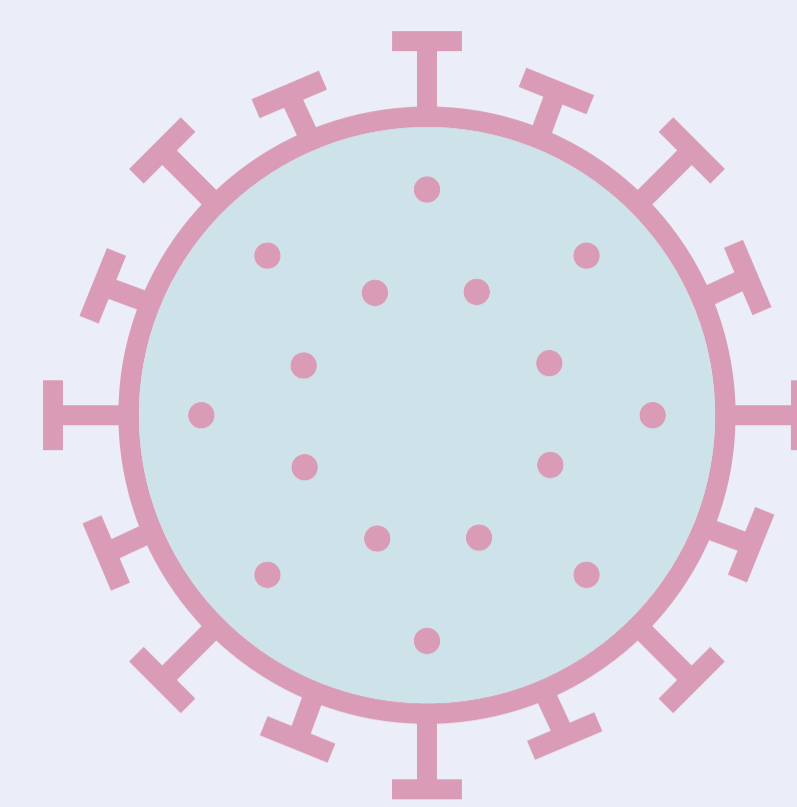


NO CONFINIS ELS TEUS DRETS

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



A continuació us resumim aspectes que regulen les condicions de treball durant la crisi de la COVID-19, tant per treballadors i treballadores de la privada i de la pública, per compte aliè o autònoms.





Atenció, aquests continguts estan en constant canvi i poden modificar-se d'un dia per l'altre degut a les vicissituds de l'estat d'alarma i les múltiples novetats normatives que es succeeixen. Preneu amb cautela el que aquí es diu i, davant de dubtes, contacteu amb estatus@arxivers.com o treball@arxivers.com







NORMATIVA



General laboral

-  Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.
-  Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.
-  Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals.
-  RD 1483/2012, de 29 d'octubre, pel qual s'aprova el Reglament dels procediments d'acomiadament col·lectiu i de suspensió de contractes i reducció de la jornada

Relativa a la COVID-19

-  Reial Decret 6/2020, de 10 de març, pel qual s'adopten determinades mesures urgents en el àmbit econòmic i per a la protecció de la salut pública.
-  Reial Decret 463/2020, de 14 de març, per el qual es declara l'estat d'alarma per a la gestió de la situació de crisi sanitària ocasionada per la COVID-19.
-  Reial Decret Llei 8/2020, de 17 de març, de mesures urgents extraordinàries per fer front a l'impacte econòmic i social de la COVID-19.
-  Reial Decret Llei 10/2020, de 29 de març, pel qual es regula un permís retribuït recuperable per a les persones treballadores per compte aliè que no prestin serveis essencials, amb la fi de reduir la mobilitat de la població en el context de la lluita contra la COVID-19



