



G A M E Z A S E S O R E S

**RESUMEN DE LAS DECISIONES ECONÓMICAS ADOPTADAS POR EL GOBIERNO EN VIRTUD 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**

La prioridad en materia económica según la exposición de motivos del RDL consiste en proteger y dar soporte al tejido productivo y social para minimizar el impacto y lograr que, una vez finalizada la alarma sanitaria, se produzca lo antes posible un rebote de la actividad.

Estas medidas son de carácter extraordinario y con el límite temporal que fijará la situación de alarma sanitaria.

En primer lugar, como resumen del RDL las medidas adoptadas son las siguientes:

Por una parte, en el **Capítulo I**, se articulan una serie de medidas enfocadas a la protección de los trabajadores autónomos, la priorización de los sistemas de organización que permitan el teletrabajo o medios alternativos y la conciliación laboral.

En relación a los trabajadores autónomos, se crea una prestación extraordinaria por cese de actividad que cubre la finalización de la actividad provocada por una situación involuntaria.

En el caso del trabajo a distancia se pone a disposición de las pymes desde el Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital con el Programa Acelera Pyme, medidas de colaboración a través de la Entidad Red.es. Igualmente se establece que los operadores de telecomunicaciones están obligados a mantener los servicios contratados por sus clientes de manera obligatoria, independientemente de que exista la posibilidad por contrato de interrumpir el servicio.

En materia de conciliación laboral, se favorece el derecho de los trabajadores por cuenta ajena para que, una vez acreditados los deberes de



G A M E Z   A S E S O R E S

cuidado de personas dependientes, de manera extraordinaria puedan solicitar una adaptación del puesto de trabajo o una reducción de jornada, esta última con su consecuente reducción proporcional de salario.

En el **Capítulo II**, se establecen las medidas de flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de actividad para evitar despidos (ERTES), con la intención de que una situación puntual como la actual, no acabe teniendo un impacto negativo de carácter estructural sobre el empleo como ocurrió en la crisis del 2008, para ello:

1. Las pérdidas económicas consecuencia de esta situación tendrán la consideración de fuerza mayor a los efectos de la suspensión de los contratos o la reducción de la jornada.
2. Se agilizan los procedimientos burocráticos para llevar a cabo estos trámites.
3. Se refuerza la cobertura de los trabajadores afectados por los ERTES posibilitándoles recibir la prestación contributiva por desempleo, aun no cumpliendo los requisitos para la percepción del mismo.
4. De cara a la empresa, siempre y cuando se deba a esta situación de fuerza mayor, ésta queda exonerada del pago del 75% de la aportación empresarial a la Seguridad Social, siendo este porcentaje del 100% cuando se trate de empresas con una plantilla inferior a 50 trabajadores; siempre y cuando se comprometan a mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad.



G A M E Z   A S E S O R E S

De este modo, estas medidas, junto con las adoptadas en el RDL 7/2020 de 12 de marzo, relativas al aplazamiento en el pago de impuestos hasta 30.000€ sin intereses, pretenden ayudar en los costes en los que incurren las empresas, evitando su cierre definitivo y dando un balón de oxígeno a las empresas para poder continuar con la actividad pasado este momento excepcional.

En el **Capítulo III**, se toman medidas de garantía de liquidez para sostener la actividad económica mediante la aprobación de una línea de avales por cuenta del Estado para empresas y autónomos de hasta 100.000 millones de euros, que cubra tanto la renovación de préstamos como nueva financiación por entidades de crédito, establecimientos financieros de crédito, entidades de dinero electrónico y entidades de pago para atender a necesidades diarias. Esta línea no está operativa a fecha de hoy, por lo que se deberán regular más adelante las condiciones definitivas de acceso a la misma y hacer esta línea operativa.

Derivado de esta medida nos encontramos asimismo que se amplía la capacidad de endeudamiento neto del Instituto de Crédito Oficial en la Ley de Presupuestos del Estado en 10.000 millones de euros, para facilitar inmediatamente liquidez adicional. Asimismo, de cara a las empresas exportadoras, se refuerza la capacidad de CESCE para el aumento de la cobertura por cuenta del estado de sus garantías.

Se agilizan los trámites aduaneros de importación en el sector industrial evitando una rotura en la cadena de suministros de mercancías procedentes de países terceros.



