

PLAN VIABILIDAD HOSTELERIA 4T

Si analizamos las noticias de las últimas semanas podemos intuir hacia donde van las medidas de restricción de movilidad y contacto social con una clara repercusión para la hostelería:

08 OCT 20 - 00:00 | EUROPA PRESS ZARAGOZA, HUESCA Y LA ALMUNIA ENTRAN A LAS 00:00 HORAS EN FASE 2 Con estas nuevas medidas, el aforo en el interior de los locales de hostelería se reduce al 50%

09 OCT 20 - 00:00 | EUROPA PRESS EL TSJA TUMBA LAS REESTRICCIONES DE AFORO EN BARES Y RESTAURANTES DE ZARAGOZA Igualmente, seguirá prohibido el consumo en barra

09 OCT 20 - 00:00 | EUROPA PRESS EL GOBIERNO CENTRAL APRUEBA EL DECRETO DE ESTADO DE ALARMA EN MADRID Se restablecen así las medidas anuladas por el TSJM

11 OCT 20 - 00:00 | EUROPA PRESS EL GOBIERNO DE NAVARRA ORDENA NUEVAS REESTRICCIONES POR LA PANDEMIA Los aforos en hostelería se limitan más

12 OCT 20 - 00:00 | EUROPA PRESS LA COMUNIDAD DE MADRID REESTRINGE LA MOVILIDAD EN OTRAS SIETE ZONAS BÁSICAS DE SALUD Se trata de zonas no afectadas por el Estado de Alarma

14 OCT 20 - 00:00 | EUROPA PRESS EL GOBIERNO CATALÁN ANUNCIA EL CIERRE DE BARES Y RESTAURANTES DURANTE 15 DÍAS Así lo han comunicado en rueda de prensa

15 OCT 20 - 00:00 | EUROPA PRESS MELILLA ANUNCIA 15 DÍAS DE CIERRE DE LA HOSTELERÍA A PARTIR DEL 18 DE OCTUBRE También se prohíbe la celebración de bodas, bautizos y comuniones

El día 16/10/2020 se publicó en el BOCYL las medidas para controlar el COVID en CASTILLA Y LEON con fuerte repercusión sobre la hostelería (no consumo barra, aforos,...)



Nuestra impresión es que se incrementarán las medidas restrictivas por los menos hasta mediados de diciembre para bajar la incidencia del COVID 19 a unos niveles que permitan relajarlos en ese momento y salvar campaña de NAVIDAD. En este contexto el sector de restauración y hostelería va a sufrir unos meses muy complejos en los cuales debemos actuar con cabeza y tomar medidas proactivas dentro de un plan de contingencia que nos

permita mantener la viabilidad de nuestros negocios. Dando por hecho que cada negocio requiere un análisis individual os dejamos algunas apreciaciones de distintas medidas a analizar al menos:

1.- AJUSTE PLANTILLA y ERTES. Esta es una de las cuestiones que debemos analizar con más cuidado. Podemos optar principalmente por dos opciones primarias:

A.- PRORROGAR ERTE DE FUERZA MAYOR. En este caso si no estamos en los epígrafes del RDL 30/2020 no tendremos bonificación seguridad social aunque no se ampliaría la cláusula de salvaguarda del empleo de 6 meses.

B.- SOLICITAR ERTE FUERZA MAYOR POR IMPEDIMENTO O LIMITACIÓN (salvo cierre obligatorio nos iríamos al de LIMITACION por restricción de aforos, horarios,...). Creemos que esta es la medida más adecuada ya que nos permite una bonificación del 100%, 95%, 90% y 85% en las cotizaciones a la seguridad social en los meses de OCTUBRE A ENERO respectivamente. Eso sí, se nos ampliaría la cláusula de salvaguarda del empleo de 6 meses.

Existe también la opción de solicitar ERTE ETOP pero consideramos más adecuada elegir entre las dos opciones anteriores (en este documento tenéis un informe detallado de toda las opciones de ERTES)

2.- PRESTACION POR CESE DE ACTIVIDAD. Existe hasta cuatro casos por los que nos podemos acoger. Debemos analizar con nuestros asesores y mutuas si podemos estar en algunos de ellos. En principio la más factible es la que se basa en la reducción de facturación al 25% (esto se dará en caso de cierre total o parcial de nuestro negocio en este 4 trimestre). Os detallamos en este documento todos los casos.

3.- TERRAZAS DE INVIERNO. Aquí estamos ante la siguiente cuestión: acondicionar una terraza en unas condiciones de comodidad en invierno en CASTILLA Y LEON requiere una inversión fuerte que solo tendría sentido sin tengo garantías de mantenimiento en años futuros. Debemos analizar con cuidado cada paso en este sentido.

4.- TAKE AWAY Y DELIVERO. Esta línea de negocio puede ser interesante en este periodo que empieza. El invierno suele ser mejor época para estos servicios. Si optamos por esta opción hay que hacer las cosas bien, protocolos sanitarios, packaging y realizar un scandallo con los costes del servicio (GLOVO, UBER EATS,...cobran en torno a un 30%)

5.- FINANCIACION y AYUDAS. Siguen abiertas líneas ICO COVID, IBERAVAL,...en condiciones muy favorables. Ahora bien no es pedir por pedir, debemos realizar unos cálculos de nuestras necesidades de financiación, plazos,...

Por otro lado hay abiertas líneas de ayudas en las distintas administraciones y se esperan nuevas en los meses siguientes, debemos estar continuamente de las convocatorias.

6.- RENEGOCIACION ALQUILERES.- Es el momento de intentar renegociar bajas o moratorias en nuestros contratos y si debemos cerrar incluso aplicar la condición REBUS SIC STANTIBUS.

Aunque siempre lo mejor...un buena negociación.

7.- DIGITALIZACION.- La digitalización ha llegado para quedarse y debemos aprovechar este momento para avanzar en ella. CARTAS DIGITALES, WEBS, PEDIDOS ON LINE Y DELIVERO,...y sin olvidar las numerosas ayudas para avanzar en este aspecto.

En conclusión debemos analizar todas las opciones y tomar medidas racionales e incluso si es necesario plantearnos un cierre temporal (aunque esta creemos debe ser nuestra última opción).

PLAN VIABILIDAD HOSTELERIA

PRORROGA ERTES



GUÍA SOBRE LA PRÓRROGA DE ERTE HASTA EL 31 DE ENERO DE 2021: OPCIONES PARA LA HOSTELERÍA

Los empresarios de hostelería pueden prorrogar los ERTE por causa de fuerza mayor hasta el 31 de enero de 2021; eso sí, sin exoneraciones de la Seguridad Social, salvo que recurran a ERTE por impedimento o limitación o demuestren dependencia de una empresa sí incluida entre los sectores más afectados por la crisis. Es la consecuencia de un hecho: la hostelería no está incluida en la lista de CNAE del anexo del nuevo real decreto-ley, de modo que bares y restaurantes podrán seguir empleando una herramienta que una mayoría de comenzó a utilizar el pasado marzo frente al parón derivado de la emergencia sanitaria del Covid-19, pero teniendo que asumir los costes sociales, ya que por regla general no podrán aplicarse las exenciones de la Seguridad Social, salvo que los negocios estén sujetos a restricciones o limitaciones (sumándose en ese caso 6 meses adicionales de salvaguarda del empleo). Esta es una guía (elaborada con ayuda de KPMG Abogados) para conocer el detalle del nuevo Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre (publicado en el BOE el 30 de septiembre) y las opciones para el hostelero ante la posible prórroga hasta el 31 de enero de 2021. Además de la guía, detallamos opciones y limitaciones para despedir en la 'crisis Covid', diferenciando entre salvaguarda del empleo y obligación de no usar la causa Covid para despedir.