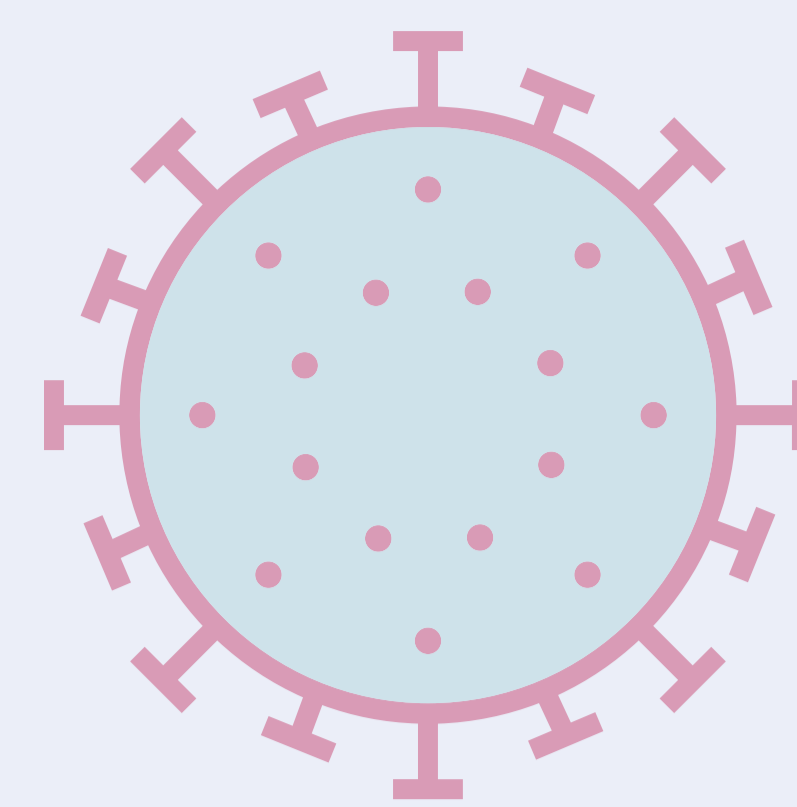
L'AAC és amb tu!





NO CONFINIS ELS TEUS DRETS

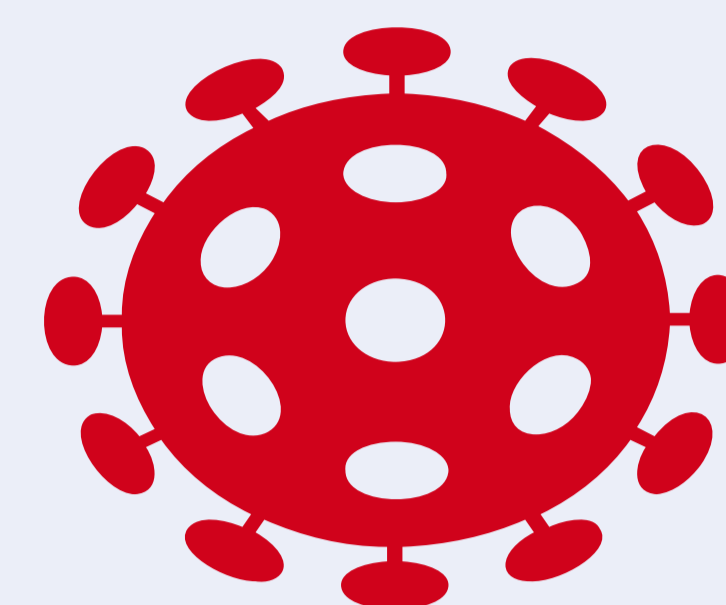
INFORMACIÓ DE LA VOCALIA DE TREBALL EN RELACIÓ A L'AFECTACIÓ DE LES CONDICIONS DE TREBALL DURANT LA CRISI DE LA COVID-19



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

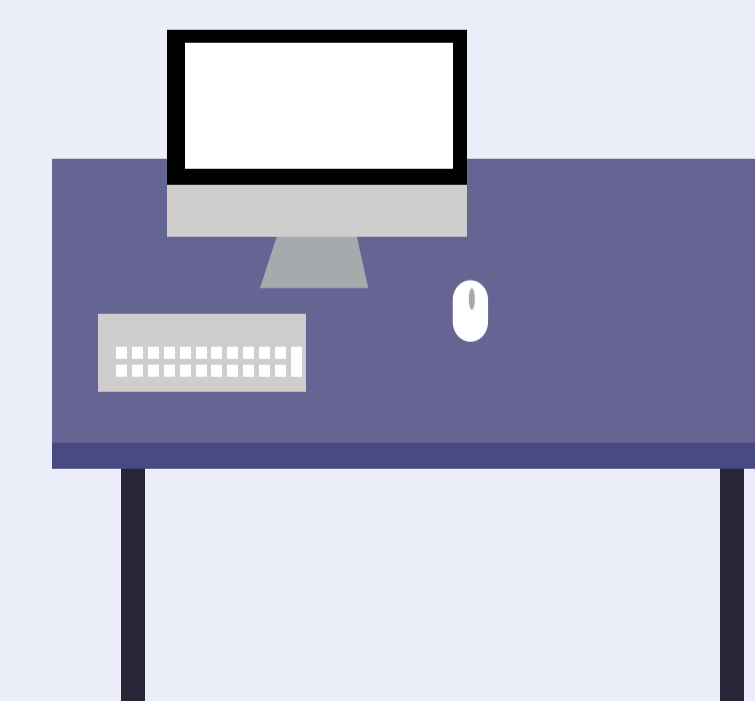
Declarat com a preferent per l'article 5 del Reial Decret Llei 8/2020. Preferent davant de:

- 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.



