



RESPUESTA DEL GOBIERNO

(184) PREGUNTA ESCRITA CONGRESO

184/23896

28/09/2020

58223

AUTOR/A: AIZCORBE TORRA, Juan José (GVOX); LÓPEZ ÁLVAREZ, María Teresa (GVOX); RUIZ SOLÁS, María de la Cabeza (GVOX); DE MEER MÉNDEZ, Rocío (GVOX)

RESPUESTA:

El Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo, impulsa la adopción de medidas ante la crisis sanitaria para amortiguar los efectos socioeconómicos provocados por la pandemia y seguir salvaguardando el empleo, incluyendo, asimismo, los mecanismos necesarios para ofrecer una protección que se adecue a diferentes escenarios y entornos de crisis, ya sea por la diferente afectación del sector de actividad, por el grado de impacto que en determinadas circunstancias 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.

Para ello, el Real Decreto-ley 30/2020, además de la prórroga de los ERTE hasta el 31 de enero de 2021, mantiene, en su artículo 5, la vigencia del compromiso de mantenimiento del empleo regulado en la Disposición Adicional sexta del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, y en el artículo 6 del Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial, en los términos previstos en dichos preceptos y por los plazos recogidos en estos. Es decir, que las empresas deberán mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad, entendiendo por tal la reincorporación al trabajo efectivo de personas afectadas por el expediente, aun cuando esta sea parcial o solo afecte a parte de la plantilla.

Del mismo modo, en el artículo 6, el Real Decreto-ley 30/2020, prorroga la vigencia de los artículos 2 y 5 del Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo hasta el 31 de enero de 2021. De este modo, hasta esta fecha, 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



Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido.

En cuanto a las futuras medidas que pueda adoptar el Gobierno más allá del 31 de enero de 2021, al igual que ha sucedido con las que se han venido adoptando hasta ahora, serán siempre el resultado de la negociación y el acuerdo con los agentes sociales.

Madrid, 03 de noviembre de 2020