El pasado 30 de septiembre, se publicó en el BOE el Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo, que materializa la **prórroga de los ERTE hasta el 31 de enero de 2021**, aprobada un día antes en el Consejo de Ministros y que, finalmente, obtuvo el respaldo de CEOE al conseguir la ampliación de coberturas a ciertos sectores económicos. "Es un Real Decreto tan sumamente complejo que genera muchísimas dudas", señala **Francisco Fernández, socio del área de Laboral de KPMG Abogados**. En esta norma, se crean, entre otras novedades, dos nuevas modalidades de ERTE: ERTE por impedimento y ERTE por limitación de actividad.

Antes de analizar el impacto del nuevo real decreto, hacemos un repaso a lo ocurrido sobre ERTE en hostelería en los últimos meses:

- Con la **declaración del estado de alarma** el pasado marzo a raíz de la **emergencia sanitaria del Covid-19**, el Gobierno aprobó un Real Decreto-ley en el que regulaba los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) (a través del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del Covid-19). **Para la hostelería, la opción mayoritaria fue el ERTE por causa de fuerza mayor**, cuyos beneficios son que el dueño del negocio hostelero dejaba de pagar salarios y cotización a la Seguridad Social (o únicamente paga el 25% si tiene más de 50 empleados) mientras los contratos de trabajo estaban suspendidos durante el estado de alarma. Aquí puedes leer nuestra guía sobre ERTE y ERE en hostelería, que publicamos el pasado abril.

- En **mayo**, por un lado, la **Dirección General de Trabajo** aclaró que era posible **‘sacar’ parcial y progresivamente a empleados del ERTE**; y, por otro, el Ejecutivo aprobó otro Real Decreto-ley con el que introdujo la **distinción entre ERTE total o parcial**, con diferente tratamiento a efectos de los costes laborales para los empresarios (**Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo**).
- A finales de junio, el Gobierno publicó otro **Real Decreto-ley que prorrogaba los ERTEs hasta el 30 de septiembre** (**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 el sector hostelero español, los **dueños de bares y restaurantes** optaron ya desde el cierre en marzo por aplicar **ERTEs por causa de fuerza mayor**, del que han ido sacando total o parcialmente a sus plantillas, en función de la reapertura de sus negocios y de su progresiva (o no) recuperación, lo que, además, se tradujo en la **prórroga de los ERTE hasta el 30 de septiembre**. De hecho, la fecha entre el fin del estado de alarma y el 30 de junio y la fecha del 30 de septiembre, claves en la gestión de los ERTE, han marcado incluso **puntos de inflexión en cuanto a la reapertura de negocios hosteleros**.

Mientras, bastantes hosteleros todavía **mantienen sus negocios cerrados desde marzo** y sus plantillas en ERTE **por causa de fuerza mayor**, por lo que **la posibilidad de su extensión más allá del 30 de septiembre resultaba fundamental para un sector particularmente tocado por la ‘crisis Covid’** y, desde el final del estado de alarma, por los **brotes y/o restricciones** impuestas en determinadas localidades, como ocurre **desde anoche en Madrid**. Eso sí, se pueden extender los ERTE pero ya sin que el hostelero pueda seguir disfrutando de las excepciones de la Seguridad Social (como ocurría hasta el 30 de septiembre), salvo en algunos casos, que ahora detallaremos.

Con el **nuevo Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre**, que permite **extender los ERTE por causa de fuerza mayor hasta el 31 de enero de 2021**, el hostelero tiene varias opciones:

1. CONTINUAR CON EL ERTE DE FUERZA MAYOR

Continuar con el ERTE de fuerza mayor total o parcial, prorrogándolo hasta el 31 de enero de 2021 y manteniendo el actual compromiso de **salvaguarda del empleo durante 6 meses, sin tener exoneraciones de la Seguridad Social** y, por lo tanto, sin asumir otros 6 meses de mantenimiento del empleo. En ese caso, se beneficiaría de que el SEPE seguiría abonando su prestación a los trabajadores que estuvieran en ERTE y el hostelero costearía la Seguridad Social de todos los trabajadores, ya sin beneficiarse de exoneraciones.

En el caso de la hostelería, es un sector que NO está dentro del anexo-listado de sectores especialmente afectados por los efectos del Covid por lo que no hay opción de prorrogar el ERTE por causa de fuerza mayor manteniendo las exoneraciones de la Seguridad Social (salvo que se recurra a ERTE por impedimento o limitación, que veremos en el punto 2).

Si el ERTE por fuerza mayor (sea total o parcial) ya estaba activo hasta el 30 de septiembre, puede **prorrogarse hasta el día 31 de enero de 2021**, de modo que **NO hay exoneraciones en los seguros sociales a partir del mes de octubre**. Según explica la asociación **Hostelería Madrid**:

- Estas empresas deben formular una **nueva solicitud colectiva de prestaciones por desempleo antes del 20 de octubre de 2020** de todos los trabajadores que permanezcan en el ERTE.
- Los **trabajadores** percibirán su **prestación por desempleo hasta el 31 de enero de 2021** y la cuantía de la prestación **seguirá siendo del 70%**, no computándose como consumidas las prestaciones por desempleo disfrutadas durante los expedientes de regulación temporal de empleo por aquellas personas que accedan a un nuevo derecho antes del 1 de enero de 2022.

2. ERTE POR IMPEDIMENTO O LIMITACIÓN DE ACTIVIDAD

Tramitar un ERTE nuevo por IMPEDIMENTO O LIMITACIÓN de actividad, con el que se asumirían compromisos de **mantenimiento del empleo durante otros 6 meses**, una vez finalizados los 6 meses de garantía de empleo del ERTE anterior. Como beneficio, el hostelero tendría **exoneraciones en la Seguridad Social** de la plantilla que todavía mantiene en ERTE. Es decir, hay una ampliación del compromiso de mantenimiento del empleo 6 meses más, en el caso de beneficiarse de nuevas exoneraciones. **La duración de estos ERTEs queda restringida solo a la duración de las nuevas restricciones o medidas de contención sanitaria adoptadas**, a partir del 1 de octubre de 2020, por autoridades españolas o extranjeras que se impongan y que supongan el impedimento o la limitación de la actividad.

Así, **todas las actividades que tenían un ERTE por causa de fuerza mayor pueden prorrogarlo** y si está su CNAE en el anexo del Real Decreto (NO es el caso de la hostelería; sí lo es de los hoteles), se siguen aplicando unas exoneraciones especiales, pero **las empresas que disfruten exoneraciones en las cuotas a la Seguridad Social derivadas del RD-ley 30/2020 quedarán comprometidas a un nuevo periodo de 6 meses de salvaguarda del empleo**. En el caso de la hostelería, la única opción de tener exoneraciones es recurrir al ERTE por impedimento o limitación. “Si la empresa estuviese afectada por un compromiso de mantenimiento del empleo previamente adquirido, el inicio de este nuevo periodo de 6 meses se producirá cuando el anterior haya terminado”, recuerda el socio de KPMG.

Con información de Hostelería Madrid, se puede distinguir entre las **dos figuras** citadas:

A. “Cuando la autoridad laboral decreta el cierre de los locales, se podrá solicitar un nuevo ERTE por causa de fuerza mayor por IMPEDIMENTO, sin necesidad de renunciar al ERTE anterior:

“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, respecto de las personas trabajadoras que tengan**

sus actividades suspendidas, en los centros afectados, por los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, de los porcentajes de exoneración previstos a continuación:

- **Exoneración del 100%** de la aportación empresarial devengada durante el periodo de cierre, y hasta el 31 de enero de 2021, para las empresas que hubieran tenido menos de 50 trabajadores a 29 de febrero de 2020.
- **Exoneración del 90%** de la aportación empresarial durante el periodo de cierre, y hasta el 31 de enero de 2021, para las empresas que hubieran tenido 50 o más trabajadores a 29 de febrero de 2020.