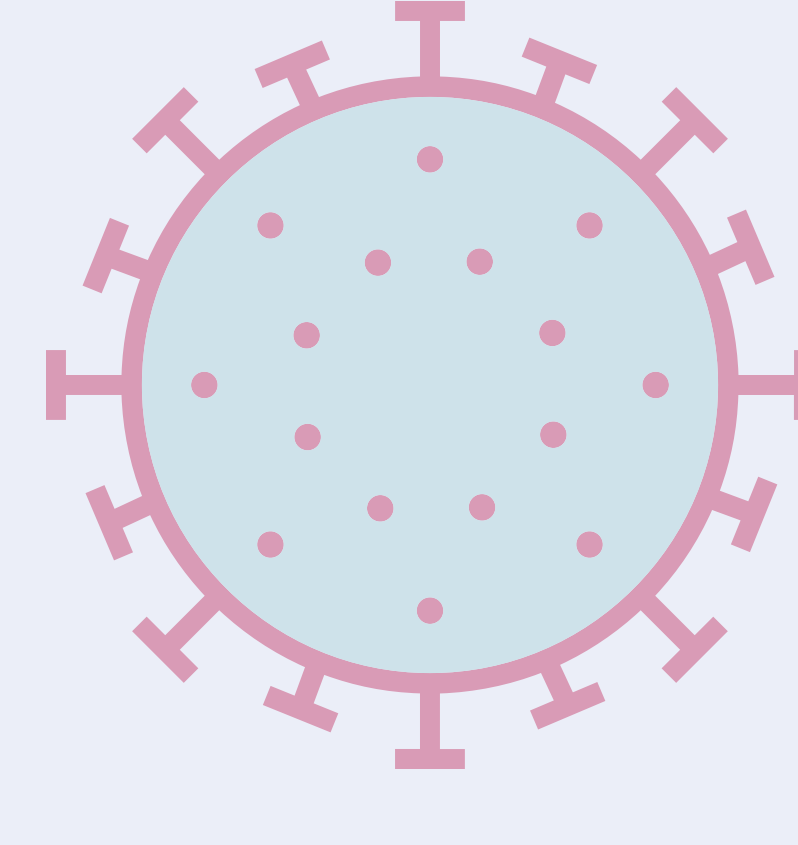
L'AAC és amb tu!





NO CONFINIS ELS TEUS DRETS

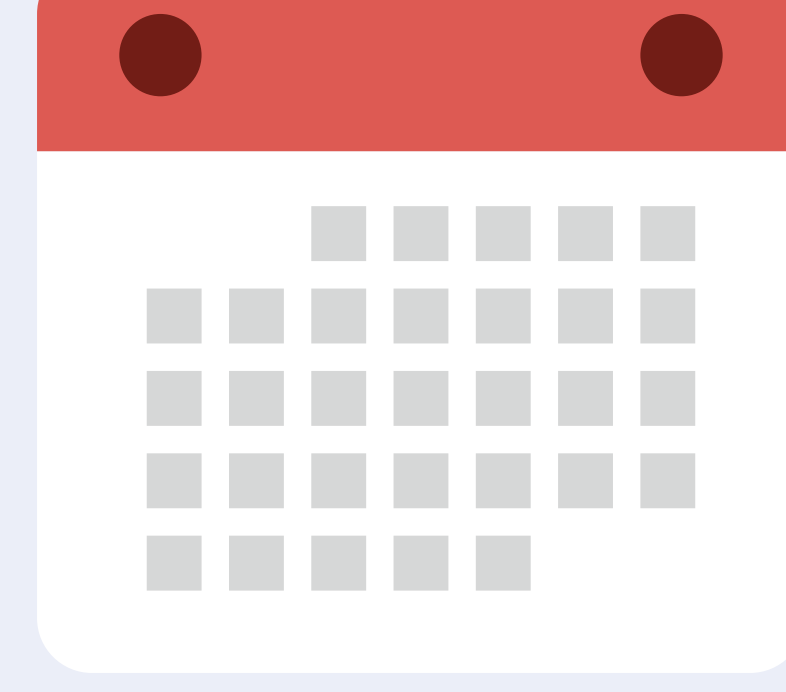
INFORMACIÓ DE LA VOCALIA DE TREBALL EN RELACIÓ A L'AFECTACIÓ DE LES CONDICIONS DE TREBALL DURANT LA CRISI DE LA COVID-19



