



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. El RD Llei 15/2020, de 21 d'abril, prorroga durant dos mesos més el caràcter preferent del treball a distància.

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 Llei de prevenció de riscos laborals, 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/FAOS_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:

- Ajustar 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.

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.

Criteris generals per a la presentació d'ERTO (segons el criteri que el Ministeri de Treball, en data 27 de març, va fer arribar a les inspeccions de treball)

- Es valorarà la **proporcionalitat de la mesura i l'equilibri en el repartiment de les càrregues**. Per tant, quan l'empresari no té una disminució dels ingressos a conseqüència del fet extern, no procedeix l'apreciació de força major, ja que això suposaria un enriquiment injust de l'empresa en detriment dels treballadors i treballadores i de les arques públiques.

¹ Consulteu les recomanacions en el següent enllaç:

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



- Es tindrà sempre en consideració si es poden establir sistemes d'organització que permetin mantenir l'activitat mitjançant mecanismes alternatius, particularment per mitjà del treball a distància.

Sectors exclosos:

- El RDL 9/2020, de 27 de març, determina que durant la vigència de l'estat d'alarma i de les seves possibles pròrrogues, els centres, serveis i establiments sanitaris, com hospitals o ambulatoris, i els centres socials de gent gran, persones dependents o persones amb discapacitat, com residències i centres de dia, públics o privats, es consideren serveis essencials i, per tant, no poden presentar ni tramitar cap ERTO.
- Les empreses del sector primari (agricultura, ramaderia, pesca i aquicultura) han de mantenir la seva activitat; per tant, les empreses dedicades a aquesta activitat no podran presentar cap tipus d'ERTO. Pel que fa a la silvicultura i l'explotació forestal, tot i que la seva funció principal no és la d'abastiment alimentari, sí que es consideren activitats de subministrament de matèries primeres; per tant, també queden excloses de poder presentar un expedient de regulació.
- Òbviament, les activitats de prestació de serveis de primera necessitat i, per tant, no es considerarà l'existència de força major per justificar la presentació d'un expedient de regulació temporal d'ocupació. Si en l'àmbit d'aquestes activitats hi hagués un descens de la demanda, ens trobaríem davant d'una causa productiva, no de força major.

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, falta 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, es consideren força major?

1. Totes les incloses a l'Annex del Reial decret 463/2020, de 14 de març, i que deriven de les mesures governatives o sanitàries decretades, incloses aquelles que tinguin causa directa en restriccions en el transport públic i de la mobilitat de les persones.
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 i 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.

Excepcions

1. El RD 463/2020, es refereix a la suspensió de l'obertura al públic, així doncs no estaran afectades per força major totes aquelles tasques o treballs que es puguin seguir realitzant encara que l'activitat estigui tancada al públic, com per exemple els restauradors dels museus.
2. Les activitats d'hostaleria i restauració estan suspeses, però es permet poder prestar el servei d'entrega a domicili; així doncs, el personal dedicat a aquest servei tampoc estaria afectat per la força major.
3. Cap d'aquests supòsits pot suposar causa de força major:
 - a. Quan es paralitzi l'activitat per risc greu o imminent.
 - b. Quan l'empresa al·legi força major perquè no pot complir el requeriment de proveir els EPI necessaris a treballadors i treballadores.
 - c. Quan hi ha un tancament de les instal·lacions per incompliment de les recomanacions sanitàries.



Força major parcial

S'ha modificat la regulació d'ERTO per força major. S'ha incorporat el concepte de *força major parcial* en el cas de les empreses que es dediquen a activitats essencials.

La força major d'una activitat essencial pot tenir caràcter parcial i no estendre's, per tant, a tota la plantilla d'una empresa, sinó només a aquella part de l'activitat no afectada per les condicions de manteniment de l'activitat.

Com distingim les causes de força major de les causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció?

La inspecció de treball actua en funció del següent criteri que a continuació us detallem. L'objectiu dels ERTOS de força major té un doble propòsit:

1. Els supòsits que han de considerar-se causa de força major temporal són situacions de risc greu, catàstrofe i calamitat pública (situacions de contagi o aïllament preventiu decretats per l'autoritat sanitària) o bé suspensions d'activitat derivades de manera directa de les decisions adoptades pel Govern.
2. Cal incloure també aquells supòsits que, a causa de la Covid-19, arrosseguin una pèrdua d'activitat. Ara bé, per acollir-se a aquest supòsit, cal complir tres requisits:
 - Caràcter inevitable.
 - La impossibilitat objectiva de seguir prestant serveis.
 - Que s'hagin suspès o cancel·lat les activitats, s'hagin tancat temporalment els locals d'afluència pública, s'hagin produït restriccions en el transport públic o en la mobilitat de les persones i/o mercaderies, o bé per falta de subministrament que impedeixin greument continuar amb el desenvolupament ordinari de l'activitat de l'empresa.

Si no es compleixen els requisits anteriors, ens trobem davant un cas de suspensió o reducció per causes productives o econòmiques, però no davant d'un cas de força major. Si es compleixen els requisits, encara que l'empresa pertanyi a qualsevol altre sector d'activitat que no estigui inclòs dins de l'estat d'alarma, es podrà presentar un ERTTO de força major.

Procediment de tramitació

Tramesa per part de l'empresa a l'autoritat laboral competent, de l'informe relatiu a la vinculació de la mesura proposada.

L'autoritat laboral haurà de resoldre en el termini de 5 dies. En aquests dies, la inspecció de treball podrà emetre o no l'informe, que tindrà, en tot cas, caràcter potestatiu per l'autoritat laboral.

Si l'autoritat laboral no emet una resolució en el termini de 5 dies, opera el silenci administratiu i, per tant, l'ERTO queda automàticament autoritzat.

Segons el criteri que utilitza la inspecció de treball, excepcionalment el termini de dies podrà ampliar-se fins a 10 dies quan s'esgotin els mitjans personals i materials.

Fins i tot, aquest termini es podrà suspendre en els casos següents:

- Quan es requereixi esmenar deficiències o aportar nous documents.
- Quan l'òrgan competent per a resoldre decideixi fer alguna actuació complementària.