La duración de estos ERTE es la misma que tenga la decisión administrativa que nos impida realizar la actividad».

B. Cuando la autoridad laboral decreta medidas limitadoras de aforo u horario en los locales, podemos solicitar un nuevo ERTE por causa de fuerza mayor por LIMITACIÓN DE LA ACTIVIDAD; se recomienda renunciar al ERTE anterior una vez concedido este nuevo ERTE por limitación:

“Las empresas que vean **limitado** el desarrollo de su actividad en alguno de sus centros de trabajo, como consecuencia de decisiones o medidas, podrán beneficiarse de los siguientes porcentajes de exoneración, **desde la entrada en vigor del Real Decreto Ley, el día 30/09/2020 y hasta el 31 de enero de 2021:**

- 1) Para las empresas que, a 29 de febrero de 2020, tuvieran **menos de 50 trabajadores**, respecto de las personas trabajadoras de estas empresas que tengan sus actividades suspendidas, y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, la exención respecto de la aportación empresarial devengada será:
 - Del 100% en el mes de octubre;
 - Del 90% en el mes de noviembre;
 - Del 85% en el mes de diciembre de 2020;
 - Del 80% en el mes de enero de 2021
- 2) Para las empresas que, a 29 de febrero de 2020, **tuvieran 50 o más trabajadores**, respecto de las personas trabajadoras de estas empresas que tengan sus actividades suspendidas, y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, la exención respecto de la aportación empresarial devengada será:
 - Del 90% en el mes de octubre;
 - Del 80% en el mes de noviembre;
 - Del 75% en el mes de diciembre de 2020;
 - Del 70% en el mes de enero de 2021.

Estas exenciones en la cotización se harán 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 la declaración responsable respecto a cada código de cuenta de cotización y mes de devengo. En la declaración se hará referencia a haber obtenido la correspondiente resolución de la autoridad laboral emitida de forma expresa o por silencio administrativo”, detallan desde Hostelería Madrid.

(*) Los porcentajes citados son los aplicables a la hostelería y a cualquier empresa de cualquier sector o actividad que NO esté incluido en el anexo-listado de sectores especialmente afectados por los efectos del Covid, entre los que, finalmente, NO se incluyó la hostelería. «Se consideran empresas pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura y una reducida tasa de recuperación de actividad aquellas que tengan expedientes de regulación temporal de empleo prorrogados automáticamente hasta el 31 de enero de 2021, conforme a lo establecido en el artículo 1, y cuya actividad se clasifique en alguno de los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas –CNAE-09– previstos en el Anexo de la presente norma en el momento de su entrada en vigor», señala el real decreto, sin haber incluido a la hostelería dentro de ese listado de actividades del Anexo.

3. ERTE ETOP

Siempre queda la opción de **negociar con los trabajadores un ERTE por circunstancias económicas, técnicas, organizativas o productivas (ETOP)** y salirse del ERTE por causa de fuerza mayor. “El ERTE ETOP dota a la empresa de mayor flexibilidad en cuanto que puede acordar con los trabajadores la duración y demás circunstancias de aplicabilidad de la medida”, señala Francisco Fernández, socio de KPMG. Por ejemplo, podría aplicarse un ETOP en el caso de un establecimiento que decida mantenerse abierto con horario reducido, haciendo un ETOP para adaptar las jornadas de trabajo de la plantilla a la facturación real. Estos ERTE **no tienen exoneraciones en las cuotas de la Seguridad Social.**

REFLEXIÓN FINAL

“La hostelería no está incluida entre los CNAE del anexo. Por tanto, los **negocios hosteleros que sigan con el ERTE de fuerza mayor** que tenían en vigor antes de este nuevo Real Decreto Ley **NO podrán acogerse a las exoneraciones de la Seguridad Social, salvo algunas excepciones** como aquellos negocios hosteleros que puedan demostrar que **su facturación, durante el año 2019, depende al menos, en un 50%, de empresas incluidas en alguno de los códigos de la CNAE-09** o aquellos negocios hosteleros cuya actividad **dependa indirectamente** de empresas incluidas en dichos códigos CNAE-09. Esta condición debe acreditarse y ser aceptada por la autoridad laboral. Se me ocurre, por ejemplo, el **restaurante de un hotel o integrado en un aeropuerto.**”

Los negocios hosteleros que vean **impedido o limitado** el desarrollo de su actividad en algún local como consecuencia de las **nuevas restricciones** o medidas que se implanten a partir del 1 de octubre de 2020 podrán acogerse a **ERTE por impedimento o limitación** de actividad, que contemplan **ciertas exoneraciones de cuotas a la Seguridad Social.**

Considerando lo anterior, a la hora de **decidir si seguir con el ERTE de fuerza mayor o iniciar un ERTE por impedimento, no hay una regla general** para todos los negocios hosteleros y es necesario analizar cada caso concreto y la situación de cada negocio hostelero para determinar

cuál es la medida más adecuada a su situación particular, a efectos de optimizar al máximo su plantilla y los costes laborales asociados”.

Como reflexión final, **para un negocio hostelero**, en todo caso, “lo lógico es **hacer un análisis interno de costes**, ver **qué interesa más**, si seguir exonerándose en la Seguridad Social con ERTE por impedimento o limitación y ampliar 6 meses más la salvaguarda del empleo o pagar desde octubre la cotización de la Seguridad Social siguiendo en ERTE por causa de fuerza mayor hasta el 31 de enero porque en un espacio temporal no muy lejano se ven opciones de recuperación o se podría tener que despedir para lo que cuanto antes se puedan computar los 6 meses (sin ampliarlos otros 6), mejor”, argumenta **Francisco Fernández, socio del área de KPMG Abogados**, que cree que, en todo caso, “hay que valorar caso por caso”.

Así, podrían diferenciarse **varias situaciones**:

- Si el hostelero prevé que va a necesitar hacer pronto extinciones de contrato (despidos), debería hacer números y o seguir en ERTE por causa de fuerza mayor **pagando las cotizaciones de la Seguridad Social** desde octubre (para no sumar 6 meses más, evitando incluso ERTE por limitación o impedimento) o, incluso, afrontar la devolución de las exoneraciones ya disfrutadas desde marzo (con recargo e intereses) para así no tener que seguir manteniendo la salvaguarda de empleo de 6 meses, aunque, en este caso (como explicamos más abajo), el empresario se topará con la prohibición de despedir por causa Covid. Es decir, **si se va a tener que hacer un despido, mejor no tener exoneración desde octubre** y que pasen cuanto antes los 6 meses anteriores.
- **Si no se prevé hacer despidos**, valorar la posibilidad de subsistir con ERTE por impedimento o limitación con exoneración para superar esta situación y sumar en total 12 meses de salvaguarda del empleo.

En este contexto, “la situación actual requiere que **examinemos la viabilidad real de nuestros establecimientos**. Es el momento de sentarnos, tomar aire y hacer cálculos para razonar si tiene sentido seguir con nuestro proyecto. Interesa **analizar los cambios que está habiendo en el consumo**, el teletrabajo, la evolución del turismo y si las ubicaciones que han funcionado hasta hoy van a ser las óptimas para el mañana. En definitiva, tenemos que **preguntarnos si nos interesa mantener nuestra empresa viva**”, sugiere desde la **asociación Hostelería Madrid**, que añade: “El nivel de endeudamiento y los compromisos de empleo a futuro que nos imponen estos ERTE requieren que veamos más allá. Requiere realizar una **hoja de cálculo** en la que analicemos los **costes** que vamos a tener estos meses, la previsión de **ingresos estimados** en función de nuestra experiencia con la pandemia e **imaginarnos un escenario post pandemia en 2023**, analizando los cambios que está sufriendo nuestro cliente. Hecha esta pregunta, **si la respuesta es que nuestra empresa es viable a futuro**, podremos responder a **cuál es la mejor manera de afrontarlo**”, a través de las diferentes opciones de ERTE por causa de fuerza mayor o ERTE ETOP. En cambio, desde la asociación madrileña, recalcan que “**si la respuesta es que mi establecimiento no es viable**, cuanto más se alargue la decisión de cierre y los compromisos de

mantenimiento de empleo, mayor será la pérdida. En ese caso nos tendríamos que **plantear un concurso voluntario de acreedores** que podría tramitarlo dentro del presente año”.

