



**SUMARIO**

- 1. TRABAJO A DISTANCIA: NUEVA REGULACIÓN.**
- 2. TARIFA PLANA PARA AUTÓNOMOS SOCIETARIOS.**
- 3. DESPIDO SIN CAUSA DERIVADO DEL COVID-19.**
- 4. MEDIDAS SOCIALES EN DEFENSA DEL EMPLEO.**

**1. TRABAJO A DISTANCIA: NUEVA REGULACIÓN.**

En el BOE del pasado 23 de septiembre, se publicó el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, entendido como trabajo que se realiza fuera de los establecimientos y centros habituales de la empresa.

Tal y como se explica en el preámbulo del RDL, el trabajo a distancia, en su concepción clásica de trabajo a domicilio, se ha visto superado por la realidad de un nuevo marco de relaciones y un impacto severo de las nuevas tecnologías. Actualmente, más que trabajo a domicilio lo que existe es un trabajo remoto y flexible, que permite que el trabajo se realice en nuevos entornos que no requieren la presencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo.

El objetivo de esta norma es proporcionar una regulación suficiente, transversal e integrada en una norma sustantiva única que dé respuestas a diversas necesidades, equilibrando el uso de estas nuevas formas de prestación de trabajo por cuenta ajena y las ventajas que suponen para empresas y personas trabajadoras, de un lado, y un marco de derechos que satisfagan, entre otros, los principios sobre su carácter voluntario y reversible, el principio de igualdad de trato en las condiciones profesionales, en especial la retribución incluida la compensación de gastos, la promoción y la formación profesional, el ejercicio de derechos colectivos, los tiempos máximos de trabajo y los tiempos mínimos de descanso, la igualdad de oportunidades en el territorio, la distribución flexible del tiempo de trabajo, así como los aspectos preventivos relacionados básicamente con la fatiga física y mental, el uso de pantallas de visualización de datos y los riesgos de aislamiento.

Fecha: 01/10/2020	DEPARTAMENTO: RRHH	REALIZADO POR: RRHH	REVISADO POR: MII	Página: 1/14
----------------------	-----------------------	------------------------	----------------------	-----------------

Cód. Documento: 13-RRHH-20	<b>NOVEDADES LABORALES OCTUBRE 2020</b>	
-------------------------------	---	--

### ÁMBITO DE APLICACIÓN

Esta nueva regulación se aplicará a los trabajadores por cuenta ajena que trabajen a distancia con carácter regular y se entenderá como regular, el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

### LIMITACIONES Y MANTENIMIENTO DE DERECHOS

La única limitación que prevé esta norma para el trabajo a distancia es para los contratos de trabajo celebrados con menores y en los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, donde solo podrá haber un acuerdo de trabajo a distancia que garantice un 50% de prestación de servicios presencial.

Por otra parte, también se establece que las personas que desarrollan trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que si prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional.

Las personas que desarrollan trabajo a distancia no podrán sufrir perjuicio alguno ni modificación en las condiciones pactadas, en particular en materia de tiempo de trabajo o de retribución, por las dificultades, técnicas u otras no imputables a la persona trabajadora, que eventualmente pudieran producirse, sobre todo en caso de teletrabajo. De igual manera, tienen los mismos derechos que las personas trabajadoras presenciales en materia de conciliación y corresponsabilidad.


### VOLUNTARIEDAD DEL TRABAJO A DISTANCIA

El trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo de trabajo a distancia, que podrá formar parte del contrato inicial o realizarse en un momento posterior.

La negativa de la persona trabajadora a trabajar a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial y las dificultades para el desarrollo adecuado de la actividad laboral a distancia que estén exclusivamente relacionadas con el cambio de una prestación presencial a otra que incluya trabajo a distancia no serán causas justificativas de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

La decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible para la empresa y la persona trabajadora.

