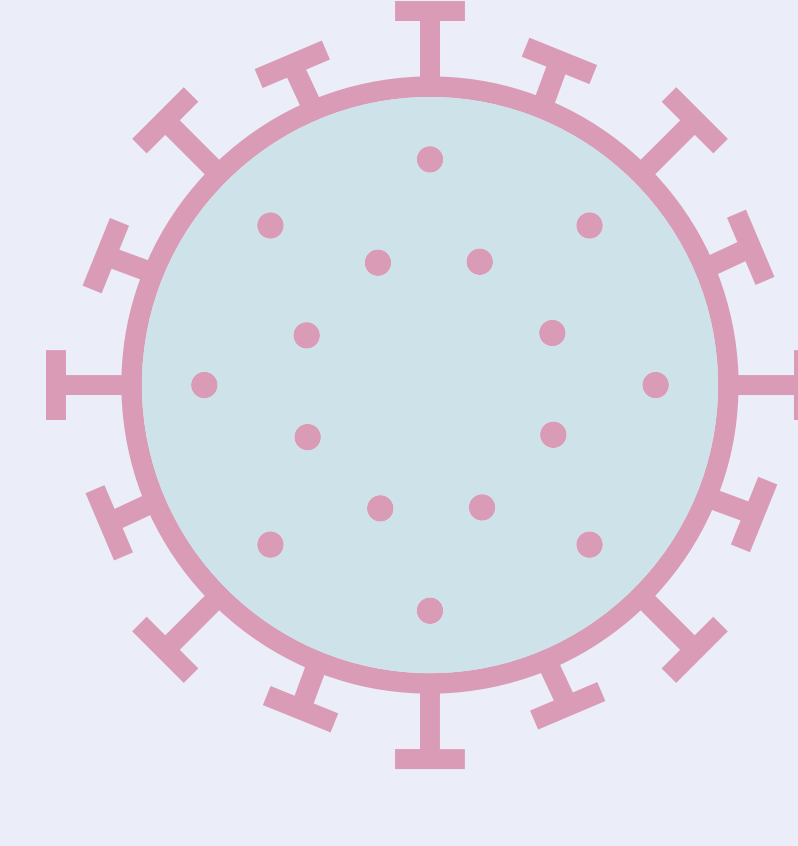




## NO CONFINIS ELS TEUS DRETS

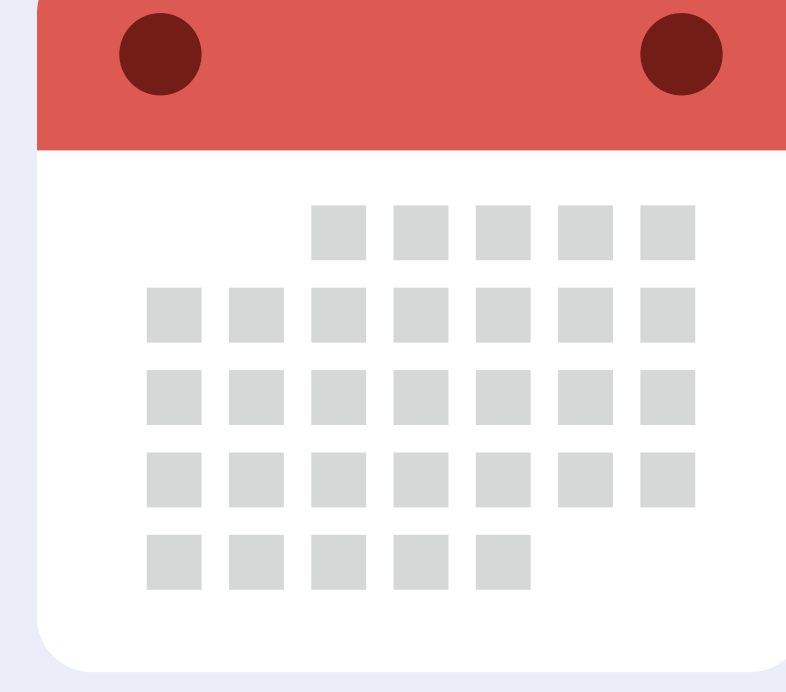
### INFORMACIÓ DE LA VOCALIA DE TREBALL EN RELACIÓ A L'AFECTACIÓ DE LES CONDICIONS DE TREBALL DURANT LA CRISI DE LA COVID-19