Procediment de finalització

Segons la Instrucció 11/2020, de 14 de maig, de la Secretaria General del Departament de Treball:

1. Les empreses o entitats que vulguin renunciar a l'ERTO per causa de força major, entès com la voluntat de donar per finalitzat l'expedient que ha obtingut una resolució estimatòria de l'existència de força major, i que comporta que es deixa d'aplicar qualsevol mesura de suspensió del contracte o de reducció de jornada a les persones treballadores i el posterior arxiu de l'expedient, ho han de comunicar a l'autoritat laboral i al Servicio Estatal de Prestaciones de Empleo (SEPE). Les empreses i entitats disposen de 15 dies des de la data d'efectes de la renúncia per comunicar-la a l'autoritat laboral.



2. Les empreses amb expedients de regulació temporal d'ocupació (ERTO) per causa de força major no finalitzats i sense renúncia que vulguin anar recuperant l'activitat, afectant, modificant l'afectació o desafectant persones treballadores, però mantenint l'ERTO, ho han de comunicar al SEPE, no sent necessària la comunicació a l'Autoritat Laboral.
3. Les empreses o entitats –mentre l'expedient no hagi estat resolt o finalitzat– també poden desistir de la seva sol·licitud del procediment administratiu comú de les administracions públiques, amb la presentació d'un escrit dirigit a la bústia de contacte del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies.

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**.

Abans de l'entrada en vigor del Reial decret llei 18/2020, de 12 de maig, la durada màxima d'aquest tipus d'ERTO era la de l'estat d'alarma decretat i les seves possibles pròrrogues; el 13 de maig, i amb l'entrada en vigor del RDL 18/2020², es va establir que **continuarien en situació de força major total derivada de la Covid-19, aquelles empreses i entitats que estiguessin en un expedient de regulació temporal d'ocupació per força major i que continuessin afectades per les causes de força major que impedisin reiniciar la seva activitat mentre aquestes perduressin i en cap cas més enllà del 30 de juny de 2020**³.

Però a partir del passat 27 de juny de 2020, data en què es va publicar el Reial decret llei 24/2020 de 26 de juny, la durada dels ERTO s'ha prorrogat.

Pròrroga de la durada dels ERTO de força major

A partir de l'entrada en vigor del Reial decret llei 24/2020⁴, **només seran aplicables aquest tipus d'expedients** (basats en l'article 22 del Reial decret llei 8/2020, de 17 de març) **si s'han sol·licitat abans de l'entrada en vigor d'aquest RD llei 24/2020 i, com a màxim, fins al 30 de setembre de 2020**.

Les empreses hauran d'anar reincorporant els treballadors i les treballadores afectades, en la mesura necessària per al desenvolupament de la seva activitat normal, **prioritzant els ajustos de reduccions de jornada per davant de qualsevol altre**. Per tant, el text normatiu s'està referint als ERTO de força major parcial.

La força major no podrà ser causa justificativa de l'extinció del contracte ni de l'acomiadament (fins al 30 de setembre de 2020). S'interromp també, fins al 30 de setembre, el còmput de la durada màxima dels contractes temporals.

ERTO de força major davant de les noves restriccions

S'han dictat, des de la Secretaria General del Departament de Treball, dues noves instruccions (16/2020, de 15 de juliol i 17/2020, de 18 de juliol) amb la voluntat una, de resoldre dubtes i clarificar el procediment sobre els ERTO per causa de força major, que tenen relació directa amb les noves restriccions i dos, determinar els municipis on s'apliquen aquests supòsits.

El Real Decret-Llei 24/2020, de 26 de juny, de mesures socials de reactivació de l'ocupació i protecció del treball autònom i de competitivitat en el sector industrial, en la seva disposició addicional primera, al punt 2, regula la possibilitat que davant que noves restriccions que impedeixin el desenvolupament normal de l'activitat, es pugui autoritzar un nou expedient de regulació per força major.

² Si voleu ampliar continguts del Reial decret llei 18/2020, consulteu el resum que hem elaborat, on trobareu apartats específics sobre les mesures extraordinàries en matèria de cotització o el compromís de manteniment de l'ocupació per part de l'empresa, entre d'altres. El trobareu en l'enllaç següent: http://ugt.cat/net/subdominis/premsa/ugt_cat_prorroga_erto_cat.pdf

³ Si bé el 30 de juny tenia una excepció, ja que mitjançant l'acord pres en el Consell de Ministres, es podia establir una ampliació de la pròrroga dels ERTO de força major si, arribat el 30 de juny de 2020, persistien les restriccions de l'activitat vinculades a raons sanitàries.

⁴ Si voleu ampliar continguts del Reial decret llei 24/2020, consulteu el resum que hem elaborat, on trobareu apartats específics sobre les mesures extraordinàries en matèria de cotització o en matèria de protecció per desocupació, entre d'altres. El trobareu en l'enllaç següent: www.ugt.cat/resum-del-ii-acord-social-en-defensa-de-locupacio-ii-asde



El procediment davant l'Autoritat Laboral d'aquesta nova sol·licitud resta regulat de conformitat amb el que estableixen l'article 47.3 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, així com l'article 31 del Reial decret 1483/2012, de 29 d'octubre:

- El procediment s'inicia amb la presentació telemàtica del formulari.
- Cal revisar la memòria explicativa de les circumstàncies per comprovar que la causa s'ajusta als supòsits de força major. És indispensable que al formulari s'empleni la mesura concreta de suspensió o reducció que es vol adoptar.
- L'empresa haurà de comunicar a la sol·licitud les persones treballadores afectades i traslladar l'informe explicatiu de les causes i la documentació acreditativa, en cas d'existir, a la representació d'aquestes.
- Les unitats gestores ho han de comprovar, i davant de la seva absència requerir-ho, així com procedir en tots els casos a la petició d'informe de la Inspecció de Treball, el qual és preceptiu. (termini màxim de cinc dies hàbils), el silenci és positiu.