Fecha: 01/10/2020	DEPARTAMENTO: RRHH	REALIZADO POR: RRHH	REVISADO POR: MII	Página: 2/14
----------------------	-----------------------	------------------------	----------------------	-----------------

Cód. Documento: 13-RRHH-20	NOVEDADES LABORALES OCTUBRE 2020	
-------------------------------	----------------------------------	--

### ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA

Este acuerdo deberá realizarse por escrito, incorporándolo al contrato de trabajo inicial o si se realiza en un momento posterior, deberá formalizarse antes de que se inicie el trabajo a distancia. La empresa deberá entregar a la representación legal de las personas trabajadoras una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen y de sus actualizaciones.

El contenido mínimo del acuerdo, sin perjuicio de la regulación recogida al respecto en los convenios o acuerdos colectivos, será el siguiente:

- a) Inventario de los medios, equipos y herramientas, incluidos los consumibles y los elementos muebles.
- b) Gastos directamente relacionados con el trabajo a distancia: Enumeración y forma de cuantificación de su compensación.
- c) Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.
- d) Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia.
- e) Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia.
- f) Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora.
- g) Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad.
- h) Medios de control empresarial de la actividad.
- i) Procedimiento en caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.
- j) Instrucciones dictadas por la empresa en materia de protección de datos y sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
- k) Duración del acuerdo de trabajo a distancia.

La modificación de las condiciones establecidas en el acuerdo de trabajo a distancia, deberá ser objeto de acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, formalizándose por escrito con carácter previo a su aplicación. Las personas que realizan trabajo a distancia desde el inicio de la relación laboral durante la totalidad de su jornada, tendrán prioridad para ocupar puestos de trabajo que se realizan total o parcialmente de manera presencial.

Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer los mecanismos y criterios por los que la persona que desarrolla trabajo presencial podrá pasar a trabajo a distancia o viceversa, así como preferencias vinculadas con la formación, la promoción y estabilidad en el empleo de personas con diversidad funcional o con riesgos específicos, la existencia de pluriempleo o pluriactividad o la concurrencia de determinadas circunstancias personales o familiares, así como la ordenación de las prioridades establecidas en la norma que analizamos.

Fecha: 01/10/2020	DEPARTAMENTO: RRHH	REALIZADO POR: RRHH	REVISADO POR: MII	Página: 3/14
----------------------	-----------------------	------------------------	----------------------	-----------------

#### **DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS A DISTANCIA**

Derecho a la formación: Las empresas deberán adoptar las medidas necesarias para garantizar la formación efectiva de las personas que trabajan a distancia, tanto al momento de formalizar el acuerdo de trabajo a distancia como cuando se produzcan cambios en los medios o tecnologías utilizadas.

Derecho a la promoción profesional: En los mismos términos que las que prestan servicios de forma presencial, debiendo la empresa informar, de manera expresa y por escrito, de las posibilidades de ascenso que se produzcan, ya se trate de puestos de desarrollo presencial o a distancia.

Derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas: Dispondrán de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad.

Derecho al abono y compensación de gastos: El desarrollo del trabajo a distancia deberá ser sufragado o compensado por la empresa, y no podrá suponer la asunción por parte de la persona trabajadora de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral.

Derecho al horario flexible: La persona que desarrolla trabajo a distancia podrá flexibilizar el horario de prestación de servicios establecido, respetando los tiempos de disponibilidad obligatoria y la normativa sobre tiempo de trabajo y descanso y de conformidad con el acuerdo de trabajo a distancia y la negociación colectiva.


Registro de horario: El sistema de registro horario deberá reflejar el tiempo que la persona trabajadora que realiza trabajo a distancia dedica a la actividad laboral, sin perjuicio de la flexibilidad horaria, y deberá incluir el momento de inicio y finalización de la jornada.

Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva: Se deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos. En particular, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada.

Derecho a la intimidad y a la protección de datos: Las empresas no podrán exigir la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos propiedad de la persona trabajadora, ni la utilización de estos dispositivos en el desarrollo del trabajo a distancia. Además, deberán establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad.