#### Dret a l'adaptació de l'horari i reducció de la jornada

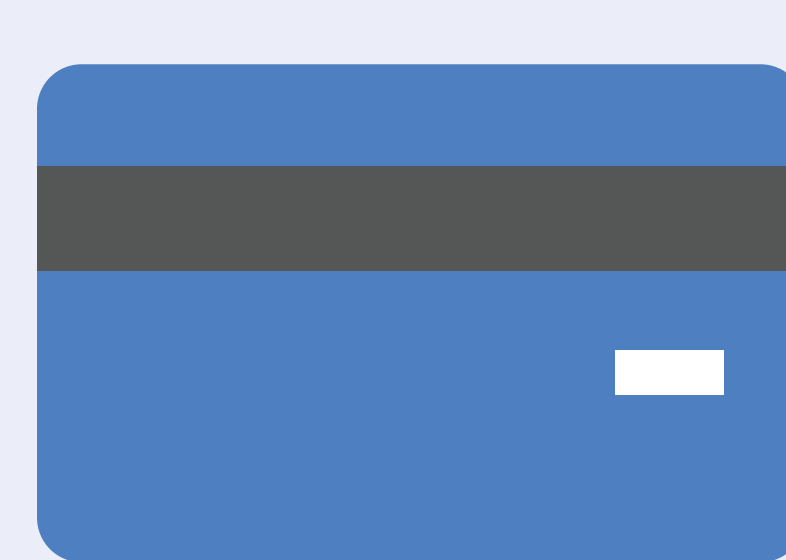
L'article 6 del Reial Decret Llei 8/2020 estableix l'adaptació de la jornada o reducció per aquelles persones treballadores amb deure de cura del seu cònjuge o parella de fet, o familiars de segon grau de consanguinitat, per als següents casos:

- Circumstàncies excepcionals per evitar la transmissió comunitària de la COVID-19.
- Per cura a familiars per edat, malaltia o discapacitat.
- Per tancament de centres escolars, atenció als fills (deure inexcusable)
- Quan la persona que cuidava del cònjuge o familiar de segon grau ja no ho pot fer per la situació ocasionada per la COVID-19.



L'**adaptació de la jornada** suposa un acord entre l'empresa i la persona treballadora. L'acord serà excepcional i temporal. Entre els exemples possibles podem destacar: el canvi de torn, l'alteració de l'horari, l'horari flexible, la jornada partida, el canvi de centre de treball o la modificació de funcions.

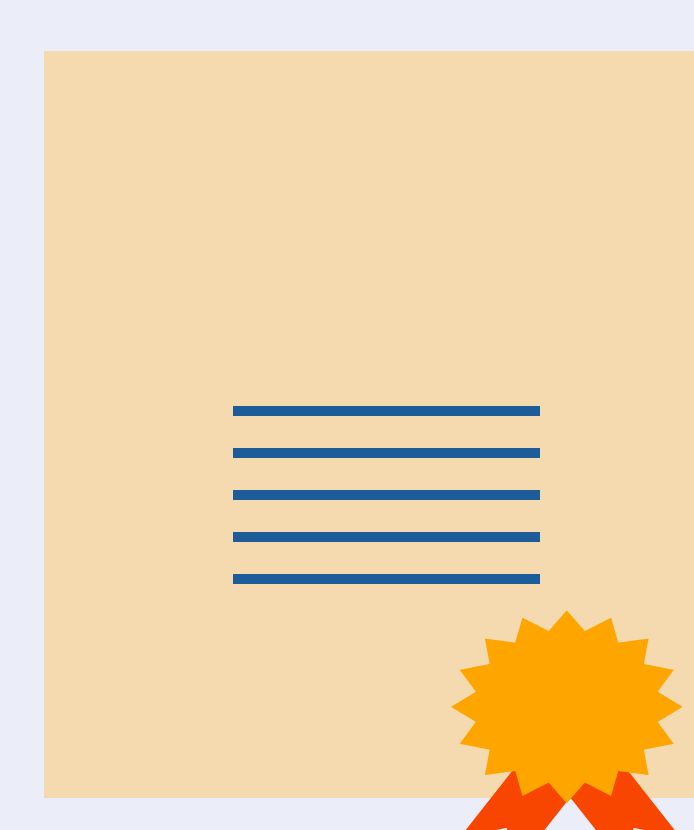
La **reducció de la jornada** va acompanyada d'una reducció proporcional del salari. Es contempla una reducció del 100% de la jornada, el que implica el manteniment de l'alta a la Seguretat Social.



Per altre part, davant situacions ja pactades anteriorment respecte a l'horari o jornada, es considera que la situació permet, excepcionalment i de forma temporal, justificar la modificació dels termes pactats.

