

1 de
OCTUBRE
2020

RESUMEN DE NUEVA REGULACIÓN Y EXTENSIÓN DE LOS ERTES COVID-19 HASTA 31/1/2021

Resumen de las **medidas laborales** más relevantes que afectan a empresas, **trabajadores asalariados y autónomos** en relación con la **nueva regulación y extensión de los ERTES COVID-19**, aprobada en la siguiente disposición:

- **Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre**, “de medidas sociales en defensa del empleo.”.
 - Rango: Real Decreto-ley
 - Fecha de disposición: 29/09/2020
 - Fecha de publicación: 30/09/2020
 - Fecha de entrada en vigor: 30/09/2020

INDICE

- 1).- **TIPOS DE ERTE. Antiguos y nuevos ERTES.**
- 2).- **SALVAGUARDA DEL EMPLEO**
- 3).- **MEDIDAS DE PROTECCIÓN AL TRABAJO ASALARIADO**
- 4).- **MEDIDAS DE PROTECCIÓN AL TRABAJO AUTÓNOMO**



1).- TIPOS DE ERTE

En relación con los ERTEs COVID-19 regulados hasta esta fecha:

LOS ERTE DE FUERZA MAYOR QUE ESTEN VIGENTES SE PRORROGAN AUTOMÁTICAMENTE.

Los expedientes de regulación temporal de empleo vigentes –los que se encuentran acogidos a este trámite aún-, basados en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, esto es, de **Fuerza Mayor** –no para el resto de modalidades que hasta ahora estaban regulados-, **se prorrogarán automáticamente hasta el 31 de enero de 2021** a efectos de prestaciones por desempleo de los trabajadores y suspensión de contratos de trabajo, en principio en los mismos términos que venían teniendo.

Ahora bien, se hace necesario que las empresas afectadas formulen una nueva solicitud colectiva de prestaciones por desempleo para sus trabajadores antes del 20 de octubre de 2020.

ERTE POR CAUSAS ECONOMICAS, TECNICAS, ORGANIZATIVAS Y PRODUCTIVAS –ETOP-

Para los ERTEs ETOP ya vigentes a la fecha de entrada en vigor de la presente norma, seguirán siendo aplicables en los términos previstos en la comunicación final realizada en su día por la empresa y hasta la fecha referida en la misma, y siendo posible su prórroga, siempre que se alcanzase acuerdo para ello en el período de consultas.

No obstante hay posibilidad de acogerse a este tipo de ERTE para cualquier empresa en la concurren estas circunstancias. Todos **aquellos nuevos ERTes ETOP que se inicien tras la entrada en vigor de esta norma**, es decir, después del 30 de septiembre de 2020, les resultará de aplicación los requisitos y procedimiento aprobados en el origen de la pandemia –los del artículo 23 del RDL 8/2020-.

Además, este tipo de ERTE se podrá iniciar mientras esté vigente uno de FUERZA MAYOR –analizados anteriormente-.

En ambos los casos, la empresa deberá formular solicitud colectiva de prestaciones de desempleo, en el modelo establecido al efecto, antes del día 20 de octubre de 2020, para el primero de los casos y a los 15 días siguientes a que se produzca la situación legal de desempleo, para el segundo de los casos.

ERTE POR REBROTE

Se mantienen vigentes los ERTE basados en el apartado 2 de la Disposición Adicional Primera del RDL 24/2020, conocidos como “ERTes por rebrote”, que implicaban el cierre de la empresa o centro de trabajo con una exoneración del pago a la Seguridad Social del 100 % en empresas de menos de 50 trabajadores y del 90% en empresas de 50 o más trabajadores.

En relación con nuevas modalidades de ERTes COVID-19 que regula esta norma.

ERTES POR IMPEDIMENTO O LIMITACIONES DE LA ACTIVIDAD

✓ **Impedimento.-** 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, podrán beneficiarse de las siguientes exoneraciones (previa autorización de un ERTE por FM):

- El 100 % de la aportación empresarial cuando la empresa tenga menos de cincuenta trabajadores.
- El 90 % de la aportación empresarial cuando la empresa tenga cincuenta o más trabajadores.

✓ **Limitaciones.-** Las 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, podrán beneficiarse, previa autorización de un ERTE por FM, de los porcentajes de exoneración siguientes:

- Cuando la empresa tenga menos de cincuenta trabajadores: 100 % en octubre, 90 % en noviembre, 85 % en diciembre y 80 % en enero.
- Cuando la empresa tenga cincuenta o más trabajadores: 90 % en octubre, 80 % en noviembre, 75 % en diciembre y 70 % en enero.