Les empreses que no hagin procedit a la RENÚNCIA TOTAL a un expedient de regulació constatat per l'autoritat laboral, en virtut del Reial Decret 8/2020 no poden presentar un nou expedient de regulació per causes de força major vinculat al procediment del Reial Decret 24/2020, en tant que mantenen actiu un expedient de regulació temporal d'ocupació vigent.

Els municipis on s'han adoptat mesures especials en matèria de salut pública per a la contenció del brot epidèmic de la pandèmia de COVID-19 (establert a la Resolució SLT/1746/2020, de 17 de juliol i a la Resolució SLT/1747/2020, de 18 de juliol,) i per tant, és d'aplicació la possibilitat d'autoritzacions de nous expedients de regulació per força major són: alguns municipis de la comarca de la Noguera i a determinats municipis de la comarca del Segrià (Lleida ciutat, Alcarràs, Aitona, la Granja d'Escarp, Seròs i Torres de Segre), Barcelona, Viladecans, el Prat de Llobregat, Sant Joan Despí, Sant Boi de Llobregat, Cornellà, Sant Just Desvern, Esplugues de Llobregat, l'Hospitalet de Llobregat, Montcada i Reixac, Santa Coloma de Gramenet, Sant Adrià de Besòs i Badalona.

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?

L'empresa és qui tramita la prestació amb el SEPE, per tant, les persones afectades per un ERTO de força major no han de demanar cita prèvia ni amb el SEPE ni amb el SOC: només cal que facilitin la documentació necessària a l'empresa si aquesta els la demana.

Per cobrar la prestació:

- **Si la persona afectada no ha estat mai inscrita com a demandant de feina, caldrà que ho faci.** Per fer-ho, hi ha dues opcions:
 - Formulari en línia: www.bit.ly/formularisoc
 - Per telèfon: trobareu el telèfon de la vostra oficina de treball en l'enllaç següent: www.bit.ly/cercadoroficines
- **Si la persona afectada ja ha estat apuntada com a demandant de feina, no caldrà fer res més.**

https://serveiocupacio.gencat.cat/web/.content/00_inici/Imatges/Infografia_-Demanda_ocupacio_-formulari_25_03_2020.pdf



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 els treballadors i treballadores fixos discontinus?

Des del 22 d'abril i mitjançant el RD Llei 15/2020, s'ha intentat ampliar i aclarir la protecció d'aquest col·lectiu. Resumim les diferents situacions que es poden generar en l'apartat 4 d'aquest mateix document.

Cal recordar, però, que a Catalunya el Departament de Treball va emetre, el 28 de març passat, un criteri administratiu que determina que les mesures per a la gestió correcta d'aquest col·lectiu, en la mesura que els pugui ser d'aplicació els ERTO de força major, es fa necessari que es dugui a terme la crida legal prevista de la forma que es determini en els respectius convenis col·lectius.

Alguns convenis col·lectius estableixen que la crida es produirà en el moment en què a l'empresa hi hagi necessitats reals de càrrega de treball. Per tant, **no sempre hi ha una obligació de crida. En aquests casos continuarà el contracte suspès**, si bé es tindrà en compte sempre la data efectiva de la crida dels treballadors i treballadores a l'any anterior, per tal que la situació de la Covid-19 no sigui un factor que pugui impedir que els treballadors a qui els correspongui siguin efectivament cridats.

En els casos que s'hagi ja tramitat l'expedient, o fins i tot que aquest ja s'hagi autoritzat, sense tenir en compte el personal amb contracte fix discontinu, l'empresa haurà de presentar-ne un de nou per incloure aquest col·lectiu específic, i en el moment de la crida passaran a la situació de suspensió per l'ERTO.

Si treballo per a una empresa subcontractada, poden aplicar-me un ERTO de força major?

Si l'empresa principal de l'empresa subcontractada està afectada per un ERTO de força major, la causa d'aquesta força major s'estendria a la contracta i, per tant, l'empresa subcontractada també podria aplicar un ERTO de força major. Seria el cas, per exemple, de les contractes d'un menjador escolar o del transport escolar.

Si, en canvi, l'empresa principal continua realitzant la seva activitat normal o ha plantejat un ERTO però no de força major, l'empresa subcontractada no està afectada per causa de força major.

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

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.

La força major i les causes econòmiques, tècniques, organitzatives i de producció que emparen les mesures de suspensió de contractes i reducció de jornada, **no són causes que justifiquin ni l'extinció del contracte de treball ni l'acomiadament** (RDL 9/2020 i RDL 24/2020).

Els procediments de regulació temporal d'ocupació per causes econòmiques, tècniques, organitzatives i de producció iniciats a partir del 13 de maig i fins al 30 de juny de 2020, els serà d'aplicació les mateixes especialitats recollides a l'article 23 del Reial decret llei 8/2020, de 17 de març, amb les consideracions següents:

1. La tramitació d'aquests expedients pot iniciar-se mentre estigui vigent un expedient de regulació temporal per força major.



2. Quan l'expedient de regulació temporal d'ocupació per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció s'iniciï després de la finalització d'un expedient temporal de regulació d'ocupació per força major, la data d'efectes d'aquell es retrotraurà a la data de finalització d'aquest.

Pròrroga dels ERTO per causes ETOP

Des de l'entrada en vigor, el passat 27 de juny, del Reial decret llei 24/2020, de 26 de juny⁵, distingim dues situacions:

1. Els procediments de suspensió i reducció de jornada per causes econòmiques, tècniques, organitzatives i de producció derivades de la Covid-19, iniciats abans d'aquest reial decret llei i tramitats sobre la base de l'article 23 del RD llei 8/2020, per als quals seguirà sent d'aplicació aquesta normativa pel que fa als termes de la comunicació final i el termini establert.
2. En canvi, en el cas dels procediments de suspensió i reducció de jornada per causes econòmiques, tècniques, organitzatives i de producció derivades de la Covid-19, iniciats després de l'entrada en vigor d'aquest reial decret llei i fins al 30 de setembre de 2020, els serà d'aplicació l'article 23 del Reial decret llei 8/2020, de 17 de març, però amb les consideracions següents:
 1. La tramitació d'aquest tipus d'expedients podrà iniciar-se només mentre estigui vigent un ERTO de força major.
 2. Quan l'ERTO per causes ETOP s'iniciï després de la finalització d'un ERTO per força major, la data d'efectes d'aquell es retrotraurà a la data de finalització d'aquest.
 3. Aquest tipus d'expedients vigents a la data d'entrada en vigor d'aquest reial decret llei seguiran sent aplicables en els termes previstos en la comunicació final de l'empresa.
 4. No es podran fer hores extres, ni establir-se noves externalitzacions de l'activitat ni concertar noves contractacions, siguin directes o indirectes. Aquesta prohibició només podrà ser exceptuada en el mateix supòsit que per ERTO de força major.