OPCIONES Y LIMITACIONES PARA DESPEDIR EN LA ‘CRISIS COVID’ (*)

Diferencias entre salvaguarda del empleo y obligación de no usar la causa Covid para despedir (o prohibición de despedir por causa Covid).

Un tema clave en la gestión de los ERTE se centra en **qué posibilidades tiene el empresario (en este caso, el hostelero) de realizar despidos** en caso de que la actividad no se recupere y necesite hacer un recorte de costes, sin llegar a tener que recurrir al concurso o precurso de acreedores.

En el **actual contexto Covid** y con la figura de los ERTE como salida para que el hotelero se haya ahorrado desde marzo los costes laborales de sus empleados, hay que distinguir **dos conceptos distintos en cuanto a la opciones de despedir: la salvaguarda del empleo y la obligación de no usar la causa Covid para despedir (o la mal llamada prohibición de despedir por causa Covid).**

SALVAGUARDA DEL EMPLEO

Por un lado, está la **SALVAGUARDA DEL EMPLEO, que es la obligación de mantener el nivel de empleo durante 6 meses desde la recuperación de la actividad** en el caso de estar en ERTE por **causa de fuerza mayor** y, por lo tanto, de haberse beneficiado de las exoneraciones de la Seguridad Social. En caso de no cumplir esta obligación de mantener el empleo, el empresario debe devolver esas exoneraciones con recargo e intereses.

¿Cómo se computan los 6 meses para mantener el nivel de empleo desde la recuperación de la actividad? ¿Desde cuándo se puede considerar que se recupera la actividad? La norma (el real decreto de marzo) no lo clarifica. Por ahora, hay diferentes opiniones.

Una opinión sostiene que **la recuperación de la actividad se produce cuando una parte relevante de trabajadores del ERTE están desafectados**. Esa ‘parte relevante’ podría ser parecida a una mayoría numérica, según esta opinión (por ejemplo, de 10 empleados, 6 están desafectados, incluso alguno parcialmente). “Es la postura que yo defendería”, sostiene **Francisco Fernández, socio del área de Laboral de KPMG Abogados**.

Otra opinión es que **los 6 meses se cuenten desde que están desafectados todos los trabajadores**.

Otra es que hay que **ir persona por persona**, algo que el socio de KPMG no ve mal, pero considera “una locura de gestionar e, incluso, puede ser injusto o arbitrario si el orden de desafectación no responde a causas objetivas”.

Por último, algunas opiniones ‘más valientes’ sostienen que los 6 meses se **cuentan desde que se desafecta a un empleado.**

En resumen, no solamente no está aclarado en la norma, sino que el nuevo RD de anteaer aún lo complica más. **No hay todavía jurisprudencia que unifique criterio sobre cómo computar los 6 meses.**

Incluso aunque la Dirección General de Trabajo emitiera una resolución opinando sobre ello, no tendría carácter vinculante para un juez.

OBLIGACIÓN DE NO USAR LA CAUSA COVID PARA DESPEDIR

Por otro lado, está la **mal llamada prohibición de despedir por causa Covid o la OBLIGACIÓN DE NO USAR LA CAUSA COVID PARA DESPEDIR** (es decir, está prohibido usar el Covid como causa para despedir) que permanecerá vigente hasta el 31 de enero de 2021. Es una obligación para cualquier empresa, esté o no en ERTE. “No es que esté prohibido despedir, sino que NO se podría despedir argumentando el Covid, sino despedir por otras razones del tipo que sea previstas en la ley”, aclara **Francisco Fernández, socio del área de Laboral de KPMG Abogados.** En todo caso, “la causa a alegar para un despido en estos tiempos tiene que estar totalmente desconectada del Covid (ejemplos como que un empleado roba o alguna falta que es demostrable...). En un sector como la restauración si no se tiene una causa muy potente que se pueda argumentar muy bien, es muy complicado despedir ahora mismo. En caso de que se despidiera por causa Covid, se consideraría como mínimo improcedente y también podría ser nulo (con obligación de readmitir al empleado despedido y abonarle los salarios no percibidos desde el despido). Si es nulo o improcedente es otra de las grandes discusiones. Aún no hay doctrina unificada sobre este tema”, añade.

Sobre el caso de querer **despedir a un empleado que sigue en ERTE**, entraría en juego tanto la salvaguarda del empleo durante 6 meses como la prohibición de despedir por causa Covid (no usar la causa Covid para extinguir contratos, que ahora al menos se mantiene hasta el 31 enero); sería un caso muy difícil para una empresa despedir a alguien por algo que no va tener nada que ver con el Covid, mientras además sigue en ERTE; como mínimo, va a costar el máximo de dinero por despido improcedente, aparte de que el riesgo de nulidad se incrementa en el caso de una persona en ERTE.

PLAN VIABILIDAD HOSTELERIA

PRESTACION CESE ACTIVIDAD



PRÓRROGA PRESTACIÓN CESE ACTIVIDAD AUTÓNOMOS

El 30 de septiembre de 2020 han finalizado los beneficios (exención en la cotización y prestación especial por cese de actividad) que se habían establecido para ayudar a los TRABAJADORES AUTÓNOMOS consecuencia del impacto que sobre sus actividades está teniendo la crisis sanitaria de la COVID-19.

El nuevo **Real Decreto-ley 30/2020**, establece, a partir de 1 de Octubre de 2020 y hasta 31 de Enero de 2021, muchas nuevas posibilidades y beneficios para este tipo de trabajadores por cuenta propia, que sin duda le permitirán "sobrellevar" esta dramática situación para sus negocios.

1.- NUEVA PRESTACIÓN EXTRAORDINARIA DE CESE DE ACTIVIDAD DE LOS AUTÓNOMOS POR "REBROTE"

El **Real Decreto-ley 30/2020**, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo, no solo se ocupa de la prórroga de los ERTes, sino que también introduce cambios, y muy importantes, en la prestación por cese de actividad de los trabajadores autónomos.

Uno de esos cambios, que vamos a analizar en este Comentario, es la nueva prestación extraordinaria de cese de actividad para los trabajadores autónomos afectados por una suspensión temporal de toda la actividad como consecuencia de resolución de la autoridad competente como medida de contención de la propagación del virus COVID-19, que nosotros hemos denominado, más brevemente, como prestación extraordinaria de cese de actividad de los autónomos por "rebrote".

Es una prestación similar a la introducida por el artículo 17 del **Real Decreto-ley 8/2020**, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, para su aplicación durante el confinamiento del estado de alarma, fijada en favor de aquellos autónomos que se vean obligados a suspender totalmente sus actividades en virtud de la resolución de la autoridad sanitaria.

Recuerde:

*Se regula en el Artículo 13 del **Real Decreto-ley 30/2020**, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo.*

La pueden percibir los trabajadores autónomos que a partir del 1 de Octubre de 2020, se vean obligados a suspender todas sus actividades como consecuencia de una resolución adoptada por la autoridad competente como medida de contención en la propagación del virus COVID-19.

Es decir, aquél autónomo obligado a cerrar porque así lo imponga una decisión administrativa de confinamiento o restricción.

Los requisitos para tener derecho a esta prestación son:

1. Estar afiliado y en alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos (RETA) o, en su caso, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, al menos 30 días naturales antes de la fecha de la resolución que acuerde el cese de actividad.

2. Hallarse al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social. No obstante, si en la fecha de la suspensión de la actividad no se cumple este requisito, se 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.