¿Qué PASA CON LAS EXONERACIONES DE PAGO A LA SEGURIDAD SOCIAL?.

Con respecto a las **exoneraciones directas –el pago de cotizaciones a la Seguridad Social- para los ERTES por FUERZA MAYOR**, se debe destacar que sólo se aplican para aquellas empresas pertenecientes a los 42 CNAE o sectores especialmente afectados a los que se refiere la Disposición Adicional Primera de la norma que analizamos –por su extensión y mejor detalle nos remitimos a la misma estando adjunta al presente artículo; si bien destacamos a los *hoteles y ciertos alojamientos, sector turístico, actividades recreativas, entretenimiento y culturales, artes gráficas, actividades de fotocopiado y otras de ofimática, comercio al por menor de ordenadores, ...*- así como para aquellas otras que son dependientes o integrantes de la cadena de valor de estos sectores.

Para aquellas que tramiten un **ERTE por REBROTE**, un **ERTE por impedimento**, **ERTE por limitaciones**, son de aplicación las exoneraciones antes vistas.

Desaparecen las exoneraciones para el resto de ERTEs, que pasan a ser asumidas por la empresa.

2).- SALVAGUARDA DEL EMPLEO

Los compromisos de mantenimiento del empleo regulados 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, se mantendrán vigentes en los términos previstos en dichos preceptos y por los plazos recogidos en estos.

Las empresas que, conforme a lo previsto en esta norma, reciban exoneraciones en las cuotas a la Seguridad Social, quedarán comprometidas, en base a la aplicación de dichas medidas excepcionales, 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 Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo. No obstante, si la empresa estuviese afectada por un compromiso de mantenimiento del empleo previamente adquirido, el inicio del periodo previsto en este apartado se producirá cuando aquel haya terminado.

Por consiguiente, se prorrogan, hasta el 31 de enero de 2021, las medidas complementarias para paliar los efectos derivados del COVID-19, a saber:

- No se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo o del despido 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.
- La suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, por las causas previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, 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.

Asimismo, se mantiene la prohibición de realizar horas extraordinarias, establecer nuevas externalizaciones de la actividad y concertar nuevas contrataciones durante la aplicación de los ERTE, excepto por razones justificadas de competencias funcionales.

3).- MEDIDAS DE PROTECCIÓN AL TRABAJO ASALARIADO

PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

Los trabajadores afectados por cualquiera de los ERTE analizados (ERTE FM, ERTE ETOP, ERTE por impedimento y ERTE por limitaciones), y hasta el 31 de enero de 2021, verán prorrogados los apartados 1.a), y del 2 al 6 del artículo 25 del RDL 8/2020. Dicho de otra manera: no se exigirá período de carencia para acceder a la prestación por desempleo; la cuantía será del 70%, y no del 50% que procedería tras 6 meses de pago; y se mantiene el “contador a cero”, esto es, el tiempo que se permanezca en esta situación, no se gastará en el previsto para el cobro en otro momento.

PRESTACIÓN EXTRAORDINARIA PARA PERSONAS CON CONTRATO FIJO DISCONTINUO O QUE REALICEN TRABAJOS FIJOS Y PERIÓDICOS QUE SE REPITAN EN FECHAS CIERTAS.

Los trabajadores que hayan estado afectados, durante todo o parte del último período teórico de actividad por un ERTE FM o ETOP y dejen de estar afectados por alcanzarse la fecha que hubiera finalizado el período de actividad, así como aquellas que, por haberse encontrado en alguno de los supuestos del artículo 25.6 b) a d) del RDL 8/2020 y siempre que, una vez agotadas, continúen desempleadas y sin derecho a percibir prestaciones por desempleo a nivel contributivo ni asistencial, o las agoten antes del día 31 de enero de 2021, tendrán derecho a una prestación extraordinaria según el siguiente régimen jurídico:

- El reconocimiento de esta prestación exigirá la presentación de una solicitud colectiva de prestaciones extraordinarias.

