que la persona afectada hubiera percibido o, en su caso, la cuantía mínima de la prestación contributiva.

9.3 Trabajadores incluidos en expedientes de regulación temporal de empleo que no sean beneficiarias de prestaciones de desempleo.

Hemos de considerar al efecto dos situaciones diferenciadas. En primer lugar, la de aquellos supuestos que se han mantenido vigentes hasta el 30 de septiembre de 2020 y, en segundo lugar, la previsión contenida en el artículo 10 del RD-Ley 30/2020, sobre trabajadores incluidos en expedientes de regulación temporal de empleo que no sean beneficiarias de prestaciones de desempleo, que se sustancien a partir del 1 de octubre y hasta el 31 de enero de 2021.

Los trabajadores incluidos en los expedientes de regulación de empleo a los que se refieren los artículos 22 (fuerza mayor) y 23 (causas objetivas) del RD-ley 8/2020, que no resulten ser beneficiarias de prestaciones de desempleo durante los períodos de suspensión de contratos o reducción de jornada y respecto de los que la empresa no está obligada al ingreso de la aportación empresarial a la que se refiere el artículo 273.2 de la LGSS, (cotización en los supuestos de suspensión de contratos de trabajo o reducciones de jornadas como medidas de ajustes de plantillas), se considerarán en situación asimilada al alta durante dichos períodos, a los efectos de considerar éstos como efectivamente cotizados. En lo concerniente al cálculo de prestaciones, 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.

El ámbito temporal de aplicación del contenido dispuesto en la Disposición adicional segunda, explicitado en el párrafo anterior, se circunscribe a los períodos de aplicación de las exenciones en la cotización contemplados en el artículo 24 del RD-ley 8/2020, que regula las medidas extraordinarias en materia de cotización, en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por fuerza mayor relacionados con el COVID-19. Dado el contenido del RD-ley 24/2020, la exoneración posible no sólo queda circunscrita a los ERTE's por fuerza mayor, sino que también es posible ahora respecto de los ERTE's por causas objetivas que conlleven exoneración en las cuotas de la Seguridad Social. Lo establecido en la Disposición adicional segunda será aplicable, únicamente, durante los períodos de aplicación de las exenciones en la cotización contemplados en el artículo 24 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo; en el artículo 4 del Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, y en el artículo 4 de este real decreto-ley. Por lo que en el caso de ERTE's por circunstancias objetivas, sólo se

beficiaran durante el período de vigencia del RD-ley 24/2020, o sea, desde el 1 de julio hasta el 30 de septiembre.

En lo concerniente a la segunda situación, ahora creada por mor del artículo 10 del RD-Ley 30/2020, los trabajadores incluidos en los expedientes de regulación temporal de empleo a los que se refieren el artículo 2 del RD-ley 30/2020 (expedientes de regulación temporal de empleo por impedimento o limitaciones de actividad, sustanciados a partir del 1 de octubre y hasta el 31 de enero de 2021) y la Disposición adicional primera del RD-Ley 30/2020 (empresas pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura por expedientes de regulación temporal de empleo y una reducida tasa de recuperación de actividad, que tengan expedientes de regulación temporal de empleo prorrogados automáticamente hasta el 31 de enero de 2021), que no resulten beneficiarias de prestaciones de desempleo durante los periodos de suspensión de contratos o reducción de jornada y respecto de las que la empresa no está obligada al ingreso de la aportación empresarial a la que se refiere el artículo 273.2 LGSS, se considerarán en situación asimilada al alta durante dichos periodos, a los efectos de considerar estos como efectivamente cotizados. La base de cotización a tener en cuenta durante los periodos 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. Lo establecido en este artículo 10 del RD-ley 30/2020 será aplicable, únicamente, durante los periodos de aplicación de las exenciones en la cotización contemplados en el RD-Ley 30/2020.

10. Medidas de apoyo a los trabajadores autónomos.

El artículo 13 del RD-Ley 30/2020, regula 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 y para aquellos trabajadores autónomos que no puedan causar derecho a la prestación ordinaria de cese de actividad prevista en la disposición adicional cuarta del RD-Ley 30/2020 o a la prestación de cese de actividad regulada en los artículos 327 y siguientes LGSS.

La normativa que ahora establece el RD-Ley 30/2020, tiene efectos desde el día 1 de octubre de 2020. A continuación, procedo a hacer un somero análisis de la situación existente hasta el 30 de septiembre, para entender adecuadamente la situación actual.

