

Escenaris laborals que genera el Coronavirus

El coronavirus ha desdibuixat, al nostre país, el sistema de relacions laborals, fent aflorar diferents situacions i escenaris laborals, que van adaptant-se i fins i tot, creant-se amb el pas de les hores i els dies. Els escenaris van canviant a gran velocitat, condicionats també, pels reals decrets que el Govern va aprovant.

Per aquest motiu, **des de la UGT de Catalunya, intentem recollir quins són, a dia d'avui, els possibles escenaris laborals amb els que les persones treballadores poden trobar-se.**

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

És imprescindible facilitar la realització del teletreball del teletreball per raons extraordinàries de salut pública en els sectors i empreses que no el tenen implementat o previst.

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

Des de la UGT de Catalunya considerem que un pas previ a qualsevol altre mesura, i així 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, **mesures de flexibilitat interna negociades entre l'empresa i la representació legal o sindical de les persones treballadores** pel que fa a possibles modificacions de la jornada, en un context d'equilibri entre les necessitats de l'empresa i les de les persones treballadores.

Les mesures de flexibilitat interna poden ser, entre d'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-CRL-SARS-COV-2-11-03-2020.pdf>

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

Si no hi ha opció d'implementar cap mesura de flexibilitat interna alternativa i sigui 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 es decretin per motius de salut pública, per part de les autoritats competents, mesures extraordinàries que afectin a 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 el casos decretats justificaran l'existència de força major com a motiu per presentar un expedient de regulació temporal d'ocupació.

És necessària l'autorització prèvia de l'Autoritat Laboral a qui li correspon constatar la existència de la 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: <https://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 subministres que impedeixen greument continuar amb el desenvolupament ordinari de l'activitat.

Des de quan i fins quan estarà vigent 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.

Quant es cobra?

Les persones treballadores afectades 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.

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

En supòsits en que hi hagi una afectació indirecta del coronavirus a l'activitat laborals 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 procedir a la suspensió temporal, total o parcial, de l'activitat laboral o reduccions de jornada com a conseqüència dels efectes del coronavirus.

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

4. Actuació dels delegats i de les 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 persones treballadores. Podeu consultar quines han de ser aquestes mesures en el següent 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. Donada la situació actual d'emergència sanitària, recomanem fer reunions mitjançant medis 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 persones treballadores especialment sensibles, embarassades o treballadores en situació d'al·letament.**
- En cas que l'empresa no estableixi mesures, els delegats i les 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 les persones treballadores.**

Aquest dret pot exercir-se de tres formes:

- El propi treballador o treballadora interromp la seva activitat i abandona el lloc de treball.
- Els representants de les persones treballadores decideixen, per majoria, paraitzar l'activitat perquè consideren que l'empresa no compleix amb 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 reuneixi a temps el comitè d'empresa.

En els dos darrers casos, l'acord de paralització ha de ser comunicat de forma immediata a l'Empresa i a l'Autoritat laboral, qui la ratificarà o l'anul·larà en 24 hores.

No es podrà demanar responsabilitats legals a les persones treballadores o als seus representants per la paralització de l'activitat, a menys que haguessin obrat de mala fe o escomès 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 trebal·leu:

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 una 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 de la persona 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. Mesures per atendre el tancament de centre escolars, centres de dia, entre d'altres.

El tancament d'escoles, des del passat 13 de març, o dels centres de dia, entre d'altres, ha propiciat que moltes famílies s'hagin hagut de fer-se càrrec de les persones dependents que tenen al seu càrrec, ja siguin fills o filles, gent gran o persones amb discapacitats.

Estem a l'espera encara, de que el Govern decreti algun tipus de prestació a la Seguretat Social que permetria a aquestes persones amb familiars al seu càrrec, gaudir d'un permís que els exonerés de l'obligació de treballar.

Mentre aquesta prestació no es reconegui, l'empresa haurà de facilitar la forma i manera per poder tenir cura d'aquestes persones a càrrec.

Consideracions de la UGT de Catalunya.

Davant aquesta situació extraordinària, calen mesures extraordinàries, i per això creiem que **calen mesures laborals i de seguretat social, amb caràcter temporal i excepcional que, en tot cas han de negociar-se i consensuar-se.**

Davant d'aquesta extraordinarietat però, **exigim mesures comuns per a tots els expedients de regulació, i esperem que en els pròxims dies, el Govern tingui en consideració i aprovi algunes de les especificitats que us detallem:**

- És imprescindible contemplar l'accés a la protecció per desocupació sense exigir període de carència.
- Comptador a zero. Els períodes de desocupació consumits durant aquesta suspensió no podran perjudicar en cap cas, el reconeixement de futures prestacions de desocupació.
- Protecció de les persones treballadores fixes discontinues.
- Establiment d'una prestació per poder atendre la cura de menors i dependents.

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