



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.

La pandèmia ha anat evolucionant i els escenaris també ho han anat fent. En aquest document, doncs, trobareu quins són els escenaris actuals, però també tots els passats, ja que també la voluntat és anar-hi recollint totes les situacions que ha generat la covid-19.

1. Escenaris actuals



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

Recordem que durant el confinament va ser imprescindible facilitar el teletreball per raons extraordinàries de salut pública en els sectors i empreses que no el tenien implementat o previst. Aquesta mesura havia de ser prioritària davant el cessament temporal o la reducció de l'activitat. El RD Llei 15/2020, de 21 d'abril, va prorrogar durant dos mesos més el caràcter preferent del treball a distància.

El 22 de setembre però, es va aprovar el Reial decret Llei 28/2020 que regula el treball a distància.

Aquest Reial decret Llei regula el treball a distància que es presti, en un període de temps de referència de tres mesos, un mínim del 30% de la jornada, o el percentatge proporcional equivalent en funció de la durada del contracte de treball.

Cal tenir en compte els següents conceptes que venen definits en aquest RD Llei:

- Treball a distància. Manera d'organitzar el treball o de realitzar l'activitat laboral, de manera que es presta en el domicili de la persona treballadora o en el lloc escollit per aquesta, durant tota la jornada o part d'aquesta, de manera regular.
- Teletreball. Aquell treball a distància que es porta a terme mitjançant l'ús exclusiu o prevalent de mitjans i sistemes informàtics, telemàtics i de telecomunicació.
- Treball presencial. Aquell treball que es presta en el centre de treball o en el lloc determinat per l'empresa.

Si voleu aprofundir sobre els continguts que regula aquesta norma, us recomanem la lectura del resum que vam elaborar amb les principals novetats: http://ugt-cat.net/subdominis/premsa/Resum_RD_Llei_28_2020.pdf

En l'enllaç següent trobareu la **guia que vam elaborar i que recull les principals matèries que cal desenvolupar**, ja que el **Reial decret Llei 28/2020**, de 22 de setembre —que recordem que és fruit del diàleg social— **situa la negociació col·lectiva com un element transcendent a l'hora de desenvolupar determinades matèries** que trobareu especificades a la guia i amb exemples de clàusules que us poden servir en les meses de negociació:

<http://ugt-cat.net/subdominis/premsa/Guia%20per%20a%20implementar%20el%20teletreball.pdf>



1.2. 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 es va fer 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.

¹ Consulteu les recomanacions en el següent enllaç:

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



- 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.

1.3. 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.
- 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 prorroques, **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 aqüicultura)** 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.

1.3.1. 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·legui 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

La figura dels ERTO de força major parcial va aparèixer el maig de 2020 i recollia qualsevol ERTO de força major que es presentés després del 13 de maig de 2020 quan s'hagués produït una recuperació parcial de l'activitat empresarial.

Aquesta mesura va ser aplicable des del 13 de maig de 2020 i fins al 30 de juny de 2020. A partir de llavors, els següents textos normatius van deixar de regular aquesta figura per començar a aplicar els ERTO de força major per rebrot.

Força major per rebrot

Es va crear la possibilitat d'utilitzar un nou ERTO de força major en casos de rebrot, amb exoneracions específiques de quotes de fins al 80% i el 60% pels casos en què el tancament dels centres de treball eren obligatoris durant el període de l'1 de juliol i fins al 30 de setembre de 2020.

Aquesta fórmula va quedar substituïda a efectes reglamentaris i amb efectes des de l'1 d'octubre de 2020 pels ERTO d'impediment de l'activitat i de limitació de l'activitat, regulats al Real decret llei 30/2020, de 29 de setembre.