G A M E Z A S E S O R E S

Desarrollando las medidas adoptadas en materia laboral, nos encontramos con lo siguiente:

1. Carácter preferente del trabajo a distancia: se entiende cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos en relación a la Prevención de Riesgos Laborales, con carácter excepcional, a través de la autoevaluación realizada por la propia persona trabajadora.
2. Adaptación del horario y reducción de jornada: previa acreditación por el trabajador de los deberes de cuidado del cónyuge, pareja de hecho y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad, se tendrá derecho a acceder a la adaptación o reducción de jornada en los siguientes términos:
  - a. El trabajador podrá reducir su jornada laboral cuando sea necesaria su presencia de atender alguna de las personas indicadas anteriormente, como consecuencia directa del COVID 19. Este derecho individual debe partir de la premisa de un reparto responsable de las obligaciones de cuidado y evitar la perpetuación de roles, debiendo ser justificado, razonable y proporcionado en relación con la situación de la empresa. *La reducción de la jornada debe ser comunicada a la empresa con 24 horas de antelación y podrá alcanzar el 100% de la jornada si resultase necesario. Esta reducción de jornada conllevará la reducción de la parte proporcional del sueldo.*
  - b. En el caso de que el empleado se encontrase ya disfrutando de una jornada por conciliación o reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares, podrá renunciar temporalmente a él.
3. Los trabajadores por cuenta propia o autónomos, cuyas actividades queden suspendidas por el COVID 19, o cuando su facturación en el mes anterior al que se solicita la prestación se vea reducida, al menos,



G A M E Z A S E S O R E S

en un 75% en relación con el promedio de facturación del semestre anterior, tendrán derecho a la prestación extraordinaria por cese de actividad siempre que:

- a. Estén afiliados y en alta en la fecha de la declaración del estado de alarma.
  - b. En el supuesto de que su actividad no se vea directamente suspendida por el RD 463/2020 de 14 de marzo, deben acreditar la reducción de su facturación en, al menos, un 75% en relación con la efectuada en el semestre anterior.
  - c. Hallarse al corriente de pago en las cuotas de la Seguridad Social, no obstante, se dan facilidades en caso de que esta situación no concurriera.
  - d. La cuantía de la prestación se determinará aplicando el 70% de la base reguladora y, cuando no se acredite el periodo mínimo de cotización para tener derecho a la prestación, la cuantía será equivalente al 70% de la base mínima de cotización.
  - e. Esta prestación por cese de actividad tendrá una duración de un mes, ampliándose en su caso hasta el último día del mes en el que finalice el estado de alarma, siempre y cuando esta prórroga sea superior a un mes.
  - f. Esta percepción es incompatible con cualquier otra prestación del sistema de la Seguridad Social.
4. Medidas en relación a la suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor: fuerza mayor en este caso será la suspensión de actividades, cierre de locales de afluencia pública, restricciones de transporte público, falta de suministros o situaciones urgentes debidas al contagio de la plantilla o adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria.



G A M E Z A S E S O R E S

En los supuestos en los que la empresa decida la suspensión de contratos o la reducción temporal de jornada de trabajo con base en las circunstancias de fuerza mayor:

- a) El procedimiento se iniciará mediante solicitud por parte de la empresa, que se acompañará con un informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID 19 y documentación acreditativa. La empresa debe comunicar su solicitud a los trabajadores y, en caso de existir representación de los mismos, adjuntar a los representantes, el informe y la documentación acreditativa.
  - b) La existencia de fuerza mayor deberá ser comprobada por la autoridad laboral en todo caso.
  - c) La resolución de la autoridad laboral se dictará en un plazo máximo de 5 días desde la solicitud y debe limitarse a constatar la existencia de fuerza mayor.
  - d) En relación a las cuotas de la Seguridad Social se exonerará del pago de las mismas en un 75% si la empresa tiene más de 50 trabajadores (a fecha 29 de febrero) y en un 100% si tiene menos. Esta situación se mantendrá mientras dure el periodo de suspensión de contratos o reducción de jornada autorizado en base a la fuerza mayor.
  - e) La exoneración de las cuotas se aplicará por la TGSS a instancia del empresario, previa comunicación de los trabajadores y periodo de la suspensión o reducción de jornada.
5. Medidas en relación a la suspensión y reducción de jornada por causa económica, técnica, organizativa y de producción: en esos supuestos se aplicarán las siguientes especialidades:
- a) En el supuesto de que no exista representación legal de los



G A M E Z   A S E S O R E S

trabajadores, la comisión representativa de estas para la negociación será la integrada por los sindicatos más representativos del sector, y en su caso por tres trabajadores de la propia empresa elegidos conforme al artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores. De cualquier forma, la comisión deberá estar constituida en el plazo improrrogable de 5 días.

Las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el presente RDL estarán sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de 6 meses desde la fecha de reanudación de la actividad (Disposición Adicional Sexta).