Derecho a la desconexión digital: Las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo. Las empresas deberán garantizar la desconexión, con una

Fecha: 01/10/2020	DEPARTAMENTO: RRHH	REALIZADO POR: RRHH	REVISADO POR: MII	Página: 4/14
----------------------	-----------------------	------------------------	----------------------	-----------------

Cód. Documento: 13-RRHH-20	NOVEDADES LABORALES OCTUBRE 2020	 <b>GLEZCO</b> <sup>®</sup> asesores y consultores
-------------------------------	----------------------------------	---

limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada.

**TRABAJO A DISTANCIA COMO MEDIDA DE CONTENCIÓN SANITARIA DERIVADA DE LA COVID-19**

Las empresas que hayan implantado el trabajo a distancia, excepcionalmente, en aplicación del artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, o como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas de la COVID-19, y mientras estas se mantengan, le seguirá resultando de aplicación la normativa laboral ordinaria.

En todo caso, las empresas estarán obligadas a dotar de los medios, equipos, herramientas y consumibles que exige el desarrollo del trabajo a distancia, así como al mantenimiento que resulte necesario.

En su caso, la negociación colectiva establecerá la forma de compensación de los gastos derivados para la persona trabajadora de esta forma de trabajo a distancia, si existieran y no hubieran sido ya compensados.


**2. TARIFA PLANA PARA AUTÓNOMOS SOCIETARIOS.**

La Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), ha decidido modificar el criterio que venía aplicando por el que se denegaba el acceso a la [tarifa plana por alta en el RETA](#) a los autónomos societarios, tras tres sentencias del Tribunal Supremo (TS) en las que se establecía que no se podía impedir la aplicación de los beneficios en la cotización previstos en el artículo 31 de la Ley 20/2007, del Estatuto del Trabajador Autónomo, a los trabajadores autónomos que ostentan la condición de socios de sociedades mercantiles capitalistas.

En el documento 252/2020-1.1 emitido por la Subdirección General de Ordenación e Impugnaciones, se mencionan las tres sentencias del Alto Tribunal que han obligado a la TGSS a cambiar el criterio aplicado hasta el momento, de manera que se permita a los trabajadores autónomos socios de sociedades mercantiles capitalistas, ya sea de sociedades limitadas o anónimas, acceder a los mencionados beneficios y, en consecuencia, respecto de los recursos de alzada que se hubieran formulado sobre esta cuestión y que estén pendientes de resolver, procederá dictar resolución estimatoria de los mismos.

Asimismo, respecto de las resoluciones que ya sean firmes en vía administrativa, ya sea porque no se impugnaron en su momento o porque hubiera recaído resolución desestimatoria dictada en alzada, que hubieran impedido la aplicación de dichos incentivos, se podrán revisar si los interesados lo solicitan expresamente.

Fecha: 01/10/2020	DEPARTAMENTO: RRHH	REALIZADO POR: RRHH	REVISADO POR: MII	Página: 5/14
----------------------	-----------------------	------------------------	----------------------	-----------------

Cód. Documento: 13-RRHH-20	<b>NOVEDADES LABORALES OCTUBRE 2020</b>	
-------------------------------	---	--

No obstante, el plazo para solicitar una posible devolución de la cuota de autónomo societario prescribirá a los cuatro años desde el primer pago. Por tanto, sólo podrán ser reclamada por los autónomos que se dieron de alta después de septiembre de 2016.

Recordemos que la Tarifa Plana entró en vigor en febrero de 2013 y supone una reducción de la cuota del RETA hasta los 60 euros mensuales, en lugar de los 286,15 euros que constituyen la cuota mensual mínima en 2020. Durante los 12 primeros meses se paga una cuota fija de 60 euros, los seis siguientes se reduce el importe de la base de cotización en un 50% y los últimos seis con un 30%.

