

REAL DECRETO – LEY 8/2020, de 17 de marzo, de medidas extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

TRABAJO A DISTANCIA

Objetivo – Garantizar la actividad empresarial y las relaciones de trabajo.

La empresa debe adoptar medidas SI es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación resulta proporcionado.

Estas medidas deben ser prioritarias frente a la cesación temporal o reducción de la actividad.

No deja de ser una medida que queda al criterio de la empresa y conlleva un difícil control que aún pudiendo hacerlo, la empresa no quiere realizarlo.

Con el objetivo de facilitar el ejercicio de la modalidad de trabajo a distancia en aquellos sectores, empresas o puestos de trabajo en las que no estuviera prevista hasta el momento, se entenderá cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos, en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, con carácter excepcional, a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora.

DERECHO DE ADAPTACIÓN DEL HORARIO Y REDUCCIÓN DE JORNADA

¿Quién puede acceder?

Las personas trabajadoras por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora.

Causa excepcional

La presencia de la persona trabajadora para la atención de alguna de las personas indicadas en el apartado anterior que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID-19.

También se considerará que concurren circunstancias excepcionales que requieren la presencia de la persona trabajadora, cuando la persona que hasta el momento se hubiera encargado del cuidado o asistencia directos de cónyuge o familiar hasta segundo grado de la persona trabajadora no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con el COVID-19.

El derecho previsto es un derecho individual de cada uno de los progenitores o cuidadores, que debe tener como presupuesto el reparto corresponsable de las obligaciones de cuidado y la evitación de la perpetuación de roles, debiendo ser justificado, razonable y proporcionado en relación con la situación de la empresa, particularmente en caso de que sean varias las personas trabajadoras que acceden al mismo en la misma empresa.

Se establece la posibilidad de impugnar judicialmente.
No tiene efectividad puesto que los plazos judiciales están suspendidos.