



**juliovilagrasa**  
y asociados

**NOTA INFORMATIVA REIAL DECRET-LLEI DE MESURES EXTRAORDINÀRIES EN RELACIÓ AL COVID-19 EN L'ÀMBIT LABORAL**

Lleida, 18 de març de 2020

**(i) Preferència del treball a distància (teletreball).**

Les mesures laborals aprovades potencien l'aplicació del teletreball durant l'estat d'alarma i com a iniciativa per mantenir-lo a futur, un cop aquest finalitzi. Durant l'estat d'alarma:

El treball a distància s'estableix com una forma de treball prioritària, respecte a la cessació temporal dels efectes de la relació laboral o de la reducció de l'activitat i, amb aquesta finalitat, les empreses s'hauran d'organitzar, prenent les mesures oportunes, sempre i quant sigui raonable i tècnicament viable.

Amb la finalitat d'implementar el teletreball, quedarà complimentada l'obligació d'efectuar l'avaluació de riscos laborals, amb caràcter excepcional, mitjançant l'autoavaluació realitzada pel propi treballador.

**(ii) Dret d'adaptació de l'horari laboral i reducció de jornada.**

El treballadors que acreditin el deure de cura de familiars pròxims, podran sol·licitar i tindran el dret d'adaptar la seva jornada i/o reduir la mateixa, si es donen circumstàncies excepcionals relacionades amb actuacions necessàries per evitar la transmissió comunicativa del COVID-19.

La norma entén que existeixen circumstàncies excepcionals quan es necessiti la presència del treballador per a l'atenció d'algun dels familiars que relaciona el propi Reial Decret, per raó d'edat, infermetat o discapacitat i que aquest necessiti cura directa i personal del treballador, com a conseqüència directa del COVID-19.

Aquest dret és individual per cada progenitor o cuidador i s'ha d'exercir de forma justificada, raonable i proporcionada en relació a la situació de l'empresa.



**juliovilagrasa**  
y asociados

(iii) **Mesures per flexibilitzar els ajustos temporal de l'activitat per evitar acomiadaments. (EERTO)**

Les suspensions de contractes laborals i les reduccions de jornada per causa directa a la pèrdua d'activitat per raó del COVID-19, que impliqui reducció o cancel·lació d'activitats, tancament de locals amb afluència pública i, en general, la restricció a la mobilitat de persones i/o mercaderies, així com la falta de subministrament que comporti una minoració greu de l'activitat ordinària, o situacions urgents per contagi de la plantilla o adopció de mesures d'aïllament decretades per l'autoritat, tindran la consideració de força major.

La norma preveu una sèrie de especialitats al procediment de sol·licitud de la suspensió de relacions laborals o reducció de jornada, per les esmentades causes, destacant la notable reducció del termini que té l'Administració per resoldre la sol·licitud, que és de cinc dies.

Pel que fa el cas del expedients que tinguin com a causa motius econòmics, tècnics, organitzatius i de producció, també es regulen una sèrie d'especialitats respecte a la regulació vigent, com la intervenció dels sindicats, en cas de que no existeixin representants dels treballadors, o la reducció dels terminis.

(iv) **Mesures en matèria de cotitzacions en procediments de suspensions de contractes i reduccions de jornada per força major.**

L'Autoritat Laboral competent autoritzat els procediments objecte d'aquest apartat i, en resoldre la situació d'atur dels treballadors, exonerarà les empreses del pagament de l'aportació empresarial, durant tot el termini que duri la suspensió contractual o reducció de jornada autoritzat, sempre que l'empresa, a 29 de febrer de 2020, tingués menys 50 treballadors d'alta a la Seguretat Social. En cas de que l'empresa disposi de més de 50 treballadors, l'exoneració només serà del 75% de les aportacions empresarials.

Pel treballador tot aquest període s'entendrà com efectivament cotitzat a tots els efectes.



**juliovilagrasa**  
y asociados

(v) Mesures extraordinàries en matèria de protecció de l'atur.

En procediments de suspensió de la relació laboral o reducció de jornada per les causes previstes en l'article 47 de l'Estatut dels Treballadors, el dret a la prestació per atur també serà aplicable als treballadors afectats que no tinguin el període d'ocupació cotitzada mínima per tenir dret a la prestació.

Restem a la vostra disposició per qualsevol dubte o aclariment.

Salutacions cordials,

JULIO VILAGRASA Y ASOCIADOS