- Su duración se extenderá desde la finalización de la medida prevista en el artículo 25.6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de la que se haya sido beneficiario, hasta el 31 de enero de 2021. No obstante, la prestación podrá interrumpirse por la reincorporación temporal de la persona trabajadora a su actividad. En todos los casos, la prestación extraordinaria podrá reanudarse previa solicitud de la persona trabajadora que acredite el cese involuntario en el trabajo por cuenta propia o encontrarse nuevamente en situación legal de desempleo, siempre que 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.
- Esta prestación se abonará por periodos mensuales y en idéntica cuantía que la última prestación contributiva por desempleo que la persona afectada hubiera percibido o, en su caso, la cuantía mínima de la prestación contributiva.

TRABAJADORES INCLUIDOS EN ERTE QUE NO SEAN BENEFICIARIAS DE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

Los trabajadores incluidos en expedientes de regulación temporal de empleo que no sean beneficiarios 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, se considerarán en situación asimilada al alta durante dichos periodos, a los efectos de considerar estos como efectivamente cotizados.

A estos efectos, la base de cotización a tener en cuenta durante los 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.

COMPATIBILIDAD DE LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO CON EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN DETERMINADOS SUPUESTOS.

Cuando las prestaciones por desempleo reconocidas en los ERTE por FM, ERTE por impedimento, ERTE por limitaciones y aquellos de la lista de la DA 1 (CNAE), se compatibilicen con la realización de un trabajo a tiempo parcial no afectado por medidas de suspensión, no se deducirá de la cuantía de la prestación la parte proporcional al tiempo trabajado.

COMPENSACIÓN ECONÓMICA EN DETERMINADOS SUPUESTOS DE COMPATIBILIDAD DE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO CON EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

Si como consecuencia del punto anterior, la cuantía de la prestación por desempleo se hubiera visto reducida en proporción al tiempo trabajado por mantener en el momento del reconocimiento inicial una o varias relaciones laborales a tiempo parcial no afectadas por procedimientos de regulación temporal de empleo, tendrán derecho a percibir una compensación económica cuyo importe será equivalente a lo dejado de percibir por la deducción efectuada.

Dicha compensación se abonará en un solo pago previa solicitud del interesado en el plazo que media desde la entrada en vigor de este real decreto-ley y hasta el día 30 de junio de 2021.

4).- MEDIDAS DE PROTECCIÓN AL TRABAJO AUTÓNOMO

Se establecen una prestación extraordinaria de cese de actividad para los trabajadores autónomos afectados por una suspensión temporal de toda la actividad como consecuencia de una resolución de la autoridad competente como medida de contención de la propagación de la COVID-19 y para aquellos que no puedan causar derecho a la prestación ordinaria para cese de actividad o a la prestación de cese de actividad regulada en los artículos 327 de la LGSS.

También se establece una prestación extraordinaria de cese de actividad para los trabajadores de temporada.

 Consenso para la extensión de las ayudas a trabajadores autónomos por la COVID-19 hasta enero 2021		
Autónomos cuya actividad no se ha recuperado desde el verano o empeora en el cuarto trimestre	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Cobran la prestación de cese ordinario a 30 de septiembre; o acceden por primera vez ante nuevas dificultades ➤ Facturación cuarto trimestre \leq 75% cuarto trimestre 2019 y rendimientos netos $<$ 1,75 veces el SMI 	Prestación por cese de actividad <ul style="list-style-type: none"> ➤ Beneficio económico \geq 950 € (70% de la base reguladora y exención de cotización) ➤ Compatible con el desarrollo de actividad
Trabajadores de temporada	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Se prorroga la prestación extraordinaria ➤ Se flexibilizan los criterios temporales ➤ Ingresos 2020 $<$ 1.75 veces el SMI 	70% de la base mínima de cotización Exención de cotización <ul style="list-style-type: none"> ➤ Beneficio económico \geq 950€
Nuevas prestaciones extraordinarias por suspensión de actividad	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Para aquellos cuyo negocio sea cerrado por decisión de las autoridades sanitarias ➤ Para los que no pueden acceder a prestación ordinaria por falta de cotización 	50% (70%, si familia numerosa) de la base mínima de cotización Exención de cotización <ul style="list-style-type: none"> ➤ Beneficio económico \geq 760€

No obstante, para cualquier aclaración, asesoramiento o duda, y para una tramitación ágil de los diferentes expedientes, NO DUDE en ponerse en contacto con nosotros (Teléfonos 923-28-10-80, fax 923-28-17-37, mail despacho@simonmoreton.com, móvil 690-873-874, la extranet de la web [simonmoreton](http://simonmoreton.com)).