Inicialmente, este incentivo, únicamente, se podía aplicar para autónomos menores de 30 años, pero a partir del 1 de octubre de 2013, se amplió a todos los autónomos de nueva creación, siempre y cuando no fueran autónomos societarios.

### **3. DESPIDO SIN CAUSA DERIVADO DEL COVID-19.**

El Juzgado de lo Social nº 26 de Barcelona, ha dictado, recientemente, dos sentencias sobre la cualificación de los despidos sin causa derivados del Covid-19.

En su sentencia del pasado 10 de julio, se afirma que la calificación de un despido sin causa, con arreglo a una consolidada doctrina jurisprudencial, incluso aplicable a los despidos no comunicados por escrito, verbales o incluso tácitos, es la improcedencia. Y no la nulidad, que queda reservada para los casos más graves, con vulneración de derechos fundamentales, o relacionados con situaciones susceptibles de especial protección, para evitar, precisamente la vulneración de un derecho fundamental, el de no sufrir discriminación, previstos en el art. 55.5 del ET.

También añade que una carta de despido, por muy genérica que sea, no quebranta el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva del trabajador demandante, reconocido en el art. 24 de la Constitución Española (CE).

No obstante, en el caso analizado en sentencia el despido se produce en plena crisis sanitaria, y también económica, por la paralización de la actividad productiva, provocada por la pandemia de Covid 19, que justificó la declaración del estado de alarma. Estando ya vigente el art. 2 del Real Decreto Ley 9/2020, de 27 de marzo, que dispone: "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".

Fecha: 01/10/2020	DEPARTAMENTO: RRHH	REALIZADO POR: RRHH	REVISADO POR: MII	Página: 6/14
----------------------	-----------------------	------------------------	----------------------	-----------------

El Juez considera, en tanto en cuanto no exista doctrina jurisprudencial unificada, que los despidos que tengan lugar contrariando el art. 2 del Real Decreto Ley 9/2020 deben ser declarados improcedentes, y no nulos, por las siguientes razones:

- Por no existir obstáculo que permita predicar la aplicación de la doctrina jurisprudencial consolidada sobre los despidos sin causa.
- Porque la declaración de nulidad debería reservarse para los casos más graves, expresamente previstos en la ley, especialmente relacionados con los derechos fundamentales.
- Porque el artículo 2 del Real Decreto Ley 9/2020 no introduce una prohibición.

El mismo Juzgado de Barcelona, en sentencia del 31 de julio (número 170/2020), en un contrato que se extinguió por causas objetivas, y planteando una fundamentación casi idéntica a la sentencia anterior, ha resuelto que las causas organizativas alegadas son ajenas a la crisis sanitaria y económica generada por la pandemia de Covid-19 y el art. 2 del Real Decreto Ley 9/2020 apunta que las causas de fuerza mayor o de carácter económico, técnico, organizativo o productivo, derivadas de la crisis por el Covid-19 que podrían justificar un ERTE, no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido.

Sin embargo, en este caso, el Juzgado, considera necesario analizar si la indemnización legal que al demandante le corresponde puede considerarse mínimamente disuasoria para la empresa. La opinión del Juzgado es que no ya que la empresa, ni tan siquiera, se molestó en exponer con un mínimo de precisión las verdaderas motivaciones del despido al haber hecho cálculos sobre el coste de un despido improcedente.


Considera que esta circunstancia puede ser contraria al Convenio nº 158 de la OIT, por lo que considera necesario analizar si la aplicación en el presente caso del art. 56 del ET pudiera ser contraria a los compromisos internacionales asumidos por España.

En concreto, entiende que si la indemnización que legalmente corresponde para un despido sin causa, en nuestro ordenamiento calificado como improcedente, es tan exigua que no supone esfuerzo financiero alguno para la empresa, los efectos prácticos son los propios de un desistimiento, sin otra causa que la simple voluntad de la empleadora. Y ello podría ser contrario a las disposiciones del Convenio nº 158 de la OIT.