La prestación extraordinaria por cese de actividad para los afectados por declaración del estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria, con vigencia limitada hasta el último día del mes en que finalice el estado de alarma declarado por Real Decreto 463/2020, fue prolongada en el tiempo y ha tenido vigencia hasta el 30 de septiembre.

Con carácter excepcional y vigencia limitada hasta el 30 de septiembre, tendrán derecho a una prestación extraordinaria por cese de actividad:

- a) Los trabajadores autónomos¹² cuyas actividades queden suspendidas, en virtud de lo previsto en el mencionado Real Decreto.
- b) Los trabajadores autónomos que, no cesando en su actividad, su facturación en el mes natural anterior al que se solicita la prestación se vea reducida, al menos, en un 75 % en relación con el promedio de facturación del semestre natural anterior.
- c) Se incluye a los trabajadores autónomos agrarios de producciones de carácter estacional incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrario, así como los trabajadores de producciones pesqueras, marisqueras o de productos específicos de carácter estacional incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar.
- d) Están incluidos aquellos autónomos dedicados a la venta ambulante, que desarrollen actividades en alguno de los siguientes códigos de la CNAE 2009: 5912, 5915, 5916, 5920 y entre el 9001 y el 9004.
- e) 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 o de la reducción de la facturación, como consecuencia de la declaración del estado de alarma, 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.
- f) No será necesario para causar derecho a esta prestación tramitar la baja en el régimen de Seguridad Social correspondiente¹³.
- g) La cuantía de la prestación regulada en este artículo se determinará aplicando el 70 por ciento a la base reguladora¹⁴.

¹² Esta prestación extraordinaria se extiende a todos los trabajadores autónomos, ya estén o no protegidos por la prestación de cese de actividad prevista en la LGSS, siempre que cumplan las condiciones y requisitos previstos en su regulación, tratando con ello de amparar a todo el colectivo ante la situación excepcional. El solicitante, a fecha de 14 de marzo, debería estar afiliado 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.

¹³ Alta y cotización. Durante el periodo de percepción de la prestación extraordinaria por cese de actividad el trabajador autónomo que suspenda la actividad no estará obligado a tramitar la baja. Si la causa del derecho a la prestación es la reducción de la facturación en el mes anterior al que se solicita la prestación en un 75 % en relación con la efectuada en el semestre anterior, deberá permanecer, en todo caso, de alta en el correspondiente régimen de Seguridad Social. Durante el periodo de percepción de esta prestación no existirá obligación de cotizar.

Respecto de las cuotas ya ingresadas y que se puedan ingresar, incluidos, en su caso, únicamente los recargos, intereses de demora y costas que se hubieran satisfecho o se puedan realizar, y se superpongan con alguno de los días del período durante el que se tienen derecho a la prestación de carácter excepcional, serán devueltas a petición de los interesados. Su solicitud deberá formularse junto con la solicitud de la prestación excepcional, debiendo acompañarse a tal efecto los documentos acreditativos de su pago y sin que pueda ya solicitarse una vez expirado el plazo. Si el que tuviera derecho a la devolución fuera deudor de la Seguridad Social por cuotas correspondientes a otros períodos o por otros recursos del sistema, el crédito por la devolución será aplicado al pago de las deudas pendientes con aquella en la forma que legalmente proceda.

¹⁴ Cuantía de la prestación. Cuando se trate de trabajadores autónomos que tengan la carencia para causar derecho a la prestación por cese de actividad prevista en la LGSS, la cuantía de la prestación se determinará aplicando el 70 % a la base reguladora, calculada de conformidad con lo previsto en el artículo 339 de la LGSS.

Cuando no se acredite el período mínimo de cotización para tener derecho a la prestación, la cuantía de la prestación será equivalente al 70 % de la base mínima de cotización de la actividad desempeñada por el

- h) La gestión de esta prestación corresponderá a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social o al Instituto Social de la Marina.
- i) El reconocimiento de la prestación podrá solicitarse hasta el último día del mes siguiente al que se produjo la finalización del estado de alarma.