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

Tramesa per part de l'empresa a l'autoritat laboral competent, de l'informe relatiu a la vinculació de la mesura proposada.

Com se sol·licita la prestació?

L'empresa és qui tramita la prestació amb el SEPE, per tant, les persones afectades per un ERTO per causes econòmiques, organitzatives i de producció no han de demanar cita prèvia ni amb el SEPE ni amb el SOC: només cal que facilitin la documentació necessària a l'empresa si aquesta els la demana.

Per cobrar la prestació:

- Si la persona afectada no ha estat mai inscrita com a demandant de feina, caldrà que ho faci. Per fer-ho, hi ha dues opcions:
 - Formulari en línia: www.bit.ly/formularisoc
 - Per telèfon: trobareu el telèfon de la vostra oficina de treball en l'enllaç següent: www.bit.ly/cercadoroficines
- Si la persona afectada ja ha estat apuntada com a demandant de feina, no caldrà fer res més.

https://serveiocupacio.gencat.cat/web/.content/00_inici/Imatges/Infografia_-Demanda_ocupacio_-formulari_25_03_2020.pdf

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.)

⁵ Si voleu ampliar continguts del Reial decret llei 24/2020, consulteu el resum que hem elaborat, on trobareu apartats específics sobre les mesures extraordinàries en matèria de cotització o en matèria de protecció per desocupació, entre d'altres. El trobareu en l'enllaç següent: www.ugt.cat/resum-del-ii-acord-social-en-defensa-de-locupacio-ii-asde



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?

Des del 22 d'abril i mitjançant el RD Llei 15/2020, s'ha intentat ampliar i aclarir la protecció d'aquest col·lectiu. Resumim les diferents situacions que es poden generar en l'apartat 4 d'aquest mateix document.

4. Treballadors i treballadores amb contractes fixos discontinus



El RD Llei 15/2020, de 21 d'abril, regula una major protecció per a treballadors i treballadores que tenen un contracte fix discontinu i els que realitzen treballs fixos i periòdics que es repeteixen en determinades dates, de manera que podran incorporar-se als ERTO i beneficiar-se de les mateixes condicions que la resta de treballadors i treballadores afectats; és a dir, amb dret a la prestació contributiva per desocupació i no computar el temps que es rebí la prestació per desocupació a nivell contributiu. Aquesta possibilitat d'incorporar-se als ERTO, tant de força major com per altres causes, la tenen els treballadors i treballadores tant si es trobaven treballant en la data en què es van adoptar les mesures de suspensió o reducció, com aquells i aquelles que no van poder-se reincorporar al seu lloc de treball després de finalitzar un període d'interrupció de la seva activitat a conseqüència de la crisi ocasionada per la Covid-19.

El precepte normatiu intenta donar diverses solucions protectores a les variades situacions en què es pot trobar un treballador o treballadora fix discontinu. Tot seguit us les detallem:

1. **Si l'empresa ha fet un ERTO vinculat a la Covid-19:** No s'exigeixen cotitzacions prèvies pel dret a la prestació d'atur (no s'exigeix un període de carència) i no es consumeix atur, ja que es posa en funcionament l'anomenat «comptador a zero».
2. **Si es paralitza el treball per la crisi sanitària, en un moment que hauria estat d'activitat normal:** els treballadors i treballadores en aquesta situació tindran dret a una prestació d'atur contributiva si n'han generat el dret, i la pròxima vegada que es tornin a quedar a l'atur podran tornar a rebre la prestació ampliada fins a 90 dies, que es consideraran no consumits. Per tant, en aquesta situació es canvia el «comptador a zero» pels 90 dies.
3. **Si no s'incorporen a la feina en la data prevista; en aquest cas, es preveuen dues situacions:**
 - a. **Si es cobra la prestació o subsidi d'atur:** es continua rebent la prestació o subsidi.
 - b. **Si no s'estava cobrant la prestació o subsidi d'atur, però es tenia el període cotitzat per una nova prestació contributiva:** en aquest cas, s'obté la prestació d'atur i només és necessària la certificació empresarial de la impossibilitat de la reincorporació pel reconeixement del dret.
En tots dos casos, la pròxima vegada que aquestes persones es quedin a l'atur, podran tornar a rebre la prestació ampliada fins a 90 dies, que es consideraran no consumits.
4. **Si no hi ha incorporació a l'activitat o aquesta s'ha vist interrompuda per motiu de la Covid-19, i no es té període cotitzat per a la prestació contributiva o bé s'ha esgotat la prestació d'atur abans de la incorporació i no s'ha cotitzat prou per generar una nova prestació:** es cobra fins a 90 dies de prestació contributiva i només és necessària la certificació empresarial d'impossibilitat de reincorporació pel reconeixement del dret.

Les mesures extraordinàries en matèria de protecció per desocupació dels treballadors i treballadores fixos discontinus i dels que realitzen treballs fixos i periòdics que es repeteixen en dates certes, resultaran aplicables fins al 31 de desembre de 2020 (així ho regula l'article 3 del RD Llei 18/2020 i l'article 6 del RD Llei 24/2020).