El Juzgado considera que la indemnización de 4.219,22 euros, en relación al salario del demandante 6.666,67 euros mensuales, es contraria al Convenio nº 158 de la OIT, por no tener un efecto disuasorio para la empresa, dando carta de naturaleza, como causa de extinción de la relación laboral, a la simple voluntad de la empleadora (el desistimiento).

El control de convencionalidad permite inaplicar en este caso el régimen ordinario del art. 56 del ET, y fijar una indemnización que sea verdaderamente disuasoria para

Fecha: 01/10/2020	DEPARTAMENTO: RRHH	REALIZADO POR: RRHH	REVISADO POR: MII	Página: 7/14
----------------------	-----------------------	------------------------	----------------------	-----------------

Cód. Documento: 13-RRHH-20	NOVEDADES LABORALES OCTUBRE 2020	
-------------------------------	----------------------------------	--

la empresa, y que compense suficientemente al trabajador por la pérdida de su ocupación. Continúa la sentencia, considerando que, en atención a las circunstancias del caso analizado, tanto relativas al proceder empresarial como al perjuicio sufrido por el trabajador, se estima oportuno conceder una indemnización, para el caso de opción empresarial por la extinción indemnizada, equivalente al salario de 9 meses, que en el caso del demandante asciende a 60.000 euros. Y, en cualquier caso, se le reconoce a la empresa la posibilidad de optar por la readmisión del trabajador.

#### 4. MEDIDAS SOCIALES EN DEFENSA DEL EMPLEO.

Mediante el Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo, publicado en el BOE de 30 de septiembre, en el que, entre otras medidas, se prorrogan automáticamente todos los ERTES vigentes de Fuerza Mayor, basados al artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.

Sin perjuicio de un análisis más detallado, les avanzamos las principales medidas adoptadas.

##### **ERTES POR FUERZA MAYOR BASADOS EN EL ARTÍCULO 22 DEL RDL 8/2020**

Los ERTE por Fuerza Mayor vigentes en el momento de publicación del Real Decreto-ley 30/2020, se prorrogarán automáticamente hasta el 31 de enero de 2021 a efectos de prestaciones por desempleo de los trabajadores y suspensión de sus contratos de trabajo.

Pese a la prórroga automática aprobada para este tipo de ERTES, las empresas que los mantengan deberán formular una **nueva solicitud colectiva de prestaciones por desempleo** para las personas trabajadoras afectadas, **antes del día 20 de octubre de 2020**, así como comunicar a la Entidad Gestora, cuando ello proceda, la renuncia total y definitiva al ERTE además de las posibles desafectaciones o reducciones con carácter previo a su efectividad.

Para este tipo de ERTES, prorrogados automáticamente, no se establece ningún tipo de exoneraciones en las cuotas a la Seguridad Social, por lo que, únicamente habrá exoneraciones para aquellas empresas pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura y una reducida tasa de recuperación de actividad y cuya actividad se clasifique en algún de los CNAE detallados en el Anexo; para aquellas dependientes o integrantes de la cadena de valor de los sectores anteriormente indicados; y para aquellas empresas que tramiten un nuevo ERTE por impedimento o ERTE por limitaciones.

Fecha: 01/10/2020	DEPARTAMENTO: RRHH	REALIZADO POR: RRHH	REVISADO POR: MII	Página: 8/14
----------------------	-----------------------	------------------------	----------------------	-----------------



#### ERTES POR IMPEDIMENTO EN EL DESARROLLO DE SU 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, deben tramitar un nuevo ERTE ante la autoridad laboral conforme al artículo 47.3 del ET, con las siguientes características:

- Se aplicará por centro de trabajo.
- Se aplicarán las exoneraciones siguientes a las cuotas de la Seguridad Social para los trabajadores suspendidos durante el período de cierre y hasta el 31 de enero de 2021:
  - a) Empresas con menos de 50 trabajadores en situación de alta en Seguridad Social a 29 de febrero de 2020: Exoneración del 100%.
  - b) Empresas de 50 o más trabajadores en situación de alta en Seguridad Social a 29 de febrero de 2020: Exoneración del 90%.

