

El coronavirus ha desdibuixat al nostre país el sistema de relacions laborals, i ha fet aflorar diferents situacions i escenaris laborals que es van adaptant i, fins i tot, creant amb el pas de les hores i els dies.

Els escenaris van canviant a gran velocitat, i per aquest motiu **la UGT de Catalunya intentem recollir quins són, avui, els possibles escenaris laborals amb què treballadors i treballadores podem trobar-nos.**

1. Teletreball (e-treball) i treball a distància



És imprescindible facilitar el teletreball per raons extraordinàries de salut pública en els sectors i empreses que no el tenen implementat o previst. Aquesta mesura ha de ser prioritària davant el cessament temporal o la reducció de l'activitat.

Amb l'objectiu de facilitar el teletreball, s'entendrà que es compleix l'obligació d'efectuar l'avaluació de riscos, tal com estableix l'article 16 de la LPRL, mitjançant una autoavaluació realitzada voluntàriament pel mateix treballador o treballadora.

Si teniu preguntes sobre aquesta mesura o voleu aprofundir sobre aquesta qüestió, us recomanem la lectura de les preguntes amb resposta que hem elaborat:

http://ugt-cat.net/subdominis/premsa/FAQS_UGT.pdf

2. Mesures de flexibilitat interna



La UGT de Catalunya considerem que les mesures de flexibilitat interna són un pas previ a qualsevol altra mesura, tal com s'ha fet constar en les recomanacions consensuades en el si del Consell de Relacions Laborals¹ per a empreses i persones treballadores sobre actuacions vinculades a les situacions que es puguin produir per l'efecte del coronavirus. Parlem de **mesures de flexibilitat interna negociades entre l'empresa i la representació legal o sindical dels treballadors i treballadores** pel que fa a possibles modificacions de la jornada, en un context d'equilibri entre les necessitats de l'empresa i les de la plantilla.

Les mesures de flexibilitat interna poden ser, entre altres, les següents:

- Ajustament de la producció.
- Acordar borses horàries per tal de flexibilitzar i adaptar la situació a les necessitats productives.
- Possibles adaptacions del calendari laboral.
- Programació o reprogramació d'activitats formatives o informatives.
- Redistribució de la jornada laboral, d'acord amb la regulació laboral i convencional.
- Establiment de sistemes de permisos que permetin ajustar la càrrega de treball.
- Establiment de regles de compensació per al període de reorganització del temps de treball.

¹ Consulteu les recomanacions en el següent enllaç:

<https://treballiaferssocials.gencat.cat/web/.content/01departament/coronavirus/recomanacions-empreses-treballadors-crl.pdf>

3. Els expedients de regulació temporal d'ocupació. ERTO



Si no hi ha opció d'implementar cap mesura de flexibilitat interna alternativa i es considera necessari suspendre el contracte de treball, caldrà valorar la via més adequada al cas concret d'entre les que preveuen els articles 45 i 47 de l'Estatut dels treballadors.

3.1. Els expedients de regulació temporal d'ocupació per força major

Què s'entén com a causa de força major?

Quan, per motius de salut pública, les autoritats competents decreten mesures extraordinàries que afecten l'activitat de les empreses com ara el tancament o cancel·lació d'activitats, restriccions a la mobilitat de les persones o mercaderies, aïllament per contagi, carència de subministrament, entre altres.

Només els casos decretats justifiquen l'existència de força major com a motiu per presentar un expedient de regulació temporal d'ocupació per força major.

Quines situacions, per tant, són considerades com a força major?

1. Totes les incloses a l'Annex del Real decret 463/2020, de 14 de març, i que deriven de les mesures governatives o sanitàries decretades.
Casos concrets: bars, restaurants, museus, cinemes, gimnasos... Consulteu la llista sencera aquí:
www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-3692

2. Les situacions urgents i extraordinàries provocades pel contagi de la plantilla o l'adopció de mesures d'aïllament preventiu que quedin degudament acreditades.
Casos concrets: aquelles empreses o centres de treball on els índexs d'absentisme per motius i/o causa del coronavirus impedeixen la continuïtat de l'activitat.

3. Falta de subministraments que impedeixen greument continuar amb el desenvolupament ordinari de l'activitat.

Procediment

Cal l'autorització prèvia de l'autoritat laboral a qui li correspon constatar l'existència de la força major. La inspecció de treball, en el termini de 5 dies, ha d'emetre també l'informe preceptiu.

Des de quan i fins quan tenen vigència les causes de força major decretades?

Els efectes de la suspensió de contracte o reducció de jornada s'entenen produïts, amb efectes retroactius, des de la data del fet causant; és a dir, **des del 14 de març i fins que persisteixin les circumstàncies greus i extraordinàries** que han generat la força major.

Quina quantitat es cobra?

Els treballadors i treballadores afectats per aquest tipus d'expedient **perceben una prestació per desocupació. La quantitat d'aquesta prestació és el 70% de la base reguladora de la cotització a la Seguretat Social durant els 180 dies anteriors al fet causant.**

Quins efectes té sobre la cotització dels treballadors i treballadores afectats?