¿Cuál es la cuantía de esta prestación?

La cuantía de la prestación es del 50 por ciento de la base mínima de cotización que corresponda por la actividad desarrollada por el autónomo.

Tenga en cuenta que:

Esta cantidad se incrementará en un 20 por ciento si el trabajador autónomo tiene reconocida la condición de miembro de una familia numerosa y los únicos ingresos de la unidad familiar o análoga durante ese periodo proceden de su actividad suspendida.

Pero, cuando dos o más miembros de una unidad familiar hasta el primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad tengan derecho a esta prestación extraordinaria de cese de actividad, la cuantía de cada una de las prestaciones será del 40 por ciento, no siendo de aplicación la previsión contemplada para familias numerosas.

¿Desde cuándo se puede cobrar?

Desde el día siguiente a la adopción de la medida de cierre de actividad adoptada por la autoridad competente y hasta el último día del mes en que se acuerde el levantamiento de la misma.

La prestación debe solicitarse dentro de los primeros quince días siguientes a la entrada en vigor del acuerdo o resolución de cierre de actividad.

En el caso de que la solicitud se presente fuera del plazo establecido, el derecho a la prestación se iniciará el día de la solicitud.

¿Y qué pasa con la cotización durante el tiempo que recibo la prestación?

Durante el tiempo que permanezca la actividad suspendida se mantendrá el alta, pero el trabajador autónomo queda exonerado de la obligación de cotizar. La exoneración del ingreso de las cuotas se extiende desde el primer día del mes en el que se adopta la medida de cierre de actividad hasta el último día del mes siguiente al que se levante dicha medida.

Eso sí, el periodo durante el cual el trabajador autónomo está exento de la obligación de cotizar se entiende como cotizado y las cotizaciones que correspondan al mismo serán asumidas por la entidad que cubra la prestación.

Pero si la solicitud no se ha presentado en el plazo de quince días desde la orden de cierre, el trabajador quedará exento de la obligación de cotizar desde el primer día del mes en el que la autoridad gubernativa haya determinado la prohibición de la actividad, si bien en este caso el periodo anterior a la fecha de

solicitud no se entenderá como cotizado, no asumiendo la cotización las entidades que cubran las respectivas prestaciones.

Sepa también que el percibo de la prestación no afecta a la duración máxima y resto de condiciones de aplicación de las deducciones en la cotización a las que pueda tener derecho el trabajador beneficiario.

La base de cotización aplicable durante todo el periodo de percepción de esta prestación extraordinaria será en todo caso la establecida en el momento de inicio de dicha prestación.

¿Qué otros aspectos debo tener en cuenta?

El primero es que la prestación es incompatible con percibir retribución por un trabajo por cuenta ajena, salvo que los ingresos del trabajo por cuenta ajena sean inferiores a 1,25 veces el importe del salario mínimo interprofesional, es decir, inferiores a 1.385,41 euros al mes.

Recuerde:

En el caso de los trabajadores por cuenta propia incluidos en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, la prestación por cese de actividad es incompatible con las ayudas por paralización de la flota.

También es incompatible con el desempeño de otra actividad por cuenta propia; con la percepción de rendimientos procedentes de la sociedad cuyo actividad se haya visto afectada por el cierre; así como con la percepción de una prestación de Seguridad Social salvo aquella que el beneficiario viniera percibiendo por ser compatible con el desempeño de la actividad que desarrollaba.

El segundo es que el tiempo de percepción de la prestación no reduce los periodos de la prestación por cese de actividad ordinaria o por cierre definitivo a los que el beneficiario pueda tener derecho en el futuro. Es decir, que esta prestación no consume el tiempo de la prestación ordinaria por cese que pueda corresponder en el futuro al autónomo, si cierra el negocio.

El tercero es que también la pueden disfrutar los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado que hayan optado por su encuadramiento como trabajadores por cuenta propia, siempre que reúnan el resto de requisitos.

¿Quién gestiona esta prestación?

La gestión de esta prestación corresponde a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social o al Instituto Social de la Marina.

La Mutua o el IMS, cuando reciban la solicitud del trabajador autónomo, de acuerdo con los documentos en su caso aportados, dictarán una la resolución provisional, estimando o desestimando el derecho.

Respecto a la documentación a aportar:

1. Comunicación sobre los miembros que integran la unidad familiar y sobre si alguno de ellos es o puede ser perceptor de la prestación de cese de actividad o si cuenta con alguno otro tipo de ingresos.

2. Declaración jurada de los ingresos que se perciben, en su caso, como consecuencia del trabajo por cuenta ajena.
3. Certificado de empresa.
4. Declaración de la renta.

Una vez que finalice la medida de cierre de actividad, se procederá a revisar la resolución provisional. Si se comprueba que el interesado no tiene derecho a la prestación, se iniciarán los trámites de reclamación de las cantidades indebidamente percibidas. Además, en este caso, el trabajador deberá ingresar las cotizaciones correspondientes a todo el periodo de percepción indebida de la prestación.

2 PRESTACIÓN EXTRAORDINARIA DE CESE DE ACTIVIDAD PARA AUTÓNOMOS SIN INGRESOS Y QUE NO PERCIBEN OTRA PRESTACIÓN.

El **Real Decreto-ley 30/2020**, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo, también ha establecido, en el Artículo 13.2, una nueva prestación extraordinaria de cese de actividad para los trabajadores autónomos que no pueden acceder ninguna otra prestación por cese de las previstas y que carezcan de ingresos en el 3ª y 4ª trimestre de 2020, que vamos a analizar a continuación.

Según la Exposición de Motivos, se trata, en esencia, de la misma **prestación extraordinaria de cese de actividad por "rebrote"**, pero prevista para aquellos trabajadores autónomos que, no siendo afectados por el cierre de su actividad, ven reducidos sus ingresos y no tienen tampoco acceso a la prestación de cese de actividad regulada en el **artículo 327 y siguientes de la Ley General de la Seguridad Social**.

Recuerde:

Se podrá acceder a esta prestación desde 1 de Octubre de 2020, y debe solicitarla dentro de los primeros quince días naturales de Octubre de 2020.

La pueden percibir los trabajadores autónomos que cumplan los siguientes requisitos:

1. Estar afiliado y en alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos (RETA) o, en su caso, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, como trabajador por cuenta propia, desde antes del 1 de abril de 2020.
2. Hallarse al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social. No obstante, si en la fecha de la presentación de la solicitud no se cumple este requisito, se 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.
3. No tener derecho a la **prestación de cese de actividad que se regula en la disposición adicional cuarta del Real Decreto-ley 30/2020**, de 29 de septiembre, o a la prestación de cese de actividad regulada en el **artículo 327 y siguientes de la Ley General de la Seguridad Social**, por no reunir los requisitos de carencia exigidos en la norma.
4. No tener ingresos procedentes de la actividad por cuenta propia en el último trimestre del ejercicio 2020 superiores al salario mínimo interprofesional (3.325 euros) y sufrir, en el cuarto trimestre del 2020, una reducción en los ingresos de la actividad por cuenta propia de al menos el 50% en relación a los ingresos habidos en el primer trimestre del 2020.

Para el cálculo de la reducción de ingresos se tendrá en cuenta el periodo en alta en el primer trimestre del año 2020 y se comparará con la parte proporcional de los ingresos habidos en el cuarto trimestre por el mismo tiempo.

¿Cuál es la cuantía de esta prestación?

La cuantía de la prestación es del 50 por ciento de la base mínima de cotización que corresponda por la actividad desarrollada por el autónomo.

Tenga en cuenta que:

Cuando dos o más miembros de una unidad familiar hasta el primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad tengan derecho a esta prestación extraordinaria de cese de actividad, la cuantía de cada una de las prestaciones será del 40 por ciento, no siendo de aplicación la previsión contemplada para familias numerosas.