#### ERTES DE REBROTE

Los ERTES autorizados en base a lo dispuesto en el apartado 2 de la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, se mantendrán vigentes en los términos recogidos en las correspondientes resoluciones estimatorias, expresas o por silencio administrativo.

Desde la entrada en vigor del presente Real Decreto-ley podrán aplicar las siguientes exoneraciones a las cuotas de la Seguridad Social para los trabajadores suspendidos durante el período de cierre y hasta el 31 de enero de 2021:

- Empresas con menos de 50 trabajadores en situación de alta en Seguridad Social a 29 de febrero de 2020: Exoneración del 100%.
- Empresas de 50 o más trabajadores en situación de alta en Seguridad Social a 29 de febrero de 2020: Exoneración del 90%.

#### ERTES POR LIMITACIONES DEL DESARROLLO NORMAL DE ACTIVIDAD

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 aplicar las siguientes medidas.

- Deberán tramitar un nuevo ERTE ante la autoridad laboral de acuerdo con lo previsto en el artículo 47.3 del ET.
- Los ERTES se aplicarán por centro de trabajo.
- Se aplicarán las exoneraciones siguientes a las cuotas de la Seguridad Social para los trabajadores suspendidos durante el período de cierre y hasta el 31 de enero de 2021:
  - a) Empresas de menos de 50 trabajadores: Exoneración del 100%, 90%, 85% y 80%, los meses de octubre, noviembre, diciembre y enero, respectivamente.
  - b) Empresas de más de 50 trabajadores: Exoneración del 90%, 80%, 75% y 70%, los meses de octubre, noviembre, diciembre y enero, respectivamente

Fecha: 01/10/2020	DEPARTAMENTO: RRHH	REALIZADO POR: RRHH	REVISADO POR: MII	Página: 9/14
----------------------	-----------------------	------------------------	----------------------	-----------------

### **ERTES POR CAUSAS ETOP DERIVADAS DEL COVID-19**

A los nuevos ERTES por causas ETOP vinculados al COVID-19 les resultará de aplicación el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, desde la entrada en vigor del nuevo Real Decreto-ley y hasta 31 de enero de 2021, con el procedimiento abreviado, el informe potestativo de la Inspección de Trabajo y la prioridad de los sindicatos más representativos del sector frente a las comisiones ad hoc en la constitución de la comisión negociadora.

La tramitación de estos ERTES puede iniciarse durante la vigencia de los ERTES de fuerza mayor. Si un ERTE por causa ETOP se inicia tras la finalización de un ERTE por causa de fuerza mayor se retrotraen sus efectos a la fecha de finalización de éste.

Los ERTES por causas ETOP, tramitados conforme al artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, vigentes a la fecha de entrada en vigor del nuevo Real Decreto-ley, se mantienen en los términos de la comunicación final de la empresa a la autoridad laboral y por el plazo establecido en la misma.

Cabrá la prórroga de un ERTE ETOP que finalice durante la vigencia del presente Real Decreto-ley siempre que exista acuerdo en el período de consultas desarrollado conforme al artículo 23 citado.

La prórroga debe ser tramitada ante la autoridad laboral receptora de la comunicación final del expediente que se proroga.

Sólo tendrán exoneración en las cuotas a la Seguridad Social, desde 1 de octubre de 2020 a 31 de enero de 2021, los ERTES ETOP vinculados a los CNAE detallados en el Anexo del Real Decreto-ley 30/2020.


