

Análisis Reales Decretos 8-2020 y 7-2020 en el que se establecen determinadas medidas extraordinarias para hacer frente al impacto económico originado por el COVID-19 a los empresarios ya sean personas jurídicas o empresarios autónomos.

I.- Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

1.1.- El capítulo I articula una serie de medidas de apoyo a trabajadores autónomos que se ven particularmente afectados por las circunstancias actuales y, por ello, merecen una atención destacada en el presente real decreto-ley creando una prestación extraordinaria por cese de actividad

Artículo 17. Prestación extraordinaria por cese de actividad para los afectados por declaración del estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

-**Duración de la prestación.** Un mes desde la entrada en vigor del tiempo de su percepción se entenderá como cotizado y no reducirá los períodos de prestación por cese de actividad a los que el beneficiario pueda tener derecho en el futuro.

- **Requisitos.** Tendrán derecho a la prestación extraordinaria por cese de actividad que se regula en este artículo, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

- **Estar afiliados y en alta como trabajadores por cuenta propia o autónomos o trabajadores del Mar,** en la fecha de la declaración del estado de alarma

- En caso de que su actividad no se vea suspendido pero acrediten una **reducción de su facturación en, al menos, un 75 por ciento,** en relación con la efectuada en el semestre anterior.

- **Hallarse al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social.** Si en la fecha de la suspensión de la actividad o de la reducción de la facturación 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.

- **Cuantía.** Se determinará aplicando el 70 por ciento a la base reguladora, calculada de conformidad con lo previsto en el [artículo 339 de la Ley General de la Seguridad Social](#). Cuando no se acredite el período mínimo de cotización para tener derecho a la prestación, la cuantía de la prestación será equivalente al 70 por ciento de la base mínima de cotización 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.

- **Incompatibilidades.** La percepción será incompatible con cualquier otra prestación del sistema de Seguridad Social

1.2.- El capítulo II establece las medidas de flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de actividad para evitar despidos.

Los **Expedientes de Regulación de Empleo Temporales (ERTEs) por fuerza mayor** se han convertido en la respuesta más habitual de muchas empresas al **parón de la actividad por el coronavirus**. Los **ERE temporales (ERTE)** permiten suspender de forma temporal los contratos de los trabajadores afectados para que se reincorporen cuando se reactive la actividad y de esa manera se consigue evitar el despido. En el caso de fuerza mayor, tiene una regulación especial que queda amparada por lo dispuesto en [Real Decreto 8/2020 de 17 marzo MEDIDAS URGENTES IMPACTO CORONAVIRUS](#) (Artículos 22 al 28 inclusive).

¿Qué es fuerza mayor?

Todos los ERTE que tengan "causa directa" en la pérdida de negocio por las medidas puestas en marcha por el Gobierno, por contagio de la plantilla o por medidas de aislamiento preventivo, se considerarán de fuerza mayor y se resolverán en un plazo máximo de siete días. Las empresas tendrán que remitir a la autoridad laboral un informe que explique las circunstancias que le han llevado a presentar el ERTE

La Normativa laboral prevé que la existencia de fuerza mayor deberá ser constatada por la autoridad laboral. "El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañada de los medios de prueba y memoria justificativa que estime necesarios y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores (si los hubiere), quienes ostentarán la condición de parte interesada en la totalidad de la tramitación del procedimiento".

¿Se negocia un ERTE por fuerza mayor?

A diferencia de un ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, una regulación por fuerza mayor solo se comunica a los representantes de los trabajadores y se aplica en un máximo de cinco días, cuando la autoridad laboral aprueba el expediente. En un ERTE convencional, existe un periodo de negociación que es de 15 días para la mayoría de empresas.

¿Cuándo se puede aplicar?

Un ERTE por causa de fuerza mayor se puede aplicar a partir del momento en el que se produce la causa de fuerza mayor que serían la fecha de publicación del Real Decreto que establecía las medidas decretadas por el gobierno de cierre de comercios en concreto [Decreto 463/2020 14 marzo ESTADO DE ALARMA](#), por el que se declara el estado de alarma en su **artículo 10** se establecen las medidas de contención en el ámbito de la actividad comercial (suspensión apertura al público de determinados locales y establecimientos minoristas exceptuados los de alimentación, farmacias, médicos, ópticas, prensa, gasolineras, estancos, veterinarios, tiendas alimentación animales, peluquerías, lavanderías y comercios equipos tecnológicos y de telecomunicaciones).

¿Cuánto dura un ERTE por fuerza mayor?

Un ERTE por fuerza mayor tiene una duración indefinida con un máximo de 12 meses prorrogables por otro periodo igual (Se presupone que la fuerza mayor desaparece al finalizar el cierre decretado por el

gobierno). En cambio, un ERTE convencional tiene que especificar los días de suspensión de contrato o bien el porcentaje de reducción de jornada.

Todas estas medidas estarán vigentes mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del coronavirus.

¿Cuánto cobran los afectados de un ERTE?

Los trabajadores afectados por una suspensión temporal de empleo motivada por el coronavirus perciben la prestación por desempleo. La cantidad es un 70% de la base reguladora de su cotización a la Seguridad Social durante los 180 días anteriores. En ese cálculo no se tienen en cuenta las cotizaciones por horas extras. A partir del día 181 de suspensión del contrato, el empleado empieza a percibir el 50% de la base reguladora.

