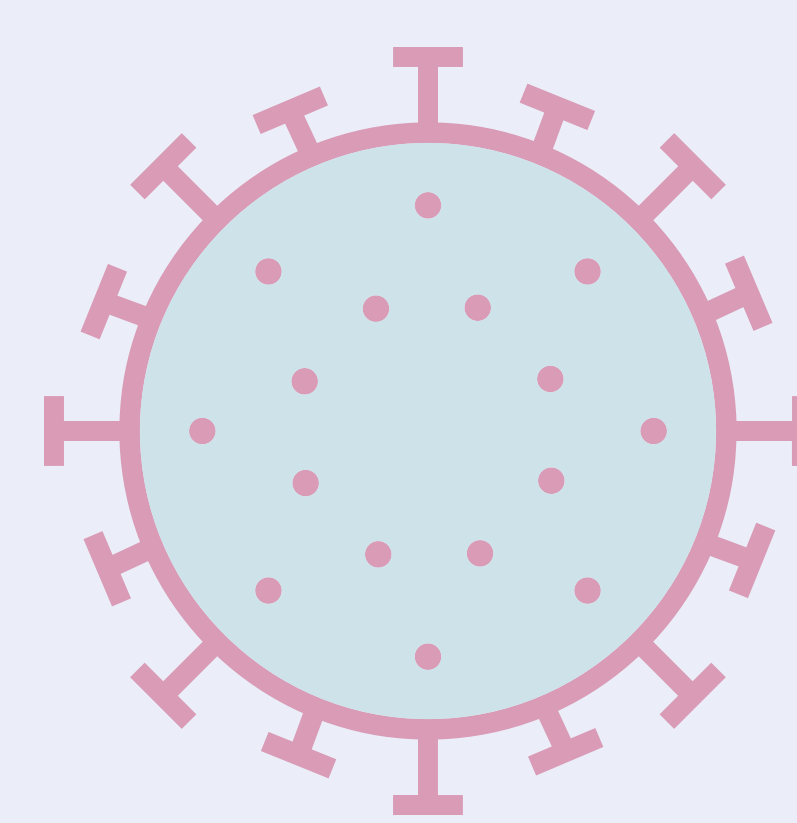




NO CONFINIS ELS TEUS DRETS

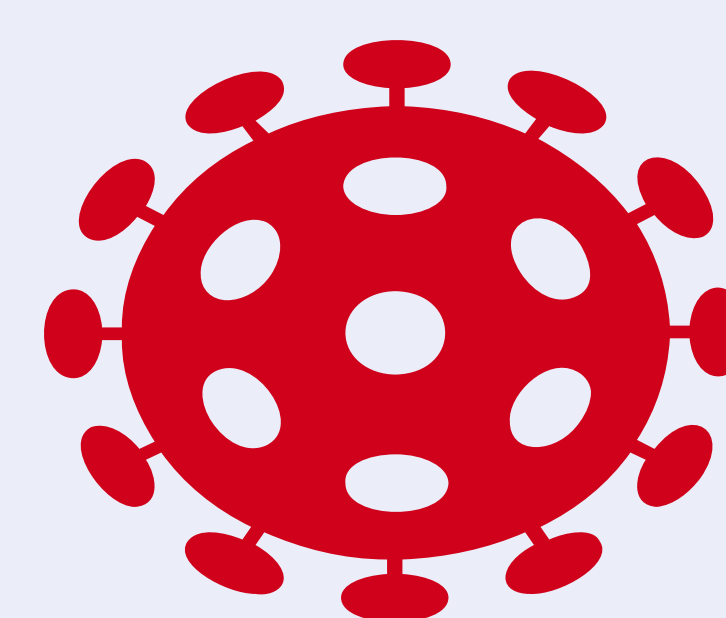
INFORMACIÓ DE LA VOCALIA DE TREBALL EN RELACIÓ A L'AFECTACIÓ DE LES CONDICIONS DE TREBALL DURANT LA CRISI DE LA COVID-19



Treballadors/res afectats directament per la COVID-19

En cas de contagi, el Reial Decret Llei 6/2020 estableix una prestació per treballadors/res per compte aliè i autònoms (vigència a partir del 12 de març):

- Situació assimilada a l'accident de treball.
- Cal estar en situació d'alta a la Seguretat Social.
- No s'exigeix període de cotització previ.
- Data del fet: la d'aïllament o malaltia, independentment de que la baixa s'expedeixi uns dies després per part del Servei Públic de Salut.
- 100% del salari el dia del fet que origina la situació, 75% a partir del segon dia.
- Cotització com en qualsevol situació d'IT (incapacitat temporal).