### **ERTES DE EMPRESAS DE SECTORES CON UNA TASA DE COBERTURA DE MÁS DE UN 15% DE TRABAJADORES EN ERTE Y MENOS DE UN 65% DE TASA DE RECUPERACIÓN**

Esta previsión se limita a ERTES ya existentes prorrogados que se exonerarán sobre la base de los factores siguientes:

- Empresas cuya actividad se incluye en alguno de los CNAES recogidos en el anexo del presente Real Decreto-ley.
- Empresas integrantes de la cadena de valor o dependientes indirectamente de las empresas del anterior punto: Aquellas que, durante 2019, han generado al menos, un 50% de su facturación en operaciones realizadas de forma directa con las incluidas en alguno de esos CNAES.

La solicitud de declaración de empresa dependiente o integrante de la cadena de valor deberá presentarse, entre los días 5 y 19 de octubre de 2020, ante la autoridad laboral que hubiera dictado resolución, expresa o tácita, del ERTE prorrogado.

Fecha: 01/10/2020	DEPARTAMENTO: RRHH	REALIZADO POR: RRHH	REVISADO POR: MII	Página: 10/14
----------------------	-----------------------	------------------------	----------------------	------------------

Cód. Documento: 13-RRHH-20	<b>NOVEDADES LABORALES OCTUBRE 2020</b>	
-------------------------------	---	--

Quedarán exoneradas de las cuotas a la Seguridad Social entre el 1 de octubre de 2020 y el 31 de enero de 2021, las siguientes empresas:

- Con un ERTE por fuerza mayor prorrogado incluidas en los CNAES del anexo o integrantes de la cadena de valor o dependientes indirectamente de aquellas incluidas en esos CNAES.
- Que transiten de un ERTE de fuerza mayor a un ERTE ETOP incluidas en los CNAES seleccionados o integrantes de la cadena de valor o dependientes indirectamente de aquellas incluidas en esos CNAES.
- Que tengan un ERTE ETOP en el que vinieran exonerándose y cuya actividad se clasifique en alguno de los CNAES del anexo.

Las exoneraciones aplicables en estas empresas serán las siguientes:

- a) El 85% de las cuotas a la Seguridad Social de 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 las cuotas a la Seguridad Social de 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.

#### **TRAMITACIÓN DE LAS EXENCIONES**

Las exenciones en la cotización se aplicarán 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 ERTES 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 renuncia expresa al ERTE determina la finalización de estas exenciones desde la fecha de efectos de dicha renuncia. Las empresas deberán comunicar a la TGSS, así como a la autoridad laboral que hubiese dictado la resolución expresa o tácita en el mismo, esta renuncia expresa al ERTE.

Fecha: 01/10/2020	DEPARTAMENTO: RRHH	REALIZADO POR: RRHH	REVISADO POR: MII	Página: 11/14
----------------------	-----------------------	------------------------	----------------------	------------------

#### **LÍMITES RELACIONADOS CON EL REPARTO DE DIVIDENDOS Y LA TRANSPARENCIA FISCAL**

Se mantienen los límites para la tramitación de expedientes de regulación temporal de empleo respecto de las empresas y entidades que tengan su domicilio fiscal en países o territorios calificados como paraísos fiscales, así como los establecidos en relación al reparto de dividendos correspondientes al ejercicio fiscal 2020.

#### **SALVAGUARDA DEL EMPLEO**

Se mantiene el compromiso de mantenimiento del empleo, en su regulación inicial, a las empresas beneficiarias de exoneraciones en ERTES de fuerza mayor prorrogados y de rebrote del Real Decreto-ley 24/2020. Aquellas empresas que reciban exoneraciones incluidas en este nuevo RDL quedarán comprometidas a un nuevo período de seis meses de salvaguarda del empleo.

En caso de que existiese un compromiso de mantenimiento de empleo anterior vigente, el inicio del nuevo periodo de salvaguarda comenzará cuando haya concluido el del ERTE anterior.