La insistencia en las negociaciones por las asaciones de trabajadores autónomos, a lo largo de la crisis sanitaria y su presencia como integrante en los órganos directivos de la CEOE, donde ocupan una vicepresidencia, en los dos Acuerdos ASDE (Acuerdo Social en Defensa del Empleo), han dejado su impronta y han sido recogidas una parte importante de sus reivindicaciones exigidas desde el primer momento. De esta forma el Título II del RD-Ley 24/2020, ha actualizado las medidas aplicables a los autónomos en materia de cotización a la Seguridad Social y el percibo de la prestación por cese de actividad. El referido Título II regula, por una parte, las medidas de apoyo a los trabajadores autónomos (exención en la cotización a favor de los trabajadores autónomos que hayan percibido la prestación extraordinaria de cese durante el estado de alarma y la prestación por cese de actividad y otras cuestiones relacionadas con el trabajo por cuenta propia) y, por otra parte, regula el artículo 10 una prestación extraordinaria de cese de actividad para los trabajadores de temporada. Se establecen medidas para la protección de los trabajadores autónomos que tienen por objeto aliviar, en el ámbito de la Seguridad Social, de forma progresiva, la carga que el inicio o continuación de la actividad, una vez levantado el estado de alarma, debe asumir y que tiene sus consecuencias en la economía familiar. Por ello, se prevé en el artículo 8, una exención progresivamente descendente en la obligación de cotizar, durante los tres primeros meses siguientes al levantamiento del estado de alarma, para aquellos trabajadores que estuvieran percibiendo a 30 de junio la prestación por cese de actividad recogida en el artículo 17 del RD-Ley 8/2020, que alcanza el 100 % en el mes de julio, el 50 % en agosto y el 25 % en el mes de septiembre. La exención de cotización será incompatible con la percepción de la prestación por cese de actividad.

Los trabajadores autónomos que vinieran percibiendo hasta el 30 de junio la prestación extraordinaria por cese de actividad prevista en el artículo 17 del RD-Ley 8/2020, podrán solicitar la prestación por cese de actividad prevista en el artículo 327 de la LGSS, siempre que concurran los requisitos establecidos en el artículo 330.1, a), b), d) y e) de dicha norma. El acceso a esta prestación exigirá acreditar una reducción en la facturación durante el tercer trimestre del año 2020 de al menos el 75% en relación con el mismo periodo del año 2019, así como no haber obtenido durante el tercer trimestre de 2020 unos rendimientos netos superiores a 5.818,75 €. Para determinar el derecho a la prestación mensual se prorratearán los rendimientos netos del trimestre, no pudiendo exceder de 1.939,58 € mensuales. Esta prestación podrá percibirse como máximo hasta el 30 de septiembre de 2020. El reconocimiento a la prestación se llevará a cabo por las mutuas colaboradoras o en su caso, para actividades integradas en el Régimen Especial del Mar, gestionadas por el Instituto Social de la Marina.

Además, y a modo de cautela se prevé que, el trabajador autónomo que haya solicitado el pago de la prestación por cese de actividad, podrá renunciar a ella en cualquier momento antes del 31 de agosto de 2020, surtiendo efectos la renuncia el mes siguiente a su comunicación.

trabajador autónomo en el RETA o, en su caso, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar. Independientemente de que el trabajador autónomo reúna o no el período mínimo de cotización, el importe de la prestación estará siempre sujeta a los límites del artículo 339.2 de la LGSS.

En el artículo 10 se contempla una prestación extraordinaria de cese de actividad, cuyos destinatarios serán los trabajadores autónomos de temporada, que como consecuencia de las especiales circunstancias que la pandemia ha provocado, se han visto imposibilitados para el inicio o el desarrollo ordinario de su actividad. Se consideran trabajadores de temporada aquellos trabajadores autónomos cuyo único trabajo a lo largo de los últimos dos años, se hubiera desarrollado en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos o en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar, durante los meses de marzo a octubre y hayan permanecido en alta en los citados regímenes como trabajadores autónomos, durante al menos cinco meses al año durante ese periodo. Queda acreditado que el trabajador autónomo de temporada, ha desarrollado su único trabajo durante los meses de marzo a octubre, siempre que el alta como trabajador por cuenta ajena no supere los de 120 días a lo largo de los años 2018 y 2019. Además, deberá acreditar no haber percibido prestación alguna del sistema de Seguridad Social durante los meses de enero a junio de 2020, salvo que la misma fuera compatible con el ejercicio de una actividad como trabajador autónomo.

Por último, se prevé la posibilidad de compatibilizar la prestación de cese de actividad prevista en la LGSS con el trabajo por cuenta propia, siempre que se cumpla con unos requisitos, medida que está destinada a garantizar unos ingresos que ayuden al trabajador autónomo a mantener la actividad.