¿Desde cuándo se puede cobrar?

Se devengará con efectos de 1 de octubre de 2020 y tendrá una duración máxima de 4 meses, siempre que la solicitud se presente dentro de los primeros quince días naturales de octubre.

En caso contrario, los efectos quedan fijados en el primer día del mes siguiente al de la presentación de la solicitud y su duración no podrá exceder del 31 de enero de 2021.

¿Y qué pasa con la cotización durante el tiempo que recibo la prestación?

Durante el tiempo que permanezca la actividad suspendida se mantendrá el alta, pero el trabajador autónomo queda exonerado de la obligación de cotizar.

Eso sí, el periodo durante el cual el trabajador autónomo está exento de la obligación de cotizar se entiende como cotizado y las cotizaciones que correspondan al mismo serán asumidas por la entidad que cubra la prestación.

Pero si la solicitud no se ha presentado en el plazo de quince días desde la orden de cierre, el trabajador quedará exento de la obligación de cotizar desde el primer día del mes en el que la autoridad gubernativa haya determinado la prohibición de la actividad, si bien en este caso el periodo anterior a la fecha de solicitud no se entenderá como cotizado, no asumiendo la cotización las entidades que cubran las respectivas prestaciones.

La base de cotización aplicable durante todo el periodo de percepción de esta prestación extraordinaria será en todo caso la establecida en el momento de inicio de dicha prestación.

Recuerde:

Los trabajadores autónomos que perciban esta prestación y no estuvieran cotizando ya por cese de actividad vendrán obligados a cotizar por este concepto a partir del mes siguiente en que finalice la percepción de la prestación.

Sepa también que el percibo de la prestación no afecta a la duración máxima y resto de condiciones de aplicación de las deducciones en la cotización a las que pueda tener derecho el trabajador beneficiario.

¿Qué otros aspectos debo tener en cuenta?

El primero es que la prestación es incompatible con percibir retribución por un trabajo por cuenta ajena, salvo que los ingresos del trabajo por cuenta ajena sean inferiores a 1,25 veces el importe del salario mínimo interprofesional, es decir, inferiores a 1.385,41 euros al mes.

En el caso de los trabajadores por cuenta propia incluidos en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, la prestación por cese de actividad es incompatible con las ayudas por paralización de la flota.

También es incompatible con el desempeño de otra actividad por cuenta propia; con la percepción de rendimientos procedentes de la sociedad cuyo actividad se haya visto afectada por el cierre; así como con la percepción de una prestación de Seguridad Social salvo aquella que el beneficiario viniera percibiendo por ser compatible con el desempeño de la actividad que desarrollaba.

*Se extinguirá el derecho a la prestación si durante su percepción concurren los requisitos para causar derecho a la **prestación de cese de actividad que se regula en la disposición adicional cuarta del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, o a la prestación de cese de actividad regulada en el artículo 327 y s.s. de la Ley General de la Seguridad Social**, sin perjuicio del derecho del autónomo a solicitar la prestación correspondiente.*

El segundo es que también la pueden disfrutar los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado que hayan optado por su encuadramiento como trabajadores por cuenta propia, siempre que reúnan el resto de requisitos.

¿Quién gestiona esta prestación?

La gestión de esta prestación corresponde a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social o al Instituto Social de la Marina.

La Mutua o el Instituto Social de la Marina, cuando reciban la solicitud del trabajador autónomo, de acuerdo con los documentos aportados, dictarán una la resolución provisional, estimando o desestimando el derecho.

Respecto a la documentación a aportar con la solicitud:

1. Comunicación de los miembros que integran la unidad familiar y si alguno de ellos es o puede ser percceptor de la prestación de cese de actividad o si cuentan con algún otro tipo de ingresos.
2. Declaración jurada de los ingresos que se perciben, en su caso, como consecuencia del trabajo por cuenta ajena.
3. Certificado de empresa.
4. Declaración de la renta.

¿Y se va a revisar si me corresponde la prestación?

Sí. A partir de 1 de marzo de 2021 se procederá a revisar todas las resoluciones provisionales adoptadas.

Para ello la mutua o el Instituto Social de la Marina, siempre que tengan el consentimiento de los interesados, pedirán al Ministerio de Hacienda los datos tributarios correspondientes al año 2020 de los trabajadores autónomos.

Y si no pueden tener acceso a los datos de las administraciones tributarias, los trabajadores autónomos deberán aportar a la mutua:

1. Copia del modelo 390 de declaración resumen anual IVA del año 2020.
2. Copia del modelo 130 correspondiente a la autoliquidación en pago fraccionado del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) del año 2020.
3. Declaración de la renta de las personas físicas o certificado de empresas donde consten las retribuciones percibidas por cuenta ajena.

Recuerde:

Los trabajadores autónomos que tributen en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) por estimación objetiva (modelo 131) deberán aportar la documentación necesaria para acreditar los ingresos exigidos para poder percibir la prestación.

Si se comprueba que el interesado no tiene derecho a la prestación, se iniciarán los trámites de reclamación de las cantidades indebidamente percibidas. Para ello la Mutua o el ISM dictará resolución fijando el importe de la cantidad a reintegrar que deberá hacerse sin intereses o recargo en el plazo que se determine en la resolución.

Y, si no se ingresa, la Tesorería General de la Seguridad Social procederá a reclamar la deuda pendiente, con los recargos e intereses que procedan.

¿Y qué puede hacer el trabajador si sabe que no le corresponde la prestación?

Tiene dos opciones:

1. Renunciar a ella en cualquier momento antes del 31 de enero de 2021, surtiendo efectos la renuncia el mes siguiente a su comunicación.
2. Devolver por iniciativa propia la prestación por cese de actividad, sin necesidad de esperar a la reclamación de la mutua colaboradora con la Seguridad Social o de la entidad gestora, cuando considere que los ingresos percibidos durante el cuarto trimestre de 2020 o la caída de la facturación en ese mismo periodo superarán los umbrales establecidos, con la correspondiente pérdida del derecho a la prestación.

3 PRÓRROGA DE LA PRESTACIÓN ORDINARIA PARA AUTÓNOMOS POR CESE DE ACTIVIDAD O REDUCIDA FACTURACIÓN HASTA 31.01.2021.

Inevitablemente la "pandemia sanitaria por la COVID-19 continua" y las medidas para apoyar a los trabajadores autónomos deben seguir produciéndose para intentar sostener este importante tejido empresarial de nuestro país. En este sentido, todos aquellos trabajadores autónomos que hubieran percibido alguna de las prestaciones por cese de actividad existentes desde el comienzo de la pandemia hasta 30.09.2020, y además hubieran reducido su volumen de facturación considerablemente, podrán acceder a una de las prestaciones disponibles para este colectivo: **por suspensión administrativa -cierre-**, por cese de actividad o baja facturación, por **no poder acceder a otras prestaciones**, por **cese para trabajadores por temporada**. Aquí trataremos la prestación ordinaria por cese de actividad (o reducida facturación) desde 1 de Octubre de 2020 hasta 31 de Enero de 2021.

Recuerde:

El PLAZO para solicitar la prestación con efectos desde 01/10/2020, será antes del 15.10.2020; si se solicita después tendrá efectos desde el día siguiente al de la solicitud

La estudiamos en detalle, si bien conviene preguntarse o distinguir entre trabajadores autónomos que:

1. Vinieran percibiendo la prestación anterior por cese de actividad prevista para el tercer trimestre de 2020 -3T- en el artículo 9 del **Real Decreto-ley 24/2020**.
2. No hubieran percibido la prestación anterior durante el -3T- de 2020 pero percibieron, hasta el 30 de junio (segundo trimestre -2T-), la prestación extraordinaria por cese de actividad prevista en el artículo 17 del **Real Decreto-ley 8/2020**.

