

Circular 8.2020 Marzo
Medidas sociales y laborales
urgentes
RDL 8.2020
CORONAVIRUS

En el día de ayer, 18 de marzo se publicó y entró en vigor el Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, con un triple objetivo: reforzar la protección de los trabajadores, las familias y los colectivos vulnerables; apoyar la continuidad en la actividad productiva y el mantenimiento del empleo; y, reforzar la lucha contra la enfermedad. Las medidas previstas mantendrán su vigencia durante el plazo de un mes, sin perjuicio de que, se puedan prorrogar.

Ámbito social y laboral:

Articula una serie de medidas de apoyo a trabajadores, familias y colectivos vulnerables, que se ven particularmente afectados por las circunstancias actuales. Se adoptan medidas para garantizar la asistencia a domicilio de las personas dependientes, para ampliar la protección en el ámbito energético y de suministro de agua, así como en la prestación de los servicios de telecomunicaciones. También se refuerza la protección de los trabajadores autónomos y se dispone una moratoria en el pago de las cuotas hipotecarias de los colectivos particularmente vulnerables.

Asimismo, recoge las medidas de flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de actividad para evitar despidos. Se refuerza la cobertura a los trabajadores afectados por un ERTE, posibilitándoles que tengan acceso a la prestación contributiva por desempleo, aunque carezcan del periodo de cotización necesario para tener acceso a ella y, adicionalmente, que el periodo de la suspensión del contrato o la reducción de la jornada durante el que estén percibiendo dicha prestación no les compute a efectos

de consumir los periodos máximos de percepción legalmente establecidos.

Resumimos las siguientes medidas de **protección a los trabajadores por cuenta ajena, autónomos y empresas:**

- Desarrollo de mecanismos de **ERTES** con el fin de que no se despidan a ninguna persona durante la crisis sanitaria. Se establecen dos tipos de ERTES: Primero, por fuerza mayor vinculada al COVID-19, durante el cual los trabajadores cobrarán el 75% del Servicio Público Estatal de Empleo y la empresa quedará exonerada de abonar las cuotas de Seguridad social (será el 75% si la empresa cuenta con más de 50 trabajadores); y, el basado en causa económica, técnica, organizativa o de producción, durante el cual los trabajadores cobrarán el 70% como prestación por desempleo y la empresa seguirá abonando las cuotas de Seguridad social. Para ambos supuestos, se ha articulado un procedimiento de urgencia en el que deberán ser aprobados en el plazo máximo de cinco días, para los basados en fuerza mayor, y de siete días para el resto.
- Todos los trabajadores afectados por un ERTE (incluso aquellos que no tengan suficiente tiempo cotizado, con carácter excepcional), percibirán las citadas prestaciones.
- La prestación cobrada durante la vigencia de estos ERTES no afectará a prestaciones futuras, pues, excepcionalmente, no consumirá tiempo cotizado.
- En cuanto a los **trabajadores autónomos**, se facilitará el acceso a las prestaciones por cese de actividad, tanto para los que hayan visto legalmente suspendida su actividad, como para aquellos que vean reducida su facturación, en el mes anterior al de la solicitud, en la menos el 75 % del promedio del semestre anterior. En ambos casos, obtendrá una prestación del 70% de su Base reguladora y se entenderá ese periodo como cotizado, además de no computar a efectos de periodos consumidos de la prestación.
- Aprobación de beneficios específicos en materia de prestaciones por desempleo garantizando los derechos de trabajadores fijos discontinuos, a tiempo parcial y cooperativistas.

- Prórroga automática de las prestaciones por desempleo. Nadie perderá sus derechos por no acudir a una oficina de empleo.
- Se establece el carácter preferente del trabajo a distancia, mediante la instauración de sistemas de organización que permitan mantener la actividad por mecanismos alternativos, particularmente por medio del trabajo a distancia, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado.
- Se establecen nuevos términos para acceder a la conciliación de la vida familiar y laboral, mediante la adaptación o reducción de la jornada, a todas las personas que acrediten deberes de cuidado respecto del cónyuge o familiares de hasta segundo grado de consanguinidad, incluido el cuidado de hijos por cierre de centros educativos o que dispensaran cuidado o atención a los mismos.

Cádiz, 19 de Marzo de 2.020.