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 ERTO 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 ERTO 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 els ERTO per causa 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 de 2020 i ara, fins al 30 de setembre de 2021.**

Pròrrogues de la vigència dels ERTO

Recordem que la primera data de vigència dels ERTO per causa de força major era la de l'estat d'alarma decretat i les seves possibles pròrrogues; des de llavors, però, s'han decretat diverses pròrrogues:

1. **Fins al 30 de juny de 2020.** El 13 de maig de 2020, 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 impedissin reiniciar la seva activitat mentre aquestes perduessin i en cap cas més enllà del 30 de juny de 2020³.**
2. **Fins al 31 de gener de 2021.** A partir del passat 29 de setembre de 2020, data en què es va publicar el Reial decret llei 30/2020 de 29 de setembre⁴, de mesures socials en defensa de l'ocupació, la vigència de les causes de força major decretades es va prorrogar de nou la vigència dels ERTO fins al passat 31 de gener de 2021.
3. **Fins al 31 de maig de 2021.** El Reial decret llei 2/2021, de 26 de gener, va recollir la quarta pròrroga dels ERTO.

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 contingut d'aquest Reial decret llei 30/2020, consulteu el resum que hem elaborat. El trobareu en el següent enllaç: http://ugt-cat.net/subdominis/premsa/RD_ampliacio_ERTO_RESUM.pdf



4. Fins al 30 de setembre de 2021. El passat 28 de maig es va publicar el Reial decret llei 11/2021, de 27 de maig, que contempla, entre altres coses, la última pròrroga dels ERTO fins al 30 de setembre de 2021.

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?

Les empreses afectades per les últimes pròrrogues regulades i aquelles que estiguin aplicant un expedient de regulació temporal d'ocupació basat en l'article 23 del Reial decret llei 8/2020, de 17 de març, a data d'entrada en vigor d'aquesta norma, hauran de formular una nova sol·licitud col·lectiva de prestacions per desocupació, abans del dia 20 d'octubre de 2020.

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?

Les persones treballadores afectades per un ERTO mantindran el "comptador a zero" en cas que quedin afectades per un acomiadament objectiu, individual o col·lectiu, o un altre basat en qualsevol causa, que sigui declarat improcedent, durant l'any 2021, o si el seu contracte temporal s'extingeix dins d'aquest any.

Quina afectació tenen els ERTO sobre els treballadors i treballadores fixos discontinus?

Des del 29 de setembre i mitjançant el RD Llei 15/2020, de mesures socials en defensa de l'ocupació, s'ha tornat a 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 de 2020 va emetre un criteri administratiu que determinava 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.

Es reconeixerà una prestació extraordinària a les persones treballadores amb contracte fix discontinu i a aquelles que fan treballs fixos i periòdics que es repeteixen en dates certes que hagin estat afectades, durant tot o part de l'últim període teòric d'activitat, per un expedient de regulació temporal d'ocupació basat en les causes recollides en els articles 22 i 23 del Reial decret llei 8/2020, de 17 de març, quan deixin d'estar afectats per l'expedient de regulació temporal d'ocupació.

Es determinarà, aplicant a la base reguladora de la relació laboral afectada per l'expedient, el percentatge del 70 % fins al 30 de setembre de 2021.

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.

1.3.2. 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 i fins al 30 de setembre de 2021.

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).

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?

Les empreses afectades per les últimes pròrrogues i aquelles que estiguin aplicant un expedient de regulació temporal d'ocupació basada en l'article 23 del Reial decret llei 8/2020, de 17 de març, a data d'entrada en vigor d'aquesta norma, hauran de formular una nova sol·licitud col·lectiva de prestacions per desocupació abans del dia 20 d'octubre de 2020.

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.)

Consumeix atur, aquesta suspensió?

Les persones treballadores afectades per un ERTO mantindran el «comptador a zero» en cas que quedin afectades per un acomiadament objectiu, individual o col·lectiu, o un altre basat en qualsevol causa, que sigui declarat improcedent, durant l'any 2021, o si s'extingeix el seu contracte temporal dins del 2020.

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.