1. Autónomo que venía percibiendo la prestación por cese durante el -3T-.

En este caso hablamos simple y llanamente de una PRÓRROGA de la prestación que había sido establecida en el artículo 9 del **Real Decreto-ley 24/2020** y que ya estudiamos en profundidad en algunos de nuestros comentarios tales como "**Cambios en la prestación por cese de actividad y otras medidas de apoyo a los trabajadores autónomos**" o también en "**¿Me conviene o no solicitar la Prestación de cese de actividad y trabajo por cuenta propia o aplicar la exención la cotización de cuotas?**"

En este sentido, si bien los **requisitos** cuantitativos de reducción en la facturación establecidos para disfrutar de esta prórroga son los mismos que los establecidos para la prestación que ya se venía disfrutando, los períodos de facturación que habrán de ser comparados para constatar tal reducción en la facturación son el 4º Trimestre de 2019 con el 4º Trimestre de 2020; evidentemente, la comparación en la prestación anterior era para los terceros trimestres de 2019 y 2020.

2. Autónomo que NO percibió esta prestación durante el 3T pero si lo hizo durante el 2T.

Para estos trabajadores autónomos se permite el acceso a esta misma prestación referida en el apartado anterior (**artículo 327** del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social -TRLGSS-, aprobado por el **Real Decreto Legislativo 8/2015**) si ya hubiesen estado acogidos a la prestación extraordinaria por COVID-19 reglada en el artículo 17 del **Real Decreto-ley 8/2020** ("la que terminó el 30.06.2020 -2T-"); son "dos caminos distintos para llegar al mismo sitio" pues recordemos que la prestación del **Real Decreto-ley 8/2020** sí fue una "ayuda" extraordinaria por el COVID-19 y a partir de ahí, hemos comprobado como la

continuidad de esta prestación para el tercer trimestre del año y ahora para el último trimestre y enero de 2021 se ha canalizado a través de la prestación por cese de actividad que ya existía prevista en el **artículo 327** TRLGSS.

Reseñar que además de los dos casos referidos, y siempre que reúnan los requisitos exigidos a tal fin, también podrán percibir esta prestación (hasta el 31 de enero de 2021) aquellos trabajadores autónomos que a 31 de octubre vinieran percibiendo la prestación de cese de actividad (al amparo del Real Decreto-ley 24/2020) y vean agotado su derecho al cese antes del 31 de diciembre de 2020.

SOLICITUD DE LA PRESTACIÓN

Recuerde:

Se debe solicitar ante la Mutua Colaboradora a la que se esté adherido.

Hecha la anterior distinción que a efectos operativos no tiene significativas diferencias, hemos de tener en cuenta que la solicitud de la prestación implica su concesión automática pero provisional por parte de las Mutuas Colaboradoras o Instituto Social de la Marina y será con posterioridad, a partir de Marzo de 2021, cuando comprobados los datos por la entidad colaboradora o gestora competente para el reconocimiento de la prestación se proceda a reclamar las prestaciones percibidas por aquellos trabajadores autónomos que superen los límites anteriormente establecidos; no debe olvidar que debe dar su consentimiento a la Mutua para recabar la información tributaria que necesite o facilitar los modelos liquidación tributarios solicitados por ésta (Modelos 303, 130, 131, etc.)

Evidentemente el trabajador autónomo puede y debe hacer una "estimación/previsión/planificación" de los ingresos y rendimientos que registrará a estos efectos durante los meses de Octubre, Septiembre y Diciembre de 2020, para tomar la determinación de solicitar o no la prestación, si entiende cumplirá los requisitos señalados.

En cualquier caso, si la previsión de ingresos/rendimientos resulta negativa y acorde con los límites establecidos para la concesión de la prestación puede solicitarla y cuando estime o compruebe pueden ser superados esos límites, renunciar a ella (en cualquier momento antes del 31 de enero de 2021), surtiendo efectos la renuncia el mes siguiente a su comunicación; de igual forma puede devolver por iniciativa propia esta prestación sin necesidad de esperar a la reclamación de la Mutua.

No podemos terminar este apartado sin reincidir en algo ya apuntado al inicio del mismo y es que:

El PLAZO para solicitar la prestación con efectos desde 01/10/2020, será antes del 15.10.2020; si se solicita después tendrá efectos desde el día siguiente al de la solicitud

Al mismo tiempo no hemos de olvidar que además de cumplimiento de todos los **requisitos** si el trabajador autónomo:

- Tiene trabajadores a su cargo, deberá acreditar el cumplimiento de todas las obligaciones laborales y de Seguridad Social que tengan asumidas; emitirán una declaración responsable facilitada por las propias Mutuas Colaboradoras además de acompañar la documentación que por éstas les fuese requerida.
- Desea compatibilizar la prestación con el trabajo por cuenta ajena (**ver apartado**), junto con la solicitud se aportará una declaración jurada de los ingresos que se perciben como consecuencia del trabajo por cuenta ajena, sin perjuicio de la obligación que asiste de presentar un certificado de empresa y la declaración de la renta a la entidad gestora de la prestación.

INGRESO DE COTIZACIONES MENSUALES A LA SEGURIDAD SOCIAL

Recordamos al lector que el 30 de septiembre de 2020 finalizó la exención en la cotización regulada en el artículo 8 del **Real Decreto-ley 24/2020**, que permitía al autónomo aplicar una bonificación del 100%, 50% y 25% para los meses de julio, agosto y septiembre respectivamente, en sus cuotas mensuales de cotización.

Esta exención no ha sido prorrogada.

En esta línea argumental, a los efectos de la prestación por cese que en este comentario estamos analizando, hemos de decir que durante el tiempo que dure la misma, el trabajador autónomo deberá ingresar en la TGSS la totalidad de las cotizaciones aplicando los tipos vigentes a la base de cotización correspondiente.

Ahora bien, la Mutua colaboradora o, en su caso, el Instituto Social de la Marina le abonará de forma conjunta:

- El importe de las cotizaciones por contingencias comunes que le hubiera correspondido ingresar de encontrarse el trabajador autónomo sin desarrollar actividad alguna y,
- además la prestación por cese en la actividad,

COMPATIBILIDAD DE ESTA PRESTACIÓN.

Una ventaja adicional de este tipo de prestación por cese es su compatibilidad con el trabajo por cuenta ajena; no obstante esta compatibilidad vendrá condicionada por lo establecido en el apartado 10 de la disposición adicional cuarta del propio **Real Decreto-ley 30/2020**, que obliga a incorporar con la solicitud de la prestación una declaración jurada de los ingresos que se perciben como consecuencia del trabajo por cuenta ajena e incluso, si así lo estima la Mutua Colaboradora, certificado de empresa y declaración de la renta. Básicamente habremos de cumplir:

Ingresos netos procedentes del trabajo autónomo + Ingresos del trabajo por cuenta ajena \leq 2.438,33 Euros para 2020 (2,2 el SMI);

A estos efectos los Ingresos del trabajo por cuenta ajena deben ser \leq a 1.385,42 euros para 2020 (1,25 el SMI)

Cumpliendo estos baremos, la cuantía de la prestación será el 50% de la base de cotización mínima que le corresponda en función de la actividad.

Incompatibilidad.

Por el contrario, esta prestación será INCOMPATIBLE con la establecida en el artículo 13 del **Real Decreto-ley 30/2020**, nueva prestación extraordinaria establecida para los casos en que el cese de actividad para los trabajadores autónomos venga motivada por una **suspensión temporal de toda la actividad como consecuencia de resolución de la autoridad competente** como medida de contención de la propagación del virus COVID-19 (cierre temporal, confinamiento, etc.) y con aquella otra que el legislador ha establecido de forma subsidiaria para aquellos otros **trabajadores autónomos que cesan en su actividad y no disponen de ingresos ni perciben otra prestación**.