La duración de la prestación se extenderá hasta la finalización del período de suspensión del contrato de trabajo o de reducción temporal de la jornada de trabajo de las que trae causa.

¿Cuáles son los topes de la prestación en situación de desempleo?

Tope mínimo de la prestación

- En caso de no tener hijos/as: 501,98 €
- En el caso de tener uno o más hijos/as: 671,40 €

Tope máximo de la prestación

- En el caso de no tener hijos/as: 1.098,09 €
- Cuando hay un/a hijo/a cargo: 1.254,86 €.
- En el supuesto de tener dos o más hijos/as, se recibirá el máximo que se cobra: 1.411,83 €

Enlace para hacer simulación de prestación:

<https://sede.sepe.gob.es/dgsimulador/introSimulador.do>

¿Quién puede cobrar el desempleo?

Todos los trabajadores afectados por estos procedimientos tendrán derecho a cobrar el paro aunque no cumplan con el periodo de cotización mínimo exigido para ello.

El Estado, a través del SEPE, será el que se haga cargo de las prestaciones por desempleo de todos los trabajadores que se vean afectados por ERTes mientras dure la crisis sanitaria, aún en el caso de que no hayan cotizado el tiempo suficiente (periodo de carencia) para acceder al subsidio por desempleo

En la normativa general de los ERTE tienen derecho a cobrar prestación por desempleo los trabajadores que hayan cotizado un mínimo de 360 días. En ese caso, pueden percibir la prestación de paro un máximo de 120 días.

¿Cuánto desempleo gasta el afectado?

Además, no se considerará consumido el tiempo que dure la percepción de esta prestación (contador a cero). Se considerará como un paréntesis en la prestación de desempleo que no afectará a eventuales prestaciones futuras del cotizante.

¿Qué pasa con las cotizaciones?

Durante el periodo de suspensión temporal se mantienen las cotizaciones a la Seguridad Social de los trabajadores afectados. Las empresas pueden pedir a la Seguridad Social la exoneración, para que se haga cargo la Administración, en el caso de un ERTE por fuerza mayor. En concreto el real decreto ha aprobado la exoneración del pago de cotizaciones a aquellas empresas que, en lugar de despedir trabajadores, se acojan a expedientes de regulación de empleo temporales (ERTE). Se establece que la exoneración de cotizaciones a las empresas que acometan expedientes de regulación de empleo temporales (ERTEs) por fuerza mayor será del 75% para las empresas que a 29 de febrero de este año tuvieran más de 50 trabajadores en alta en la Seguridad Social y para las que a esa misma fecha tuvieran menos de 50 trabajadores, la exoneración de pagar la cotización empresarial alcanzará el 100%,

Dicha exoneración no tendrá efectos para el trabajador, manteniéndose la consideración de dicho período como efectivamente cotizado a todos los efectos.

La exoneración de cuotas se aplicará por la Tesorería General de la Seguridad Social a instancia del empresario, previa comunicación de la identificación de los trabajadores y período de la suspensión o reducción de jornada.

Las medidas extraordinarias en el ámbito laboral aprobadas en Real Decreto 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.

También para facilitar los trámites, no será necesario que las empresas realicen ninguna solicitud expresa ante la Tesorería General de la Seguridad Social, sino que directamente no se facturarán las cotizaciones de los empleados identificados por la empresa a través del Sistema de Liquidación Directa y el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

II.- Real Decreto-ley 7/2020, de 12 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes para responder al impacto económico del COVID-19.

El capítulo IV recoge las medidas de apoyo financiero transitorio. Así, se persigue mitigar el posible impacto que el escenario de contención reforzada pueda tener en los sectores más vulnerables de la

economía, esto es, PYMES y autónomos. Con esta finalidad, para evitar posibles tensiones en tesorería que puedan experimentar estos colectivos, se propone una flexibilización en materia de aplazamientos, concediendo durante seis meses esta facilidad de pago de impuestos a PYMES y autónomos, previa solicitud.

Artículo 14. Aplazamiento de deudas tributarias.

1. En el ámbito de las competencias de la Administración tributaria del Estado, a los efectos de los aplazamientos a los que se refiere el artículo 65 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, se concederá el aplazamiento del ingreso de la deuda tributaria correspondiente a todas aquellas declaraciones-liquidaciones y autoliquidaciones cuyo plazo de presentación e ingreso finalice desde la fecha de entrada en vigor del presente real decreto-ley y hasta el día 30 de mayo de 2020, ambos inclusive, siempre que las solicitudes presentadas hasta esa fecha reúnan los requisitos a los que se refiere el artículo 82.2.a) de la Ley anterior.

2. Este aplazamiento será aplicable también a las deudas tributarias a las que hacen referencia las letras b), f) y g) del artículo 65.2 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria. Esto para los mortales es que también pueden aplazarse las liquidaciones del I.R.P.F. (Modelos 111)

3. Será requisito necesario para la concesión del aplazamiento que el deudor sea persona o entidad con volumen de operaciones no superior a 6.010.121,04 euros en el año 2019. 4.

Las condiciones del aplazamiento serán las siguientes:

a) El plazo será de seis meses.

b) No se devengarán intereses de demora durante los primeros tres meses del aplazamiento.