Tot i que aquestes mesures són positives perquè permeten accedir a la prestació d'atur a milers de treballadors i treballadores, des de la UGT de Catalunya seguim reivindicant la necessitat que els treballadors i treballadores fixos discontinus siguin inclosos dintre dels ERTO, ja que aquesta és la solució més garantista per a aquest col·lectiu.





5. Permís retribuït recuperable

El 29 de març va entrar en vigor, mitjançant el RDL 10/2020, el **permís retribuït recuperable per evitar el desplaçament i la prestació de serveis** d'aquells milers de persones treballadores que, malgrat el confinament, cada dia havien de treballar en **activitats no essencials de forma presencial**.

Aquest permís té una **durada de 10 dies laborables** (11 dies naturals), **des del 30 de març i fins al dijous 9 d'abril**, ambdós dies inclosos.

Si voleu ampliar continguts sobre aquest permís, consulteu el document que hem elaborat amb preguntes i respostes que trobareu en l'enllaç següent:

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

També hem elaborat un document de recomanacions i orientacions per **negociar la recuperació d'aquest permís**.

Recordeu que el **RD 10/2020** que regulava el permís retribuït recuperable fixava que la negociació col·lectiva hauria d'establir la forma de recuperació d'aquest permís retribuït.

Aquestes recomanacions podeu consultar-les en l'enllaç següent:

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

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



En el compliment dels deures en matèria preventiva, tal com estableix la LPRL 31/95 i el Reial decret llei 21/2020, de 9 de juny, de mesures urgents de prevenció, contenció i coordinació per fer front a la crisi sanitària ocasionada per la Covid-19, l'empresa ha de prendre 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 aquestes mesures o són insuficients per a garantir la seguretat i salut dels treballadors i treballadores, com a delegada o delegat de prevenció has de:

- Convocar el 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 Resolució SLT/207372020 de 17 d'agost, es recomanen reunions de 10 persones com a màxim o fer les reunions mitjançant sistemes telemàtics no presencials.
- Reclamar que s'estableixi un protocol de mesures contra la Covid-19 a l'empresa on es redactin les actuacions a realitzar per part de l'empresa i dels seus treballadors i treballadores per garantir la seguretat i salut als llocs de treball, a les instal·lacions, en els desplaçaments i en el transport.
- Sol·licitar la informació i la formació relacionades amb les mesures preventives davant de la Covid-19.
- Demanar mesures adreçades al col·lectiu de treballadors i treballadores especialment sensibles i/o vulnerables.
- En cas que l'empresa no estableixi mesures, els delegats i delegades de prevenció poden denunciar la situació davant la inspecció de treball. Des del 9 de juliol, la Inspecció de Treball i Seguretat Social estarà habilitada per vigilar, requerir i estendre en cas d'incompliment actes d'infracció si no es compleixen mesures als centres de treball per prevenir el contagi per Covid.
- Contactar amb l'Oficina Tècnica de Prevenció de Riscos Laborals (OTPRL), amb les Federacions de la UGT o amb els serveis jurídics per rebre assessorament tècnic, sindical i jurídic.



7. Paralització de l'activitat de l'empresa per risc greu i imminent per Covid-19 durant la pandèmia

La paralització de l'activitat per risc greu i imminent està regulada per la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals, que reconeix aquest dret seguint el procediment establert i per acord majoritari dels representants legals dels treballadors, o dels delegats i delegades de prevenció en el seu defecte i per motius d'urgència (art. 21). Aquesta mateixa normativa i habilita als inspectors de treball per ordenar la paralització, i a l'autoritat laboral per ratificar o desaprovar aquesta paralització (art. 44), podent demanar l'empresa, en aquest últim cas, responsabilitats legals als treballadors i/o als seus representants en cas d'haver obrat de mala fe o de que es consideri que s'ha comès una negligència greu.

Tota manera, hem d'advertir que l'exercici d'aquest dret pot tenir les seves peculiaritats en l'actual situació de pandèmia, on es podria estar envaint l'àmbit de les autoritats sanitàries, en consonància amb el què ja establia el RD 463/2020 i el que segueix mantenint el criteri operatiu 102/2020 emès per la pròpia ITSS. Malgrat que el posterior RDL 26/2020 estableix la competència de la ITSS en la comprovació de l'eficàcia de determinades mesures que han de complir els centres de treball per evitar la propagació de la Covid-19 (les establertes pel RDL 21/2020), hem de recordar que en cap moment fa referència a la facultat de paralització que estableix l'art. 44 de la Llei 31/1995, de Prevenció de riscos laborals.

Davant la possible existència d'un risc greu i imminent per Covid-19, i atesa la complexitat i responsabilitat que pot suposar per al Comitè d'empresa adoptar una mesura com la paralització de l'activitat empresarial, que pot no ser posteriorment reconeguda per l'autoritat competent, us recomanem que us poseu en contacte amb els responsables de salut laboral de les vostres respectives federacions al sindicat i, en tot cas, amb el Gabinet jurídic de la UGT de Catalunya a fi d'estudiar alternatives, com per exemple la interposició de mesures cautelarríssimes previstes en l'art. 733.3 de la llei d'enjudiciament civil.

Si voleu ampliar la informació sobre aquest tema podeu consultar el següents enllaços, on hi podeu trobar un informe del Servei d'estudis de la CEC-UGT i el Criteri operatiu 102/2020 de la ITSS:

www.ugt.es/sites/default/files/2aed.rdl_9-20_y_10-20.pdf

www.fespugtmadrid.es/wp-content/uploads/2020/03/Cir-035-20-bis-Criterio-operativo-coronavirus.pdf

8. 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 anar a treballar perquè la vostra empresa o centre de treball està fora d'aquesta zona confinada i no hi ha manera de fer-ho telemàticament; 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 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.