Durant la durada dels ERTO per força major, **es manté la cotització a la Seguretat Social a tots els efectes.**

Com se sol·licita la prestació?

Atès que les oficines públiques estan tancades, **caldrà fer les gestions telemàticament** a través de la pàgina web www.sepe.es/HomeSepe/Personas/distributiva-prestaciones.html; o bé a través del telèfon: 901 11 99 99. Per aquest motiu, **no es tindran en compte els terminis establerts per sol·licitar les prestacions.**

Qui té dret a rebre aquesta prestació?

Tots els treballadors i les treballadores afectats, encara que no tinguin el període mínim de cotització. (Els 12 mesos cotitzats en els últims 6 anys).

Consumeix atur, aquesta suspensió?

No consumeix atur, es posa en funcionament el comptador a zero. Per tant, els períodes de desocupació consumits durant aquesta suspensió no perjudicaran el reconeixement de futures prestacions de desocupació.

Quina afectació tenen els ERTO sobre la prestació de desocupació dels treballadors i treballadores fixos discontinus?

Les prestacions de desocupació rebudes per aquest col·lectiu, que hagin vist suspès el seu contracte de treball a conseqüència de l'impacte del COVID-19, **podran tornar a percebre aquesta prestació, amb un límit màxim de 90 dies, quan tornin a trobar-se en situació legal de desocupació.**

3.2. Els expedients de regulació temporal d'ocupació per causes econòmiques, tècniques, organitzatives i de producció

En supòsits en què hi hagi una afectació indirecta del coronavirus a l'activitat laboral i es **justifiqui degudament la concurrència de causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, i previ acord amb la representació legal de les persones treballadores, es podrà dur a terme la suspensió temporal, total o parcial, de l'activitat laboral o reduccions de jornada a conseqüència dels efectes del coronavirus.**

Algunes situacions que donarien lloc a aquest tipus de mesures podrien ser la ruptura de la cadena de subministraments o la caiguda sobtada i precipitada de la facturació o de la demanda d'activitat, entre altres.

Qui el negocia?

L'empresa amb la representació legal de les persones treballadores. En el cas que no hi hagi representació legal, la comissió representativa per a la negociació del període de consultes (que no excedirà de 7 dies) estarà integrada pels sindicats més representatius i representatius del sector.

Procediment

Cal l'autorització prèvia de l'autoritat laboral, a qui li correspon constatar l'existència de la força major. La inspecció de treball, en el termini de 5 dies, ha d'emetre també l'informe preceptiu.

Com se sol·licita la prestació?

Atès que les oficines públiques estan tancades, **caldrà fer les gestions telemàticament** a través de la pàgina web: www.sepe.es/HomeSepe/Personas/distributiva-prestaciones.html; o bé a través del telèfon: 901 11 99 99. Per aquest motiu, **no es tindran en compte els terminis establerts per a sol·licitar les prestacions.**

Qui té dret a rebre aquesta prestació?

Tots els treballadors i treballadores afectats, encara que no tinguin el període mínim de cotització. (Els 12 mesos cotitzats en els últims 6 anys).

Consumeix atur, aquesta suspensió?

No consumeix atur, es posa en funcionament el comptador a zero. Per tant, els períodes de desocupació consumits durant aquesta suspensió no perjudicaran el reconeixement de futures prestacions de desocupació.

Quina afectació tenen els ERTO sobre la prestació de desocupació dels treballadors i les treballadores fixos discontinus?

Les prestacions de desocupació rebudes per aquest col·lectiu, que hagin vist suspès el seu contracte de treball a conseqüència de l'impacte del COVID-19, **podran tornar a percebre aquesta prestació, amb un límit màxim de 90 dies, quan tornin a trobar-se en situació legal de desocupació.**

4. Actuació dels delegats i delegades de prevenció davant del coronavirus



En el compliment dels deures en matèria preventiva, l'empresa ha d'emprendre les mesures necessàries per garantir la seguretat i salut de les treballadores i treballadors. Podeu consultar quines han de ser aquestes mesures en aquest enllaç: <https://treballiaferssocials.gencat.cat/web/.content/01departament/coronavirus/Recomanacions-CRL-SARS-COV-2-11-03-2020.pdf>

Si l'empresa no estableix mesures per actuar davant del contagi pel COVID-19, com a delegada o delegat de prevenció heu de:

- **Convocar una reunió del comitè de seguretat i salut per proposar l'adopció de mesures** com, per exemple, el teletreball, o d'altres mesures organitzatives per evitar les aglomeracions, la suspensió de les visites presencials que no siguin imprescindibles o la reorganització dels torns, i deixar-ne constància en acta. Atesa la situació actual d'emergència sanitària, recomanem fer reunions mitjançant sistemes telemàtics.
- **Reclamar l'avaluació de riscos biològics.**
- **Sol·licitar la informació i la formació relacionades amb les mesures preventives davant del COVID-19.**
- **Demanar mesures adreçades al col·lectiu de treballadors i treballadores especialment sensibles, embarassades o treballadores en situació d'al·lactament.**

· En cas que l'empresa no estableixi mesures, els delegats i delegades de prevenció poden **denunciar el cas davant la inspecció de treball.**

· **Contactar amb la UGT per rebre assessorament, si és necessari.**

5. Paralització de l'activitat de l'empresa per risc greu i imminent



Un risc greu i imminent (article 21 LPRL) és aquell que resulta probable i que racionalment es materialitzi en un futur immediat i pugui suposar un dany greu a la salut de treballadors i treballadores.