10.1 Las diferentes medidas de apoyo a los autónomos que regirán desde el 1 de octubre de 2020, hasta el 31 de enero de 2021.

10.1.1 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, los que cumplan los siguientes requisitos:

a) Son requisitos para causar derecho a esta prestación:

- 1) 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, al menos 30 días naturales antes de la fecha de la resolución que acuerde el cese de actividad.
- 2) 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.

b) 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. No obstante, cuando convivan en un mismo domicilio personas unidas por vínculo familiar o unidad análoga de convivencia hasta el primer grado de

parentesco por consanguinidad o afinidad, y dos o más miembros tengan derecho a esta prestación extraordinaria de cese de actividad, la cuantía de cada una de las prestaciones será del 40%, no siendo de aplicación la previsión contemplada en el apartado anterior para familias numerosas.

c) El derecho a la prestación nacerá desde el día siguiente a la adopción de la medida de cierre de actividad adoptada por la autoridad competente y finalizará el último día del mes en que se acuerde el levantamiento de la misma.

d) Durante el tiempo que permanezca la actividad suspendida se mantendrá el alta en el régimen especial correspondiente quedando el trabajador autónomo exonerado de la obligación de cotizar. La exoneración del ingreso de las cuotas se extenderá desde el primer día del mes en el que se adopta la medida de cierre de actividad hasta el último día del mes siguiente al que se levante dicha medida. El periodo durante el cual el trabajador autónomo esté exento de la obligación de cotizar se entenderá como cotizado y las cotizaciones que correspondan al mismo serán asumidas por las entidades con cargo a cuyos presupuestos se cubra la correspondiente prestación. La base de cotización aplicable durante todo el periodo de percepción de esta prestación extraordinaria será en todo caso la establecida en el momento de inicio de dicha prestación.

e) 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 salario mínimo interprofesional; 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. Por lo que se refiere a los trabajadores por cuenta propia incluidos en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, la prestación por cese de actividad será además incompatible con las ayudas por paralización de la flota.

f) Los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado que hayan optado por su encuadramiento como trabajadores por cuenta propia en el régimen especial que corresponda tendrán derecho igualmente a esta prestación extraordinaria, siempre que reúnan los requisitos que ha sido dispuesto con anterioridad.

g) El tiempo de percepción de la prestación no reducirá los periodos de prestación por cese de actividad a los que el beneficiario pueda tener derecho en el futuro.

10.1.2 Trabajadores autónomos que podrán acceder a una prestación económica de cese de actividad de naturaleza extraordinaria, cuando sus ingresos se vean reducidos por debajo del importe del SMI y la reducción de sus ingresos en el 4º trimestre represente una reducción superior al 50% del correspondiente al mismo trimestre del año 2019.

Tendrán derecho a una prestación económica de cese de actividad de naturaleza extraordinaria, los que cumplan los siguientes requisitos:

a) Los requisitos que deben concurrir para causar derecho a la prestación a partir del 1 de octubre de 2020, son los siguientes:

- 1) Estar dado de alta y al corriente en el pago de las cotizaciones en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos o en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar como trabajador por cuenta propia desde antes del 1 de abril de 2020. No obstante, si en la fecha de la presentación de la solicitud no se cumpliera el requisito de estar al corriente en el pago de las cotizaciones, 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.
- 2) No tener derecho a la prestación de cese de actividad que se regula en la disposición adicional cuarta de esta norma o a la prestación de cese de actividad regulada en los artículos 327 y siguientes del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por no reunir los requisitos de carencia exigidos en la norma.
- 3) No tener ingresos procedentes de la actividad por cuenta propia en el último trimestre del ejercicio 2020 superiores al salario mínimo interprofesional.
- 4) Sufrir, en el cuarto trimestre del 2020, una reducción en los ingresos de la actividad por cuenta propia de al menos el 50% en relación a los ingresos habidos en el primer trimestre del 2020.

b) La cuantía de la prestación será del 50 % de la base mínima de cotización que corresponda por la actividad desarrollada. No obstante, cuando convivan en un mismo domicilio personas unidas por vínculo familiar o unidad análoga de convivencia hasta el primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad, y dos o más miembros tengan derecho a esta prestación extraordinaria de cese de actividad, la cuantía de cada una de las prestaciones será del 40 %.

c) Esta prestación extraordinaria por cese de actividad podrá comenzar a devengarse con efectos de 1 de octubre de 2020 y tendrá una duración máxima de 4 meses, siempre que la solicitud se presente dentro de los primeros quince días naturales de octubre.