1.3.3. Es poden fer hores extraordinàries durant un ERTO?

No es podran fer hores extraordinàries, establir-se noves externalitzacions de l'activitat, concertar-se noves contractacions, siguin directes o indirectes durant els expedients de regulació temporal d'ocupació referits en aquest article.

1.3.4. Formació de les persones afectades per expedients de regulació temporal d'ocupació

Les persones treballadores que es trobin en situació de suspensió de contracte o de reducció de jornada a conseqüència d'un expedient de regulació temporal d'ús dels referits en aquesta norma, tindran la consideració de col·lectiu prioritari per a l'accés a les iniciatives de formació del sistema de formació professional per a l'ocupació en l'àmbit laboral.

1.4. Treballadors i treballadores amb contractes fixos discontinus



El RD Llei 11/2021, de 28 de maig, determina que les empreses han d'incorporar efectivament a les persones amb contracte fix discontinu o a les persones que realitzen treballs fixos i periòdics que es repeteixen en dates concretes durant el període teòric de crida, entès com el que correspon al treball efectiu desenvolupat per cada una d'aquestes persones entre l'1 de juny i el 30 de setembre de 2019.

Si el treballador o treballadora hagués estat contractat després del 30 de setembre de 2019, s'agafarà com a referència el mateix període teòric de crida, però de l'any 2020.

Si aquests treballadors i treballadores no poden desenvolupar la seva activitat com a conseqüència de les restriccions i mesures de contenció sanitària, hauran de quedar afectats pels expedients de regulació temporal d'ocupació vigents fins que puguin reincorporar-se a la seva activitat efectiva.

La prestació extraordinària reconeguda per a aquests col·lectius continua sent vigent.

1.5. 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 (OTPR), amb les Federacions de la UGT o amb els serveis jurídics per rebre assessorament tècnic, sindical i jurídic.

1.6. 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 dels 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 socio-sanitaris» i «àmbits sanitaris i socio-sanitaris».

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.

1.7. 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 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.

En cas que sigueu sanitaris, us hàgiu contagiats, i el contagi s'ha produït de manera exclusiva per la realització de la feina, aquesta situació serà considerada com a malaltia professional. 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 malaltia 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 d'acreditar pel servei de prevenció de riscos laborals. Aquesta contingència es regula per l'article 6 del [Reial decret llei 3/2021, pel qual s'adopten mesures per a la reducció de la bretxa de gènere i altres matèries en els àmbits de la Seguretat Social i econòmic.](#)

2. Escenaris passats

2.1. 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 tenia 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_retribuit_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_retribuit_cat.pdf



2.2. 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 la 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_finalizacio_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

2.3. 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 prorrogarà 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.

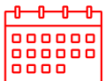
Com es concreta la reducció especial de la jornada de treball?

- 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.

2.4. 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.)

2.5. 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>

2.6. 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.

2.7. 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 (asseguda 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 convenientes 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 vénen a recollir– haurà d'esperar en una estança ventilada i aïllat de la resta de treballadors i treballadores.

2.8. 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 si no és possible i per motius d'urgència (art. 21). Aquesta mateixa normativa i habilita els inspectors de treball per ordenar la paralització, i a l'autoritat laboral per ratificar o desaprovar aquesta paralització (art. 44), i l'empresa pot demanar, en aquest últim cas, responsabilitats legals als treballadors i/o als seus representants en cas d'haver obrat de mala fe o 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 que ja establia el RD 463/2020 i el que segueix mantenint el [criteri tècnic 103/2020](#) de la Inspecció de treball i seguretat social (ITSS). Malgrat que el posterior RDL 26/2020 estableix la competència de la ITSS en la comprovació de l'eficàcia de determinades mesures que



Escenaris laborals que genera la covid-19

Elaborat per la Unió General de Treballadors de Catalunya. www.ugt.cat Actualitzat a 3 de juny de 2021.



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.**

3. 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)