



juliovilagrasa
y asociados

NOTA INFORMATIVA REAL DECRETO-LEY DE MEDIDAS EXTRAORDINARIAS EN RELACIÓN AL COVID-19 EN EL ÁMBITO LABORAL

Lérida, 18 de marzo de 2020

(ii) Preferencia de trabajo a distancia (teletrabajo).

Las medidas laborales aprobadas potencian la aplicación del teletrabajo durante el estado de alarma y como iniciativa para mantenerlo a futuro, una vez éste finalice. Durante el estado de alarma:

- El trabajo a distancia se establece como una forma de trabajo prioritaria respecto al cese temporal de los efectos de la relación laboral o de la reducción de la actividad y, con este fin, las empresas deberán organizarse, tomando las medidas oportunas, siempre y cuando sea razonable y técnicamente viable.
- Con el fin de implementar el teletrabajo, quedará cumplimentada la obligación de efectuar la evaluación de riesgos laborales, con carácter excepcional, mediante la autoevaluación realizada por el propio trabajador.

(ii) Derecho de adaptación del horario laboral y reducción de jornada.

Los trabajadores que acrediten el deber de cuidado de familiares cercanos, podrán solicitar y tendrán el derecho de adaptar su jornada y/o reducir la misma, si se dan circunstancias excepcionales relacionadas con actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunicativa del COVID- 19.

La norma entiende que existen circunstancias excepcionales cuando se necesite la presencia del trabajador para la atención de alguno de los familiares que relaciona el propio Real Decreto, por razón de edad, enfermedad o discapacidad y que éste necesite cuidado directo y personal del trabajador , como consecuencia directa del Covid-19.



juliovilagrasa
y asociados

Este derecho es individual para cada progenitor o cuidador y debe ejercerse de forma justificada, razonable y proporcionada en relación a la situación de la empresa.

(iii) Medidas para flexibilizar los ajustes temporales de la actividad para evitar despidos. EERTE.

Las suspensiones de contratos laborales y las reducciones de jornada por causa directa a la pérdida de actividad por razón de Covid-19 que impliquen reducción o cancelación de actividades, cierre de locales con afluencia pública y, en general, la restricción a la movilidad de personas y/o mercancías, así como la falta de suministro que comporte una minoración grave de la actividad ordinaria, o situaciones urgentes por contagio de la plantilla o adopción de medidas de aislamiento decretadas por la autoridad, tendrán la consideración de fuerza mayor.

La norma prevé una serie de especialidades al procedimiento de solicitud de la suspensión de relaciones laborales o reducción de jornada, por dichas causas, destacando la notable reducción del plazo que tiene la Administración para resolver la solicitud, que es de cinco días.

En cuanto al caso de los expedientes que tengan como causa motivos económicos, técnicos, organizativos y de producción, también se regulan una serie de especialidades respecto a la regulación vigente, como la intervención de los sindicatos, en caso de que no existan representantes de los trabajadores, o la reducción de los plazos.

(iv) Medidas en materia de cotizaciones en procedimientos de suspensiones de contratos y reducciones de jornada por fuerza mayor.

La Autoridad Laboral competente ha autorizado los procedimientos objeto de este apartado y, al resolver la situación de desempleo de los trabajadores, exonerará a las empresas del pago de la aportación empresarial, durante todo el plazo que dure la suspensión contractual o reducción de jornada autorizada, siempre que la empresa, a 29 de febrero de 2020, tuviera menos de 50 trabajadores de alta en la Seguridad Social. En caso de que la empresa disponga de más de 50 trabajadores, la exoneración sólo será del 75% de las aportaciones empresariales.

Para el trabajador, todo este periodo se entenderá como efectivamente cotizado a todos los efectos.



juliovilagrasa
y asociados

(v) **Medidas extraordinarias en materia de protección del desempleo.**

En procedimientos de suspensión de la relación laboral o reducción de jornada por las causas previstas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, el derecho a la prestación por desempleo también será aplicable a los trabajadores afectados que no tengan el período de ocupación cotizada mínima para tener derecho a la prestación.

Quedamos a vuestra disposición para cualquier duda o aclaración.

Saludos cordiales,

JULIO VILAGRASA Y ASOCIADOS