



# NOVEDADES SOBRE ERTES, PRESTACIONES POR DESEMPLEO Y AUTÓNOMOS POR LA COVID-19

Octubre 2020

Servicio de Asesoría Jurídica  
Saúde Mental FEAFES Galicia



SAÚDE MENTAL  
FEAFES GALICIA  
FEDERACIÓN DE ASOCIACIÓNS DE FAMILIARES E  
PERSOAS CON ENFERMIDADE MENTAL DE GALICIA



XUNTA DE GALICIA  
CONSELLERÍA DE POLÍTICA  
SOCIAL

Con la entrada en vigor del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo, se ha procedido a la modificación de algunas de las medidas previamente adoptadas en materia de ERTES, mantenimiento del empleo, protección por desempleo y prestaciones para autónomos. En este sentido, desde la Asesoría Jurídica de Saúde Mental FEAFES Galicia os ofrecemos el siguiente resumen con las medidas más importantes:

## **ERTES**

### **ERTES POR FUERZA MAYOR:**

En primer lugar, es preciso señalar que los ERTE por fuerza mayor derivada del COVID-19, se prorrogarán automáticamente hasta el 31 de Enero de 2021 a efectos de prestación por desempleo para sus contratos de trabajo. No obstante, respecto de estos no se concederá ningún tipo de exoneración en cuotas. Sólo se concederá exoneración de cuotas a las empresas pertenecientes a los sectores especialmente afectados (se consideran sectores especialmente afectados aquellos que figuran recogidos en el anexo de la Disposición Adicional Primera contenida en la Ley). En este caso, dichas empresas, deberían formular una nueva solicitud de prestaciones de desempleo para las personas trabajadoras afectadas antes del día 20 de Octubre de 2020.

### **ERTES POR ETOP:**

En segundo lugar, se la mantienen las condiciones para los ERTES por causas técnicas, económicas organizativas y de producción (ETOP), y se establecen especialidades para estos ERTES cuando se inicien desde el 30 de Septiembre de 2020 hasta el 31 de Enero de 2021:

- Para los vigentes a 30 de septiembre de 2020, se mantienen los términos previstos en la comunicación final de la empresa a la autoridad laboral y hasta la fecha de finalización referida en la misma.
- Para los que se inicien entre el 30 de septiembre de 2020 y el 31 de enero de 2021, se aplicará el artículo 23 del RDL 8/2020 con dos especialidades:

- 1) La posibilidad de que se inicien estando vigente un ERTE por fuerza mayor
- 2) retrotraer los efectos a la fecha en la que finaliza el ERTE por causa de fuerza mayor cuando el debido a causas ETOP se inicie después de finalizado aquel.

## **ERTES POR REBROTE:**

En tercer lugar, se mantienen las condiciones para los ERTES por rebrote basados en la disposición adicional primera.2 del RDL 24/2020. Aplicándose en este caso las siguientes exenciones desde el 1 de Octubre de 2020 al 31 de Enero de 2021:

- 100 %, empresas de menos de 50 personas
- 90% empresas de 50 o más trabajadores

Por otro lado, más allá del mantenimiento de los ERTES por ETOP, fuerza mayor y rebrote, se crean dos nuevos supuestos de ERTE:

## **ERTE POR IMPEDIMENTO:**

Este supuesto se refiera a empresas 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 a partir del 1 de octubre de 2020. Contemplando en estos casos exoneraciones del 100 % en empresas de menos de 50 trabajadores y del 90 % en empresas de más de 50 trabajadores.

## **ERTE POR LIMITACIONES:**

Este otro supuesto se refiere a empresas que vean limitado el desarrollo normalizado de su actividad por consecuencia de decisiones o medidas adoptadas por las autoridades españolas a partir del 1 de septiembre de 2020. Estas empresas podrán beneficiarse de un esquema de exoneraciones decreciente que va desde Octubre hasta Enero y que varía según el número de trabajadores:

- Menos de 50 trabajadores: Octubre (100%), Noviembre (90%), Diciembre (85%), Enero (80%)
- Más de 50 trabajadores: Octubre (90%), Noviembre (80%), Diciembre (75%), Enero (70%)

## **MANTENIMIENTO DEL EMPLEO**

La obligación de salvaguarda del empleo para las empresas que hubieran realizado un ERTE se mantendrá vigente en los términos y plazos previstos en su regulación inicial. No obstante, hay que precisar que los seis meses de compromiso empezarán a contar con la primera desafectación que se hizo en su día en el ERTE.

Sin embargo, aquellas empresas que reciban exoneraciones como consecuencia de haber llevado a cabo un ERTE de los regulados en este RD 30/2020 quedarán comprometidas a un nuevo período de seis meses de salvaguarda del empleo. No obstante, si la empresa estuviese afectada por un compromiso de mantenimiento del empleo previamente adquirido en virtud del anterior RD 9/2020, el inicio del período previsto en este apartado se producirá cuando aquel haya terminado.