#### El cas dels funcionaris i la situació de dret inexcusable

El 10 de març es publicà la resolució del Secretari d'Estat de Política Territorial i Funció Pública de mesures a adoptar en els centres de treball dependents de l'Administració General de l'Estat amb motiu de la COVID-19, on s'incorporava com a mesura la permanència al domicili en virtut de l'article 48 j) de l'Estatut bàsic de l'empleat públic. Aquest article estableix un permís retribuït per als funcionaris públics que s'estableix "per temps indispensable per complir un deure inexcusable de caràcter públic o personal i per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral".



Aquesta mesura és aplicable a qualsevol altre administració pública, i de fet així s'ha estat fent des de l'inici de la crisi.

La citada resolució va ser complementada amb una nova resolució del 12 de març.

#### Vacances

És important que considereu que les vacances només es poden establir per acord mutu entre l'empresa i el treballador/a. No us poden enviar a casa i obligar-vos a fer vacances!



#### Desplaçament i presència al lloc de treball

La declaració de l'estat d'alarma incloïa, entre les limitacions a la mobilitat de les persones, la possibilitat de desplaçar-se al lloc de treball per efectuar la prestació laboral, professional o empresarial.

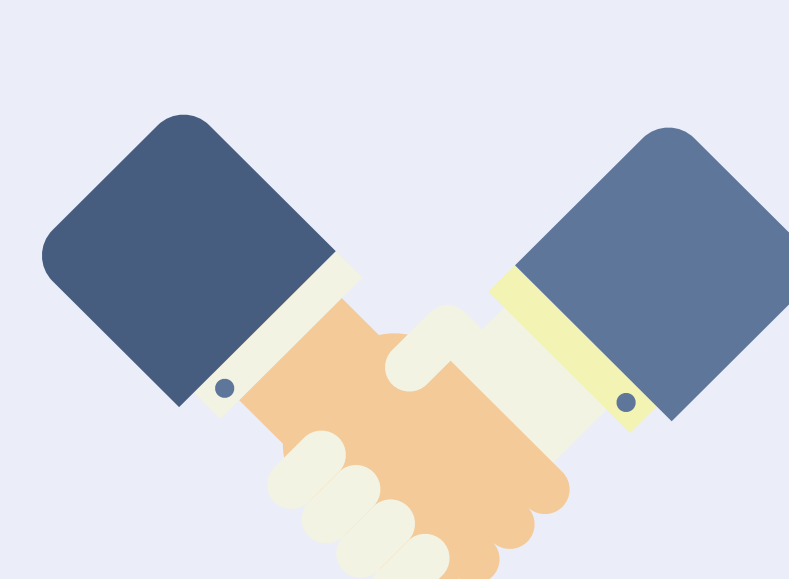


L'obligació s'ha vist parcialment modificada pel Reial Decret Llei 10/2020, de 29 de març. Recordeu:

- Afecta només als serveis no essencials (els essencials continuen com fins ara),
- No afecta a les empreses que ja tinguin en marxa un ERTO,
- No afecta als treballadors/res que tinguin una baixa per IT,
- No afecta a qui pugui teletreballar,
- Tampoc ha d'afectar a qui tingui reconeguda una situació de deure inexcusable.

**?** Que significa aquesta limitació del desplaçament al lloc de treball habitual?

- Un permís retribuït del 30 de març al 9 d'abril,
- Dret a cobrar salari i tots els complements aplicables per aquest període,
- Recuperació de les hores no treballades fins el 31 de desembre de 2020,
- La recuperació es negociarà en una comissió entre l'empresa i la representació dels treballadors/res, de durada màxima de 7 dies,
- Si no hi ha acord, l'empresa comunicarà la fórmula de recuperació en 7 dies,
- L'empresa podrà mantenir una activitat mínima indispensable (mínim de plantilla i torns, agafant com a referència la mantinguda un cap de setmana ordinari o en festius).



Atenció, aquest Reial Decret Llei 10/2020 no inclou en el seu àmbit d'aplicació al personal funcionari, ni al laboral d'entitats públiques, com es pot veure a la disposició addicional primera. En el cas de les administracions públiques es poden aplicar les resolucions del 10 i 12 de març del Secretari d'Estat de Política Territorial i Funció Pública i seguiran vigents els decrets i els acords concrets presos en cada administració.

Per altre part, el citat permís no afectarà a aquelles activitats que s'hagin contractat com a tramitació d'emergència degut a la situació actual, per part d'administracions públiques, en virtut de l'article 120 de la Llei 9/2017, de 8 de novembre, de Contractes del Sector Públic.

Igualment, el permís retribuït no serà aplicable al personal d'empreses adjudicatàries d'obres, serveis o subministraments del sector públic que siguin indispensables per al manteniment i seguretat dels edificis i l'adequada prestació dels serveis públics essencials.



L'AAC és amb tu!