Si esteu contagiats i el contagi s'ha produït de manera exclusiva per la realització de la feina, aquesta situació serà qualificada d'accident de treball. En aquesta situació, cobrareu una prestació del 75% de la vostra base reguladora. La durada d'aquesta prestació vindrà determinada pel comunicat de baixa i l'alta corresponent. Només es considera contingència professional en el cas de personal que presta serveis en centres sanitaris o sociosanitaris, inscrits en els registres corresponents, i que en l'exercici de la seva professió hagi contret la Covid-19 durant qualsevol de les fases de l'epidèmia per haver estat exposat a aquest risc específic durant la prestació dels seus serveis. S'ha de acreditar pel servei de prevenció de riscos laborals. Aquesta contingència es regula per l'article 9 del [Reial decret llei 19/2020, de 26 de maig, pel qual s'adopten mesures complementàries en matèria agrària, científica, econòmica, d'ocupació i Seguretat Social i tributàries per paliar els efectes de la COVID-19](#) i la seva posterior modificació mitjançant la disposició addicional vuitena del [Reial decret llei 27/2020, de 4 d'agost, de mesures financeres, de caràcter extraordinari i urgent, aplicables a les entitats locals](#). Aquesta contingència es dona fins que les autoritats sanitàries aixequin totes les mesures de prevenció adoptades per fer front a la crisi sanitària ocasionada per la Covid-19.

9. Gestió de treballadors i treballadores especialment vulnerables (sensibles) a la Covid-19

Són persones vulnerables aquells treballadors i treballadores que per les seves característiques o estat de salut, d'acord amb criteris epidemiològics i clínics, poden tenir una major probabilitat de patir la COVID-19 si s'exposen al virus SARS-CoV-2 o presentar una evolució clínica més desfavorable en cas de patir la COVID-19.

Es gestionen segons les Guies d'actuació per la gestió de la vulnerabilitat que es recullen al [«Procedimiento de Actuación para los Servicios de prevención de riesgos laborales frente a la exposición al SARS-CoV-2»](#) del Ministeri de Sanitat i la [Guia d'actuació i col·laboració del serveis de prevenció de riscos laborals per fer front a la pandèmia de Covid-19](#) del Departament de Salut de la Generalitat.

El Ministeri de Sanitat ha definit com a grups vulnerables per a la Covid-19 les persones amb diabetis, malaltia cardiovascular, inclosa hipertensió, malaltia pulmonar crònica, immunodeficiència, insuficiència renal crònica, malaltia hepàtica crònica severa, càncer en fase de tractament actiu, obesitat mòrbida (IMC>40), embaràs i majors de 60 anys. Aquests grups poden variar en funció de les noves evidències.

En cada cas caldrà valorar si:

- aquestes patologies estan controlades o descompensades,
- la persona pateix 2 o més comorbiditats (és a dir, si pateix una o més d'aquestes malalties o trastorns alhora).

El servei de prevenció de l'empresa ha de:

- Determinar si a l'empresa hi ha treballadores o treballadors vulnerables que pertanyin als grups anteriors.
- Avaluar el nivell de risc de les tasques de la persona vulnerable en funció de la naturalesa de les activitats i mecanismes de transmissió del coronavirus. Per avaluar el nivell de risc es diferencien entre àmbits «no sanitari o sociosanitaris» i «àmbits sanitaris i sociosanitaris».

Els nivells de risc (NR) per àmbits no sanitaris són:

- NR1: similar a risc comunitari, treball sense contacte amb persones simptomàtiques
- NR2: treball amb possibilitat de contacte amb persones simptomàtiques, mantenint distància de seguretat i sense actuació directa sobre elles.
- NR3: assistència o intervenció directa sobre persones simptomàtiques, amb EPI adient i sense mantenir la distància de seguretat.



- NR4: professionals no sanitaris que han de realitzar maniobres generadores d'aerosols a persones Covid positiu, com per exemple maniobres de reanimació cardiopulmonar.
- Proposar les mesures de prevenció, d'adaptació i de protecció que siguin necessàries. Per exemple: ús de mascaretes FFP2, adaptació del lloc de treball, reubicació a un altre lloc de treball, teletreball... L'empresa ha d'implantar aquestes mesures sense càrrec per als treballadors i treballadores.

Si el servei de prevenció considera que la persona treballadora és especialment vulnerable, necessita un canvi de lloc de treball i aquest no és possible, cal sol·licitar una incapacitat temporal (només per a les persones que treballin en nivells de risc 3 i 4 segons la guia d'actuació per a la gestió de la vulnerabilitat del Ministeri de Sanitat). Emetrà un informe que el mateix treballador o treballadora farà arribar preferiblement a la seu de l'ICAM segons la província on visqui.

- Barcelona: bustia.sgam@gencat.cat
- Tarragona: icam.tarragona.salut@gencat.cat
- Lleida: bustiaicam.lleida@gencat.cat
- Girona: icam.girona.salut@gencat.cat

En aquests casos concrets, serà directament l'ICAM qui valorarà la necessitat d'emetre una incapacitat temporal.

En el cas concret de les treballadores embarassades que en situació de normalitat, no de pandèmia, estaven ja protegides dels riscos del seu lloc de treball durant la gestació (article 26 de la Llei de prevenció de riscos laborals), si en el seu lloc de treball existeixen aquests riscos incompatibles amb el seu estat, com poden ser risc químic, risc per radiacions, risc per soroll o vibracions, manipulació de càrregues, bipedestació prolongada... (riscos que no tenen res a veure amb la situació de pandèmia per Covid-19), i no hi hagi possibilitat d'adaptar el seu lloc de treball o reubicar-les, la treballadora, previ informe del servei de prevenció, podrà sol·licitar la prestació per risc en el lloc de treball a la mútua col·laboradora de la Seguretat Social.