d) 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 salario mínimo interprofesional; 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.

e) Durante el tiempo de percepción de la prestación se mantendrá el alta en el régimen especial correspondiente quedando el trabajador autónomo exonerado de la obligación de cotizar. El periodo durante el cual el trabajador autónomo esté exento de la obligación de cotizar se entenderá como cotizado y las cotizaciones que correspondan al mismo serán asumidas por las entidades con cargo a cuyos presupuestos se cubra la correspondiente prestación. La base de cotización aplicable durante todo el periodo de

percepción de esta prestación extraordinaria será en todo caso la establecida en el momento de inicio de dicha prestación.

f) Los trabajadores autónomos que perciban esta prestación y no estuvieran cotizando por cese de actividad vendrán obligados a cotizar por este concepto a partir del mes siguiente en que finalice la percepción de la prestación.

g) Los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado que hayan optado por su encuadramiento como trabajadores por cuenta propia en el régimen especial que corresponda tendrán derecho igualmente a esta prestación extraordinaria en los términos establecidos, siempre que reúnan los requisitos de este apartado.

10.2 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 últimos dos años se hubiera desarrollado en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos o en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar durante los meses de junio a diciembre. Se considerará que el trabajador autónomo ha desarrollado un único trabajo durante los meses de junio a diciembre de 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 dos años.

Serán requisitos para causar derecho a la prestación:

- 1) No haber desarrollado actividad ni haber estado dado en alta o asimilado al alta desde el 1 de marzo al 31 de mayo de 2020.
- 2) No haber percibido prestación alguna del sistema de Seguridad Social durante los meses de enero a junio de 2020, salvo que la misma fuera compatible con el ejercicio de una actividad como trabajador autónomo.
- 3) No haber obtenido durante el año 2020 unos ingresos que superen los 23.275 euros.
- 4) Hallarse al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social. No obstante, si 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 regulada en este artículo será el equivalente al 70 por ciento de la base mínima de cotización que corresponda por la actividad desempeñada 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.

La prestación extraordinaria por cese de actividad regulada en este artículo podrá comenzar a devengarse con efectos de 1 de octubre de 2020 y tendrá una duración máxima de 4 meses.

Durante la percepción de la prestación no existirá obligación de cotizar, permaneciendo el trabajador en situación de alta o asimilada al alta en el régimen de Seguridad Social correspondiente.

Esta prestación será incompatible con el trabajo por cuenta ajena y con cualquier prestación de Seguridad Social que el beneficiario viniera percibiendo salvo que fuera compatible con el desempeño de la actividad como trabajador por cuenta propia.

Los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado que hayan optado por su encuadramiento como trabajadores por cuenta propia en el régimen especial que corresponda tendrán derecho, en las mismas condiciones, a esta prestación extraordinaria, siempre que reúnan los requisitos establecidos en el artículo 10 RD-Ley 30/2020.

10.3 Derecho a la prestación de cese de actividad compatible con el trabajo por cuenta propia y prórroga de las prestaciones ya causadas al amparo del artículo 9 del Real Decreto-ley 24/2020¹⁵.

Los trabajadores autónomos que vinieran percibiendo a la entrada en vigor de esta norma la prestación por cese de actividad prevista en el artículo 9 del RD-Ley 24/2020 (los trabajadores autónomos que vinieran percibiendo hasta el 30 de junio la prestación extraordinaria por cese de actividad prevista en el artículo 17 del RD-Ley 8/2020, podrán solicitar la prestación por cese de actividad prevista en el artículo 327 LGSS (protección por el cese de actividad forma parte de la acción protectora del sistema de la Seguridad Social y podrá ser definitivo o temporal), siempre que concurren los requisitos establecidos en los apartados a), b), d) y e) del artículo 330.1 LGSS (requisitos para el nacimiento del derecho a la protección por cese de actividad), podrán continuar percibiéndola hasta el 31 de enero de 2021, siempre que durante el cuarto trimestre del año 2020 mantengan los requisitos que se establecieron para su concesión.