Treballadors/res especialment sensibles als efectes de la COVID-19

Cal que consideris si ets una persona de risc: major de 60 anys, dones embarassades, immunodeficient, càncer en tractament, diabetis, problemes cardiovasculars, i altres malalties hepàtiques, pulmonars o renals.

 Estàs en un d'aquests casos?

- Cal que informis al servei de prevenció de la teva empresa o administració.
- El servei de prevenció elaborarà un informe, que el/la metge/essa d'atenció primària valorarà per decidir si s'ha de considerar com a baixa per malaltia comuna. Si és així, la Seguretat Social s'encarregarà de la consegüent prestació per baixa a través de la Mutua (es cobrarà el 75% com si fos contingència professional).
- Atenció, la baixa es donarà quan l'informe del servei de prevenció no consideri la viabilitat de mesures adaptatives del lloc de treball, de restriccions que es puguin aplicar o del canvi del lloc de treball.



Teletreball

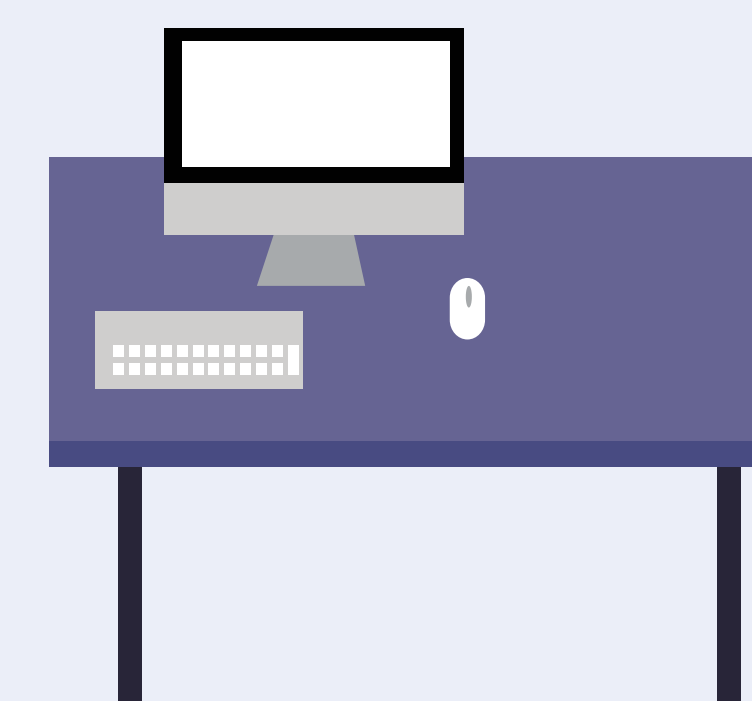
Declarat com a preferent per l'article 5 del Reial Decret Llei 8/2020. Preferent davant de:

- cessament temporal de la relació contractual,
- reducció de l'activitat.

La implantació del teletreball es considera una mesura prioritària, sempre que sigui tècnica i raonablement possible i no suposi un esforç desproporcionat.

 Què cal que tinguis en consideració a nivell laboral?

- El teletreball no modifica les teves condicions de treball, i no és legal fer-ho.
- De forma excepcional, no és necessària l'avaluació de riscos prevista a l'article 16 de la Llei 31/1995 per implementar el teletreball.
- Si l'empresa es nega a implantar el teletreball i creus que seria possible, parla amb la representació sindical.
- Si s'implanta el teletreball i no tens mitjans propis per desenvolupar les teves tasques amb normalitat, l'empresa està obligada a subministrar-te el que calgui (com ara un ordinador). L'empresa té l'obligació d'adoptar les mesures tècniques per possibilitar el teletreball, el que inclou aquest aspecte.
- Has de fer la mateixa jornada que feies, no més ni menys, inclosos els descansos. En tot cas, pots negociar amb l'empresa una major flexibilitat.
- Quan acabi la situació excepcional, no podràs continuar teletreballant al tractar-se d'una mesura excepcional, i a no ser que s'acordi expressament en la teva empresa.
- Si tens una reducció de jornada per cura de familiar, el teletreball no significa que aquest acord hagi de modificar-se, però es pot acordar.



L'AAC és amb tu!