DURACIÓN

Esta prestación podrá percibirse:

- Como máximo hasta el 31 de Enero de 2021 siempre que el trabajador tenga derecho a ella en los términos fijados en el **artículo 338** del TRLGSS.
- A partir de 1 de Febrero de 2021, sólo podrían cobrar la prestación por cese los trabajadores que reúnan los requisitos del **artículo 330** del TRLGSS.

4 PRESTACIÓN EXTRAORDINARIA DE CESE DE ACTIVIDAD PARA LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS DE TEMPORADA HASTA 31.01.2021.

¿Desarrollas tu actividad entre los meses de junio a diciembre de cada año? Entonces debes conocer que el **Real Decreto-ley 30/2020**, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo, establece en su artículo 14 una prestación extraordinaria de cese de actividad para los trabajadores autónomos de temporada, en línea con la **prestación ya establecida para este colectivo en junio de 2020** por el Real Decreto-ley 24/2020 pero flexibilizando los requisitos.

¿Qué es un trabajador de temporada?

A efectos de esta prestación se consideran trabajadores de temporada aquellos autónomos cuyo único trabajo a lo largo de los últimos dos años (2018 y 2019) se hubiera desarrollado en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos o en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar durante los meses de junio a diciembre. Para ello, no puede haber estado de alta en un régimen de seguridad social como trabajador por cuenta ajena más de 120 días a lo largo de esos dos años.

Si este es tu caso sigue leyendo para ver si puedes beneficiarte de esta ayuda, sus condiciones y cómo solicitarla. Si por el contrario, no cumples esta circunstancia puedes comprobar en el siguiente enlace si te corresponde otra prestación como autónomo: **Prórroga de la prestación por cese de actividad de autónomos hasta 31.01.2021.**

Requisitos.

Para causar derecho a esta prestación para trabajadores autónomos de temporada deben cumplirse todos los requisitos siguientes:

1. Haber estado de alta y cotizado en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos o en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar como trabajador por cuenta propia durante al menos cuatro meses en el periodo comprendido entre los meses de junio a diciembre de cada uno de los años 2018 y 2019. Incluido los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado que hayan optado por su encuadramiento como trabajadores por cuenta propia en el régimen especial que corresponda.
2. No haber estado en alta o asimilado al alta como trabajador por cuenta ajena en el régimen de Seguridad Social correspondiente más de 120 días durante el periodo comprendido entre el 1 de junio de 2018 y el 31 de julio de 2020.
3. No haber desarrollado actividad ni haber estado dado en alta o asimilado al alta desde el 1 de marzo al 31 de mayo de 2020.
4. No haber percibido prestación alguna del sistema de Seguridad Social durante los meses de enero a junio de 2020, salvo que la misma fuera compatible con el ejercicio de una actividad como trabajador autónomo.
5. No haber obtenido durante el año 2020 unos ingresos que superen los 23.275 euros.
6. Hallarse al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social. No obstante, si no cumples este requisito te otorgarán 30 días para regularizar el descubierto ingresando las cuotas debidas.

Como puedes observar, es indiferente que existan o no medidas de restricción o contención en tu sector de actividad para tener derecho a esta prestación.

De la lista anterior de requisitos, algunos ya sabrás si los cumples mientras que otros como el límite de ingresos de 23.275 € en el año 2020 necesitan de una previsión razonable de la actividad que se va a tener hasta el final del año. Ten en cuenta que si te conceden esta prestación y finalmente no se cumplen todos los requisitos deberás devolverla.

Cuantía.

La cuantía de la prestación es el equivalente al 70 por ciento de la base mínima de cotización que corresponda por la actividad desempeñada 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.

Además, durante la percepción de la prestación no existirá obligación de cotizar, permaneciendo en situación de alta o asimilada al alta en el régimen de la seguridad social correspondiente.

Por tanto, si la base de cotización mínima que te corresponde por tu actividad por cuenta propia es de 944,40 € al mes y te conceden esta prestación, el importe que recibirías sería de 661,08 euros mensuales y no tendrías que pagar la cuota de autónomos durante su devengo (si te cargan el recibo se devolverá de oficio).

Duración.

La prestación extraordinaria por cese de actividad regulada en el Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, podrá comenzar a devengarse con efectos de 1 de octubre de 2020 y tendrá una duración máxima de 4 meses, siempre que la solicitud se presente dentro de los primeros quince días naturales de octubre. En caso contrario los efectos quedan fijados al día siguiente de la presentación de la solicitud y con el límite del 31 de enero de 2021.

Incompatibilidades.

Esta prestación es incompatible con el trabajo por cuenta ajena y con cualquier prestación de Seguridad Social que viniera percibiendo salvo que fuera compatible con el desempeño de la actividad como trabajador por cuenta propia.

También es incompatible con la percepción de las ayudas por paralización de la flota respecto de los trabajadores por cuenta propia incluidos en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar.

Sí es compatible con el trabajo por cuenta propia, luego no tienes que darte de baja como autónomo ni en la Seguridad Social ni en Hacienda. Ahora bien, como hemos visto en los requisitos esta prestación es incompatible con el trabajo por cuenta propia y con la percepción de rendimientos procedentes de la sociedad cuya actividad se haya visto afectada por el cierre, cuando los ingresos que se perciban durante el año 2020 superen los 23.275 euros.

Solicitud.

Recuerda:

Seguramente la Mutua a la que estés adherido ya habrá implantado un formulario electrónico para solicitar esta prestación en su página web.

La solicitud de esta prestación por cese de actividad para trabajadores de temporada puede presentarse entre el 30 de septiembre de 2020 y el 31 de enero de 2021 ante la Mutua con la que tengas cubiertas las contingencias profesionales o ante el Instituto Social de la Marina si es la entidad que cubre dichas contingencias profesionales.

Ahora bien, para recibir la prestación desde el 1 de octubre la solicitud debes presentarla antes del 15 de octubre de 2020 (inclusive). Si presentas la solicitud en un fecha posterior, la prestación se concedería con efectos desde el día siguiente de la presentación de la solicitud

Respecto a la documentación que debes acompañar a la solicitud, es suficiente una declaración jurada de que se cumplen los requisitos mencionados. Por su parte, la Mutua colaboradora de la Seguridad Social o el Instituto Social de la Marina se encargará de dictar resolución estimando o desestimando el derecho a la prestación.

Revisión.

Ten en cuenta que el reconocimiento de la prestación extraordinaria por cese de actividad para los trabajadores de temporada se realiza de forma provisional. A partir del 1 de marzo de 2021 las Mutuas colaboradoras de la Seguridad Social (o el Instituto Social de la Marina en su caso) revisarán todas estas resoluciones provisionales concedidas y si consideran que no se tiene derecho a la prestación, disponen de hasta cuatro años para reclamar las cantidades indebidamente percibidas, así como las cuotas de autónomos dejadas de ingresar por esta causa.

A estos efectos, las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social o el Instituto Social de la Marina recabarán del Ministerio de Hacienda los datos tributarios correspondientes al segundo semestre del año 2020 y si no pudieran tener acceso a estos datos podrán solicitar la aportación de los siguiente documentos:

- Copia del modelo 390 de declaración resumen anual IVA del año 2020.
- Copia del modelo 130 de autoliquidación del pago fraccionado del IRPF del año 2020.
- Los trabajadores autónomos que tributen en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) por estimación objetiva (modelo 131) deberán aportar la documentación necesaria para acreditar el límite de ingresos exigido.

Si finalmente no tienes derecho a la prestación al no cumplir alguno de los requisitos, especialmente el de ingresos, te reclamarán las cantidades indebidamente percibidas (sin recargos ni intereses si realizas la devolución en plazo) pero también podrías adelantarte y devolver por iniciativa propia la prestación recibida antes de que se produzca este requerimiento o incluso renunciar a la prestación con anterioridad al 31 de diciembre de 2020.