Los trabajadores autónomos que no hubieran percibido esta prestación durante el tercer trimestre de 2020 podrán solicitar la prestación por cese de actividad prevista en el artículo 327 LGSS (protección por el cese de actividad forma parte de la acción protectora del sistema de la Seguridad Social y podrá ser definitivo o temporal), siempre que concurren los requisitos establecidos en los apartados a), b), d) y e) del artículo 330.1 LGSS (requisitos para el nacimiento del derecho a la protección por cese de actividad) y hubieran percibido hasta el 30 de junio, la prestación extraordinaria por cese de actividad prevista en el artículo 17 del Real Decreto-ley 8/2020.

Percibirán esta prestación hasta el 31 de enero de 2021 aquellos trabajadores autónomos que a 31 de octubre vinieran percibiendo la prestación de cese de actividad reconocida al amparo del artículo 9 del Real Decreto-ley 24/2020. A partir del 31 de enero de 2021 solo se podrá continuar percibiendo esta prestación de cese de actividad si concurren todos los requisitos del artículo 330 de la Ley General de la Seguridad Social.

El acceso a esta prórroga de la prestación o, en su caso, a la prestación exigirá acreditar una reducción en la facturación durante el cuarto trimestre del año 2020 de al

¹⁵ Disposición adicional cuarta del RD-Ley 30/2020.

menos el 75 % en relación con el mismo periodo del año 2019, así como no haber obtenido durante el trimestre indicado de 2020 unos rendimientos netos superiores a 5.818,75 euros. Para determinar el derecho a la prestación mensual se prorratearán los rendimientos netos del cuarto trimestre, no pudiendo exceder de 1.939,58 euros mensuales.

En el caso de los trabajadores autónomos que tengan uno o más trabajadores a su cargo, deberá acreditarse al tiempo de solicitar la prestación el cumplimiento de todas las obligaciones laborales y de Seguridad Social que tengan asumidas.

El trabajador autónomo que haya solicitado el pago de la prestación regulada en este artículo podrá: Renunciar a ella en cualquier momento antes del 31 de enero de 2021, surtiendo efectos la renuncia el mes siguiente a su comunicación. Devolver por iniciativa propia la prestación por cese de actividad, sin necesidad de esperar a la reclamación de la mutua colaboradora con la Seguridad Social o de la entidad gestora, cuando considere que los ingresos percibidos durante el cuarto trimestre de 2020 o la caída de la facturación en ese mismo periodo superarán los umbrales establecidos en el propio artículo 10 RD-ley 30/2020, con la correspondiente pérdida del derecho a la prestación.

La prestación de cese de actividad podrá ser compatible con el trabajo por cuenta ajena, siendo las condiciones aplicables en este supuesto las siguientes: a) Los ingresos netos procedentes del trabajo por cuenta propia y los ingresos procedentes del trabajo por cuenta ajena no podrá superar 2,2 veces el salario mínimo interprofesional. En la determinación de este cómputo, los ingresos procedentes del trabajo por cuenta ajena no superarán 1,25 veces el importe del salario mínimo interprofesional. En estos casos, la cuantía de la prestación será el 50% de la base de cotización mínima que le corresponda en función de la actividad.

Índice.

TERCERA FASE DE MEDIDAS DE AJUSTES CON OCASIÓN DE LA PANDEMIA (RD-LEY 30/2020, DE 29 DE SEPTIEMBRE, DE MEDIDAS SOCIALES EN DEFENSA DEL EMPLEO).... 1

1. INTRODUCCIÓN: JUSTIFICACIÓN DE LAS MEDIDAS ADOPTADAS..... 1

2. PRÓRROGA DE LOS EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO BASADOS EN LAS CAUSAS RECOGIDAS EN EL ARTÍCULO 22 DEL RD-LEY 8/2020 (CAUSAS DE FUERZA MAYOR). 4

- 2.1 ÁMBITO DE APLICACIÓN. 4
- 2.2 EXONERACIÓN DE LAS CUOTAS EMPRESARIALES DE SEGURIDAD SOCIAL Y DEMÁS DE RECAUDACIÓN CONJUNTAS. 4
- 2.3 CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES FORMALES. 5
 - 2.3.1 *Requisitos de tramitación de la exención*..... 5
 - 2.3.2 *Comunicación de renuncia del expediente temporal de regulación de empleo*. 5
 - 2.3.3 *Las exenciones practicadas no minoran derechos relacionados con el lucro de carencia de las prestaciones en seguridad Social*..... 5
- 2.4 COMUNICACIÓN DE RENUNCIA DEL EXPEDIENTE TEMPORAL DE REGULACIÓN DE EMPLEO. 6
- 2.5 LAS EXENCIONES PRACTICADAS NO MINORAN DERECHOS RELACIONADOS CON EL LUCRO DE CARENCIA DE LAS PRESTACIONES EN SEGURIDAD SOCIAL. 6

3. EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO POR IMPEDIMENTO O LIMITACIONES DE ACTIVIDAD COMO CONSECUENCIA DE NUEVAS RESTRICCIONES O MEDIDAS DE CONTENCIÓN SANITARIA ADOPTADAS, A PARTIR DEL 1 DE OCTUBRE DE 2020..... 6

- 3.1 SUSPENSIONES DE CONTRATOS POR “IMPEDIMENTOS” DE LA ACTIVIDAD. 6
 - 3.1.1 *Ámbito de aplicación (cualquier sector de la actividad)*. 6
 - 3.1.2 *Exoneración de las cuotas empresariales de Seguridad Social y demás de recaudación conjuntas*..... 6
- 3.2 SUSPENSIONES DE CONTRATOS POR “LIMITACIONES” DE LA ACTIVIDAD..... 7
 - 3.2.1 *Ámbito de aplicación (cualquier sector de la actividad)*. 7
 - 3.2.2 *Exoneración de las cuotas empresariales de Seguridad Social y demás de recaudación conjuntas*..... 7
- 3.3 CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES FORMALES. 8
 - 3.3.1 *Requisitos de tramitación de la exención*..... 8
 - 3.3.2 *Comunicación de renuncia del expediente temporal de regulación de empleo*. 8
 - 3.3.3 *Las exenciones practicadas no minoran derechos relacionados con el lucro de carencia de las prestaciones en seguridad Social*..... 8

4. EMPRESAS PERTENECIENTES A SECTORES CON UNA ELEVADA TASA DE COBERTURA POR EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO Y UNA REDUCIDA TASA DE RECUPERACIÓN DE ACTIVIDAD. EXPEDIENTES TEMPORALES DE REGULACIÓN DE EMPLEO POR CAUSAS DE FUERZA MAYOR (ARTÍCULO 22 RD-LEY 8/2020) Y POR CAUSAS OBJETIVAS (ARTÍCULO 23 RD-LEY 8/2020). DIVERSAS SITUACIONES DE TRÁNSITO DE UN ERTE POR FUERZA MAYOR A OTRO POR CAUSAS OBJETIVAS. 9

- 4.1 ÁMBITO DE APLICACIÓN. 9
- 4.2 PROCEDIMIENTO. 9
 - 4.2.1 *Empresas pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura y una reducida tasa de recuperación de actividad*..... 9
 - 4.2.2 *Empresa dependiente o integrante de la cadena de valor*. 9
- 4.3 EXONERACIÓN DEL ABONO DE LA APORTACIÓN EMPRESARIAL A LA COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y POR CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTAS, ENTRE EL 1 DE OCTUBRE DE 2020 Y EL 31 DE ENERO DE 2021..... 10
 - 4.3.1 *Diferentes situaciones empresariales con procedimientos de ajustes a las que le serán aplicables exoneración en las cotizaciones sociales*..... 10