#### **REALIZACIÓN DE HORAS EXTRAORDINARIAS Y EXTERNALIZACIONES DE LA ACTIVIDAD**

Tal y como ya estaba vigente, en las empresas acogidas a ERTE no podrán realizarse horas extraordinarias, establecerse nuevas externalizaciones de la actividad, ni concertarse nuevas contrataciones, sean directas o indirectas salvo por razones de formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas.

#### **PRESTACIONES POR DESEMPLEO**

Se extienden las prestaciones por desempleo sin exigencia del período de carencia hasta el próximo 31 de enero de 2021.

Por otra parte, las personas trabajadoras afectadas por un ERTE mantendrán el "contador a cero" para aquellas personas que sean afectadas por un despido objetivo, individual o colectivo, u otro basado en cualquier causa, que sea declarado improcedente, durante el año 2021, o si se extingue su contrato temporal dentro de este año.

La cuantía de la prestación por desempleo reconocida a las personas trabajadoras afectadas por ERTES 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.

Por último, las personas afectadas por un ERTE tendrán atención preferente para recibir cursos de formación y se pondrán en marcha acciones específicas para este colectivo.

Fecha: 01/10/2020	DEPARTAMENTO: RRHH	REALIZADO POR: RRHH	REVISADO POR: MII	Página: 12/14
----------------------	-----------------------	------------------------	----------------------	------------------

**MEDIDAS DE APOYO A LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS**

Se establece 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.

**ANEXO – CNAE DE 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**

ID CNAE-09	CNAE-09 4 DÍGITOS
0710	Extracción de minerales de hierro.
2051	Fabricación de explosivos.
5813	Edición de periódicos.
2441	Producción de metales preciosos.
7912	Actividades de los operadores turísticos.
7911	Actividades de las agencias de viajes.
5110	Transporte aéreo de pasajeros.
1820	Reproducción de soportes grabados.
5122	Transporte espacial.
4624	Comercio al por mayor de cueros y pieles.
7735	Alquiler de medios de transporte aéreo.
7990	Otros servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos.
9004	Gestión de salas de espectáculos.
7729	Alquiler de otros efectos personales y artículos de uso doméstico.
9002	Actividades auxiliares a las artes escénicas.
4741	Comercio al por menor de ordenadores, equipos periféricos y programas informáticos en establecimientos especializados.
3220	Fabricación de instrumentos musicales.
3213	Fabricación de artículos de bisutería y artículos similares.
8230	Organización de convenciones y ferias de muestras.

Fecha: 01/10/2020	DEPARTAMENTO: RRHH	REALIZADO POR: RRHH	REVISADO POR: MII	Página: 13/14
----------------------	-----------------------	------------------------	----------------------	------------------

7722	Alquiler de cintas de vídeo y discos.
5510	Hoteles y alojamientos similares.
3316	Reparación y mantenimiento aeronáutico y espacial.
1811	Artes gráficas y servicios relacionados con las mismas.
5520	Alojamientos turísticos y otros alojamientos de corta estancia.
4939	tipos de transporte terrestre de pasajeros n.c.o.p.
5030	Transporte de pasajeros por vías navegables interiores.
1812	Otras actividades de impresión y artes gráficas.
9001	Artes escénicas.
5914	Actividades de exhibición cinematográfica.
1393	Fabricación de alfombras y moquetas.
8219	Actividades de fotocopiado, preparación de documentos y otras actividades especializadas de oficina.
9321	Actividades de los parques de atracciones y los parques temáticos.
2431	Estirado en frío.
5223	Actividades anexas al transporte aéreo.
3212	Fabricación de artículos de joyería y artículos similares.
5590	Otros alojamientos.
5010	Transporte marítimo de pasajeros.
7711	Alquiler de automóviles y vehículos de motor ligeros.
4932	Transporte por taxi.
2670	Fabricación de instrumentos de óptica y equipo fotográfico.
9601	Lavado y limpieza de prendas textiles y de piel.
9329	Otras actividades recreativas y de entretenimiento.