A su vez, debemos señalar que se prorrogan también hasta el 31 de enero de 2021:

- La limitación a los despidos/extinciones por causas de FM o ETOP vinculadas a la COVID-19.
- La interrupción, tanto del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales, como de los períodos de referencia equivalentes al período suspendido.

A su vez, es preciso señalar que se mantiene también la prohibición, ya contemplada en el RDL 24/2020, de realizar horas extraordinarias y concertar nuevas contrataciones (directas o indirectas), durante los ERTE.

## **PROTECCIÓN POR DESEMPLEO**

A) Se prorrogan, para las personas trabajadoras afectadas por ERTE FM, ERTE ETOP, ERTE por impedimento y ERTE por limitaciones, y hasta el 31 de enero de 2020, los apartados 1.a), y del 2 al 6 del artículo 25 del RDL 8/2020, esto es:

- La no exigencia del período de ocupación cotizada mínima (período de carencia) para acceder a la prestación;
- La cuantía de la prestación se determinará aplicando, a la base reguladora, el porcentaje del 70% (y no del 50% que procedería tras 6 meses cobrando el mismo);

- La no reposición de prestaciones (contador a cero) se mantiene hasta el 30 de septiembre de 2020. A partir de esa fecha comenzará a consumir prestación por desempleo, no obstante, no computarán las prestaciones consumidas desde 30 de septiembre para quienes, antes del 1 de enero de 2022, accedan a la prestación por desempleo por finalización de un contrato de duración determinada por un despido, individual o colectivo, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o por un despido por cualquier causa declarado improcedente.
- B) Protección para personas con contrato fijo discontinuo o que realicen trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas que hayan estado afectadas, durante todo o parte del último período teórico de actividad por un ERTE por fuerza mayor o por causas económicas, técnicas organizativas y de producción y dejen de estar afectados por alcanzarse la fecha que hubiera finalizado el período de actividad, 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.
- La duración de esta prestación extraordinaria se extenderá hasta el 31 de enero de 2021. Podrá interrumpirse por la reincorporación temporal de la persona trabajadora a su actividad y podrá reanudarse previa solicitud de la persona trabajadora que acredite el cese involuntario o encontrarse en situación legal de desempleo, siempre que aquella se presente antes del día 31 de enero de 2021.
- C) Personas trabajadoras incluidas en expedientes de regulación temporal de empleo que no sean beneficiarias de prestaciones de desempleo, de aquellas personas trabajadoras incluidas en ERTES por impedimento, por limitaciones o de la lista CNAE (Disposición Adicional Primera del RDL), se considerarán igualmente en situación asimilada al alta durante dichos periodos de suspensión o reducción, a los efectos de considerar estos como efectivamente cotizados. Para ello, la base de cotización a tener en cuenta será el promedio de las bases de cotización de los seis meses inmediatamente anteriores al inicio de dichas situaciones.
- D) Cuando las prestaciones por desempleo reconocidas en los ERTE 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.

Si por lo anterior, la cuantía de la prestación por desempleo se hubiera visto reducida en proporción 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, estas personas tendrán derecho a percibir una compensación económica por el importe equivalente al tiempo trabajado. Esta se abonará en un solo pago y previa solicitud del interesado hasta el día 30 de junio de 2021.

## **AUTÓNOMOS**

El artículo 13, en los apartado 1, regula los requisitos para una nueva prestación extraordinaria por cese de actividad de forma similar a la introducida por el artículo 17 RD Ley 8/2020, de 17 de marzo, en favor de aquellos autónomos que se vean obligados a suspender totalmente sus actividades en virtud de la resolución que pueda adoptarse al respecto, prestación que se mantendría desde el día siguiente a la adopción de la medida de cierre de la actividad hasta el último día del mes siguiente en que se acuerde el levantamiento de la misma. Tendrá efectos hasta el 31 de enero de 2021.

También podrán acceder a esta prestación aquellos trabajadores autónomos que, aun manteniendo actividad, ven reducidos sus ingresos en más del 50% y aunque no tengan acceso a la prestación de cese de actividad, si cumplen los requisitos del art. 13.2.

El artículo 14 establece una prestación extraordinaria de cese de actividad para los trabajadores de temporada que desarrollen su actividad entre los meses de junio a diciembre de 2020.

La D. Ad. 4ª regula una prórroga de las prestaciones ya causadas al amparo del artículo 9 RD Ley 24/2020, de 26 de junio (prestación de cese de actividad y trabajo por cuenta propia), y extiende el derecho a esta prestación hasta el 31 de enero a aquellos trabajadores autónomos en los que concurra los requisitos para su acceso en el cuarto trimestre del año en curso.