4.3.2	<i>Cuantía de la exoneración del abono de la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjuntas, entre el 1 de octubre de 2020 y el 31 de enero de 2021 a las diferentes empresas recogidas en el número anterior.</i>	11
4.3.3	<i>Incompatibilidad de las exenciones en la cotización empresarial y demás conceptos de recaudación conjuntas, planteadas en la Disposición adicional primera RD-ley 30/2020, con las medidas de exoneración recogidas en los casos de impedimentos o limitación reguladas en el artículo 2 del referido RD-Ley.</i>	11
4.4	CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES FORMALES.	12
4.4.1	<i>Requisitos de tramitación de la exención.</i>	12
4.4.2	<i>Comunicación de renuncia del expediente temporal de regulación de empleo.</i>	12
4.4.3	<i>Las exenciones practicadas no minoran derechos relacionados con el lucro de carencia de las prestaciones en seguridad Social.</i>	12
5.	PROCEDIMIENTOS DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO BASADOS EN CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS Y DE PRODUCCIÓN VINCULADAS A LA PANDEMIA INICIADOS TRAS LA ENTRADA EN VIGOR DEL RD-LEY 30/2020 (30 DE SEPTIEMBRE DE 2020) Y HASTA EL 31 DE ENERO DE 2021.	13
5.1	NORMATIVA DE APLICACIÓN.	13
5.2	PROCEDIMIENTOS APLICABLES ANTE LAS DIFERENTES SITUACIONES.	13
6.	SALVAGUARDA DEL EMPLEO U OBLIGACIÓN DE MANTENIMIENTO DEL EMPLEO.	14
6.1	ESPECIALIDADES APLICATIVAS DE LA CLÁUSULA DE SALVAGUARDA DE MANTENIMIENTO DEL EMPLEO (SUPUESTOS DE INAPLICACIÓN DE LA CLÁUSULA).	14
6.1.1	<i>Ciertos sectores de la actividad económica con una alta variabilidad o estacionalidad del empleo.</i>	14
6.1.2	<i>Supuesto de hecho consistente en el riesgo de concurso de acreedores, en los términos dispuesto en el 5.2 que se remite al artículo 2.4. 4º párrafo del RD Legislativo 1/2020, de 5 de mayo, Concursal.</i>	15
6.1.3	<i>Consecuencias del incumplimiento del mantenimiento del nivel de empleo o cláusula de salvaguarda.</i>	15
7.	LA FUERZA MAYOR Y LAS DIFERENTES CAUSAS OBJETIVAS QUE JUSTIFICAN LOS AJUSTES EN TORNO A LOS ARTÍCULOS 22 Y 23 RD-LEY 8/2020, NO PODRÁN CONSIDERARSE COMO JUSTIFICATIVAS DE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.	17
8.	SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS TEMPORALES, INCLUIDOS LOS FORMATIVOS, DE RELEVO E INTERINIDAD, POR LAS CAUSAS PREVISTAS EN LOS ARTÍCULOS 22 Y 23 DEL RD-LEY 8/2020.	17
9.	MEDIDAS EXTRAORDINARIAS DE PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES: PROTECCIÓN POR DESEMPLEO Y PRESTACIÓN EXTRAORDINARIA PARA TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS.	17
9.1	MEDIDAS EXTRAORDINARIAS EN MATERIA DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO.	17
9.1.1	<i>Especificidades de las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo en aplicación de los procedimientos referidos en los artículos 22 y 23.</i>	18
9.1.2	<i>Especialísimo supuesto de no consumo de la prestación ordinaria de desempleo, cuando el trabajador se encuentre incurso en un expediente suspensivo y acceda a un nuevo derecho, antes del 1 de enero de 2022, como consecuencia de la finalización de un contrato de duración determinada o de un despido, individual o colectivo, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o un despido por cualquier causa declarado improcedente.</i>	20
9.1.3	<i>Cuantía de la prestación por desempleo.</i>	20
9.1.4	<i>Especialidades de procedimiento en el supuesto de ERTE por causas objetivas con comunicación empresarial de la decisión suspensiva posterior al 20 de septiembre de 2020.</i>	20
9.2	PRESTACIÓN EXTRAORDINARIA PARA PERSONAS CON CONTRATO FIJO DISCONTINUO O QUE REALICEN TRABAJOS FIJOS Y PERIÓDICOS QUE SE REPITAN EN FECHAS CIERTAS.	21
9.3	TRABAJADORES INCLUIDOS EN EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO QUE NO SEAN BENEFICIARIAS DE PRESTACIONES DE DESEMPLEO.	22
10.	MEDIDAS DE APOYO A LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS.	23

10.1 LAS DIFERENTES MEDIDAS DE APOYO A LOS AUTÓNOMOS QUE REGIRÁN DESDE EL 1 DE OCTUBRE DE 2020, HASTA EL 31 DE ENERO DE 2021.	26
10.1.1 <i>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.</i>	26
10.1.2 <i>Trabajadores autónomos que podrán acceder a una prestación económica de cese de actividad de naturaleza extraordinaria, cuando sus ingresos se vean reducidos por debajo del importe del SMI y la reducción de sus ingresos en el 4º trimestre represente una reducción superior al 50% del correspondiente al mismo trimestre del año 2019.</i>	27
10.2 PRESTACIÓN EXTRAORDINARIA DE CESE DE ACTIVIDAD PARA LOS TRABAJADORES DE TEMPORADA.	29
10.3 DERECHO A LA PRESTACIÓN DE CESE DE ACTIVIDAD COMPATIBLE CON EL TRABAJO POR CUENTA PROPIA Y PRÓRROGA DE LAS PRESTACIONES YA CAUSADAS AL AMPARO DEL ARTÍCULO 9 DEL REAL DECRETO-LEY 24/2020.	30