10. Subsidis extraordinaris i/o excepcionals



- 1. Subsidi extraordinari per a empleades de la llar.** (RD Llei 11/2020, de 31 de març de 2020 i Resolució de 30 d'abril de 2020 que en regula el procediment).
Les persones que estaven donades d'alta en el Sistema Especial d'Empleades de Llar abans del 14 de març, dia en què es va declarar l'estat d'alarma, poden sol·licitar aquest subsidi, la quantia del qual serà el resultat d'aplicar el 70% a la base reguladora diària (la base de cotització del mes anterior al fet causant, dividida per 30), i no podrà ser superior al Salari Mínim Interprofessional sense pagues extraordinàries (950 euros).
Per a més informació, consulteu el document que hem elaborat en el següent enllaç:
http://ugt-cat.net/subdominis/premsa/subsidi_extraordinari_per_a_empleades_llar.pdf
- 2. Subsidi excepcional per finalització del contracte de treball.** (RD Llei 11/2020, de 31 de març de 2020 i Resolució d'1 de maig de 2020 que en regula el procediment). A aquest subsidi, de 430,27 euros, hi poden accedir les persones que el seu contracte de durada determinada (inclosos interins, formació i de relleu), d'almenys dos mesos, s'hagi extingit amb posterioritat a la declaració de l'estat d'alarma, i no tinguessin la cotització necessària per a accedir a una prestació o subsidi.
Per a més informació, consulteu el document que hem elaborat en el següent enllaç:
http://ugt-cat.net/subdominis/premsa/subsidi_excepcional_per_finalitzacio_de_contracte_temporal.pdf
- 3. Accés extraordinari a la prestació per desocupació dels artistes en espectacles públics.** (RD Llei 17/2020, de 5 de maig de 2020).
Els treballadors o treballadores que, a conseqüència de la Covid-19, no puguin continuar realitzant l'activitat laboral que va donar lloc a la seva inclusió al Règim General com a artistes en espectacles públics, se'ls reconeix, durant el període d'inactivitat d'aquest any 2020, la situació legal de desocupació, així com tenir els períodes mínims de cotització per a rebre aquesta prestació.



El reconeixement del dret a aquesta prestació es genera a partir de l'endemà de la presentació de la sol·licitud. Aquesta prestació és incompatible amb qualsevol altra percepció derivada d'activitats per compte pròpia o per compte d'altri, amb qualsevol altra prestació, renda mínima, renda d'inclusió o salari social.

La durada d'aquesta prestació variarà en funció del nombre de dies que aquestes persones hagin estat donades d'alta a la Seguretat Social i s'estableix l'equivalència següent:

- Des de 20 dies fins a 54 dies d'activitat: la durada de la prestació de desocupació serà de 120 dies.
- A partir de 55 dies d'activitat: la durada de la prestació de desocupació serà de 180 dies.

Per a més informació, consulteu el document que hem elaborat en l'enllaç següent:

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

11. 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.**

Des del dia 22 d'abril, aquest **dret d'adaptació de l'horari i de la reducció de jornada es prorroga durant dos mesos més** per a treballadors i treballadores amb persones dependents a càrrec a causa de la situació de crisi sanitària.

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?

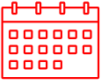
- Caldrà comunicar la reducció especial a l'empresa amb 24 hores d'antelació.
- No existeix un percentatge mínim ni màxim de la jornada a reduir. Aquesta reducció pot arribar fins i tot al 100%.

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.



12. Contractes en període de prova i rescissió voluntària



Es reconeix la prestació d'atur a les persones el contracte de les quals s'hagi extingit des del 9 de març i durant el període de prova.

També poden accedir a la prestació d'atur i es trobaran en situació assimilada a l'alta, els treballadors o treballadores que hagin rescindit voluntàriament el seu contracte laboral a partir de l'1 de març per tenir una oferta laboral ferma i aquesta, finalment, hagi decaïgut a conseqüència de la crisi derivada de la Covid-19.

A totes aquelles persones que s'hagin trobat en aquesta situació abans de l'entrada en vigor del RD Llei 15/2020 de 21 d'abril i, per tant, se'ls hagi denegat l'alta inicial o la recuperació de qualsevol dret a la protecció per desocupació, se'ls hi reconeixerà d'ofici el dret sol·licitat. Atès que aquesta revisió és d'ofici i en favor de les persones interessades, no s'exigirà que aquestes presentin reclamacions prèvies. (Així s'estableix en les instruccions emeses pel SEPE el 24 d'abril.)

13. Tornada a la feina en cas d'aturada de l'activitat



L'11 d'abril va acabar el confinament total decretat pel Govern i des de llavors moltes persones han hagut de tornar a la feina després d'alguns dies d'aturada de la seva activitat.

Per a aquests casos, us recomanem l'últim document consensuat en el si del Consell de Relacions Laborals per les organitzacions patronals i sindicals més representatives, entre les quals hi ha la UGT de Catalunya, que recull recomanacions de mesures preventives i organitzatives per a empreses i treballadors i treballadores per prevenir el risc de contagi per coronavirus SARS-COV-2 als centres de treball, i orientacions per planificar una tornada a la feina segura.

Del contingut d'aquestes recomanacions destaquem:

- La necessitat d'establir a les empreses un pla de contingències que, davant de l'actual situació i per donar la màxima confiança, ha de ser consensuat entre empresa i representants dels treballadors i treballadores.
- La sèrie de mesures a considerar que s'hi han inclòs, mentre es mantinguin les recomanacions de les autoritats sanitàries de distanciament social. També, mesures pel que fa a la mobilitat, mesures relacionades amb les zones comunes i amb les zones de treball i mesures higièniques, de neteja i desinfecció.
- Les qüestions relatives a la coordinació empresarial i els serveis de prevenció i valoració de les situacions vinculades al coronavirus.
- L'apartat específic de mesures especials per a treballadors i treballadores que presten serveis en l'atenció domiciliària.

Podeu consultar aquestes recomanacions en l'enllaç següent:

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

14. Pla de desescalada



El passat 28 d'abril es va acordar en el Consell de Ministres el Pla de desescalada de les mesures extraordinàries adoptades per fer front a la Covid-19.

Per aquest motiu, l'1 de maig es va emetre un nou criteri interpretatiu que aclareix com s'ha de procedir en relació amb les mesures laborals d'emergència i, concretament, pel que fa a les mesures de flexibilització dels ERTO.

Aquest criteri determina que després del període excepcional, s'imposa la necessitat de reactivar de manera progressiva l'economia i que cal donar una resposta adequada perquè les empreses adoptin els ajustaments necessaris per transitar cap a una nova normalitat.