Aquest dret pot exercir-se de tres formes:

- **El mateix treballador o treballadora interromp la seva activitat i abandona el lloc de treball.**
- **Els representants dels treballadors i treballadores decideixen, per majoria, paralitzar l'activitat** perquè consideren que l'empresa no compleix les seves obligacions d'informar l'abans possible i adoptar les mesures necessàries.
- **Els delegats i delegades de prevenció acorden, per majoria, la paralització** quan, en el cas anterior, el caire d'urgència no permet que es reunexi a temps el comitè d'empresa.

En els dos darrers casos, **l'acord de paralització s'ha de comunicar de forma immediata a l'empresa i a l'autoritat laboral**, qui la ratificarà o l'anul·larà en 24 hores.

No es podran demanar responsabilitats legals als treballadors i treballadores o als seus representants per la paralització de l'activitat, tret que hagin obrat de mala fe o comès una negligència greu. **Es considera una infracció molt greu impedir l'exercici d'aquest dret.**

6. Situacions d'incapacitat temporal derivades del coronavirus



- Si esteu aïllats o confinats com a mesura de prevenció per possible infecció de coronavirus, o bé, esteu contagiats pel coronavirus i us trobeu a casa fent la quarantena, o bé,
- no podeu treballar perquè el vostre municipi està confinat i no podeu sortir o perquè viviu fora del municipi confinat on treballeu:

Us trobeu, amb caràcter excepcional, en **situació assimilada a accident de treball.**

En aquesta situació, **cobrareu una prestació des de l'endemà de la baixa laboral, del 75% de la base reguladora**, excepte que en el conveni col·lectiu d'aplicació es prevegi un percentatge superior.

La durada d'aquesta prestació vindrà determinada pel comunicat de baixa i la corresponent alta. Els comunicats de baixa i alta només seran emesos pel personal mèdic dels SPS, tant en les situacions d'aïllament com de malaltia, i aquests podran ser emesos sense la presència física del treballador o treballadora. Si es té coneixement del període d'aïllament/contagi o de malaltia amb posterioritat, s'emetrà el comunicat de baixa amb caràcter retroactiu.

7. Adaptació de les condicions de treball i reducció de la jornada per cura de persones a càrrec davant el tancament de centres escolars, centres de dia, entre altres



El Govern ha previst que per fer front al tancament d'escoles, dels centres de dia, entre molts d'altres, **les persones que acreditin que tenen persones a càrrec (familiars fins a segon grau de consanguinitat) i requereixin la seva presència, tindran dret a accedir a l'adaptació de la seva jornada i/o reducció.**

Quines circumstàncies generen el dret d'adaptació i/o reducció?

- Quan sigui necessària la presència del treballador o la treballadora per a l'atenció d'algú que, per raons d'edat, malaltia o discapacitat, necessiti la cura personal i directa.
- Quan es requereixi la presència del treballador o treballadora per l'absència de la persona també treballadora que fins aleshores es feia càrrec de l'activitat de cura.

Qui concreta l'adaptació i/o reducció de la jornada?

La concreció correspon al treballador o treballadora que sol·licita l'adaptació o la reducció de jornada, tant pel que fa al seu abast com al contingut, sempre que sigui **justificada, raonable i proporcionada.**

Com es manifesta el dret a l'adaptació de la jornada?

Pot referir-se a la distribució del temps de treball o a qualsevol altre aspecte de les condicions de treball.

Exemples: canvi de torn, alteració de l'horari, horari flexible, jornada partida o continuada, canvi de centre de treball, canvi de funcions, canvi en la forma de prestació del treball, inclosa la prestació de treball a distància, entre altres.

Com es concreta la reducció especial de la jornada de treball?

- **Caldrà comunicar la reducció especial a l'empresa amb 24 hores d'antelació.**
- **No existeix un percentatge mínim ni màxim de la jornada a reduir.** Aquesta reducció pot arribar fins i tot al 100%.

I si ja gaudeixo d'una adaptació i/o reducció de jornada per cura d'un familiar?

Es pot renunciar a l'adaptació i/o reducció que fins aleshores s'hagi gaudit i es té dret a la modificació i adaptació als nous termes que fixa la normativa extraordinària per tal d'adaptar-se millor a les circumstàncies excepcionals existents.

8. Preguntes i respostes

Us recomanem la lectura de les preguntes amb resposta que hem elaborat:

http://ugt-cat.net/subdominis/premsa/FAQS_UGT.pdf

Imatges: www.iconfinder.com (CC BY-SA 3.0)