Aquest criteri:

1. Aconsella que les suspensions o reduccions que s'hagin adoptat comencin a deixar-se d'aplicar d'acord amb l'avaluació de la situació d'emergència sanitària i les previsions de desescalada.
2. Proposa que les empreses que estiguin aplicant les mesures de suspensió o reducció de jornada puguin renunciar a aplicar l'ERTO, de manera total o parcial, a tota la plantilla o només a una part d'ella, i de forma progressiva, segons vagin desapareixent les raons vinculades a la força major.
3. Considera que serà possible alterar la mesura de suspensió inicialment plantejada i facilitar el trànsit cap a les reduccions de jornada, que suposen un menor impacte econòmic per als treballadors i treballadores, i permetran atendre la creixent oferta i demanda de productes i serveis de les empreses. D'aquesta manera, les empreses podran recuperar la totalitat o part de la seva activitat.

Pel que fa al procediment, només cal comunicar a l'autoritat laboral la renúncia de la mesura autoritzada o comunicada, i traslladar a l'entitat gestora de les prestacions la situació d'afectació i desafectació de cadascun dels treballadors i treballadores, de manera que l'expedient de regulació temporal serveixi per garantir el trànsit cap a una normalitat futura en què les mesures conjunturals deixin de ser necessàries.

El trànsit cap a la normalitat caldrà, en tot cas, que vagi acompanyat sempre de les mesures preventives necessàries i de les decisions en matèria sanitària que acordin en cada moment les autoritats competents.

15. Nova normalitat

El passat 21 de juny va finalitzar l'estat d'alarma decretat el 14 de març. Des de llavors, som en el que s'anomena «nova normalitat»

En aquest sentit, el 10 de juny es va publicar al BOE el Reial decret llei 21/2020, de 9 de juny, de mesures urgents de prevenció, contenció i coordinació per fer front a la crisi sanitària ocasionada per la Covid-19, amb l'objectiu d'establir les pautes preventives necessàries que cal seguir mentre perduri aquesta crisi sanitària, a partir del 21 de juny.

Sense perjudici del compliment de la normativa en prevenció de riscos laborals i de la resta de la normativa laboral, l'empresa, en els centres de treball, haurà de:

- a) **Adoptar mesures de ventilació, neteja i desinfecció** adequades a les característiques i la intensitat de l'ús dels centres de treball, d'acord amb els protocols que s'estableixin en cada cas.
- b) **Posar a disposició dels treballadors i treballadores aigua i sabó, o gels hidroalcohòlics o desinfectants per a la neteja de les mans.**
- c) **Adaptar les condicions laborals, incloent-hi l'ordenació dels llocs de treball i l'organització dels torns**, així com l'ús dels llocs comuns, de manera que es garanteixi el manteniment d'una distància de seguretat mínima d'1,5 metres entre les persones a l'empresa. Quan no sigui possible, s'haurà de proporcionar als treballadors i treballadores equips de protecció adequats al risc.
- d) **Adoptar mesures per evitar la coincidència massiva de persones, tant de treballadors i treballadores com de clients o persones usuàries**, en els centres de treball durant les franges horàries de previsible major afluència.
- e) **Adoptar mesures per a la reincorporació progressiva de manera presencial als llocs de treball i la potenciació de l'ús del teletreball quan per la naturalesa de l'activitat laboral sigui possible.**

L'ús de mascareta és obligatori de manera genèrica a Catalunya per a totes les persones de 6 anys en endavant a la via pública, en espais a l'aire lliure i en qualsevol espai tancat d'ús públic o que es trobi obert al públic i en el transport públic. Aquesta obligació s'estableix amb independència del manteniment de la distància de seguretat, i arran de la publicació de la [Resolució SLT/1648/2020, per la qual s'estableixen noves mesures en l'ús de la mascareta per a la contenció del brot epidèmic de la pandèmia de Covid-19.](#)

Per a aquests casos, es permet l'ús de qualsevol tipus de mascareta, preferentment higiènica o quirúrgica, que cobreixi el nas i la boca de la persona que la porti.



És el servei de prevenció qui determinarà la necessitat de portar mascareta al lloc de treball i la persona responsable d'establir de quin tipus ha de ser segons l'avaluació de riscos. En empreses no obertes al públic, un cop la persona treballadora estigui al seu **lloc de treball** (assegada i/o fent una tasca que no comporti mobilitat) i amb totes les mesures necessàries, pot prescindir de la mascareta malgrat que continua sent recomanable. En canvi, serà obligatòria per a tots els desplaçaments que es facin a l'interior del centre de treball (entrades, sortides, lavabo...). També es podrà prescindir de la mascareta en aquelles feines que impliquin un gran **esforç físic**, independentment de si es duen a terme a l'interior o a l'exterior (per exemple, en treballs vinculats a la construcció) i sempre que es pugui garantir la seva seguretat i salut.»

Malgrat tot, recordeu que l'empresa té potestat d'ordenar les mesures de prevenció que cregui convenients amb criteris tècnics per garantir la seguretat i salut dels treballadors i treballadores al seu càrrec, com ara l'ús obligatori de mascaretes a les seves instal·lacions. I que el cost d'aquestes mesures en cap circumstància pot recaure en les persones treballadores.

L'empresa ha d'informar els treballadors i treballadores del procediment d'actuació que se seguirà en cas de detectar un possible contagi de Covid-19 i sobre com han d'actuar si presenten simptomatologia.

En cas de símptomes compatibles amb la Covid-19, els treballadors o treballadores ho han de comunicar a l'empresa i posar-se en contacte amb el seu CAP i seguir les indicacions de l'autoritat sanitària.

El treballador o la treballadora que presenti símptomes compatibles amb la Covid-19 estant en el seu lloc de treball, es col·locarà una mascareta quirúrgica si no la porta, es retirarà de la seva activitat i s'aïllarà en el seu domicili. Si per alguna raó ha de romandre en l'edifici –per exemple, mentre el venen a recollir– haurà d'esperar en una estança ventilada i aïllat de la resta de treballadors i treballadores.

16. Preguntes i respostes

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

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



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