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

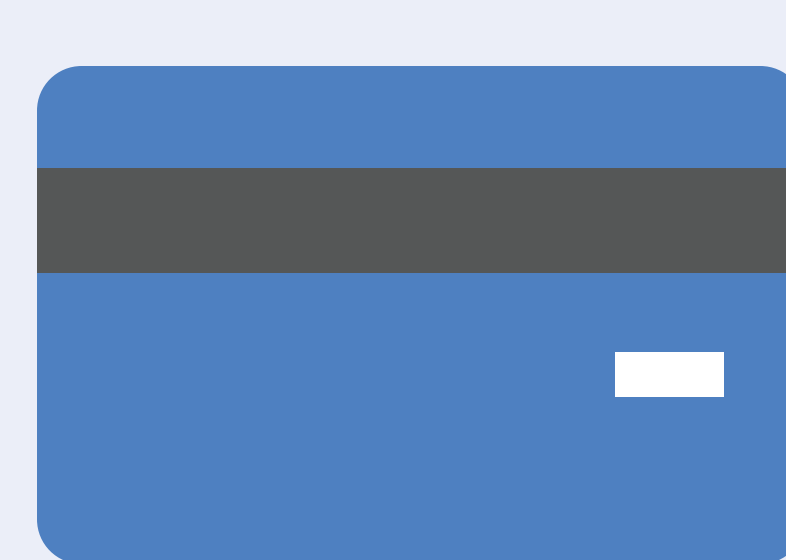
L'article 6 del Reial Decret Llei 8/2020 estableix l'adaptació de la jornada o reducció per aquelles persones treballadores amb deure de cura del seu cònjuge o parella de fet, o familiars de segon grau de consanguinitat, per als següents casos:

- 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.

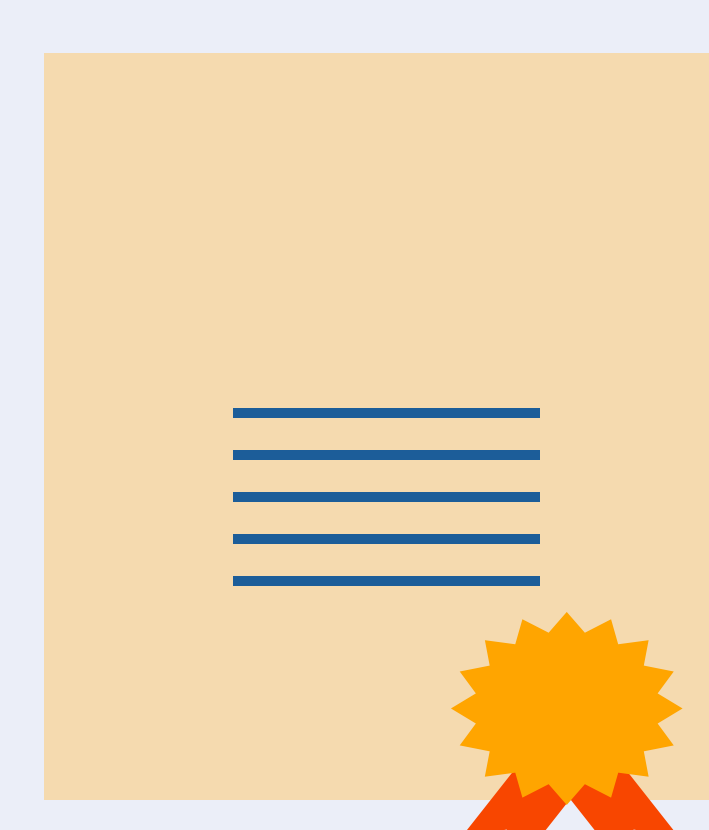
La **reducció de la jornada** va acompanyada d'una reducció proporcional del salari. Es contempla una reducció del 100% de la jornada, el que implica el manteniment de l'alta a la Seguretat Social.



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".

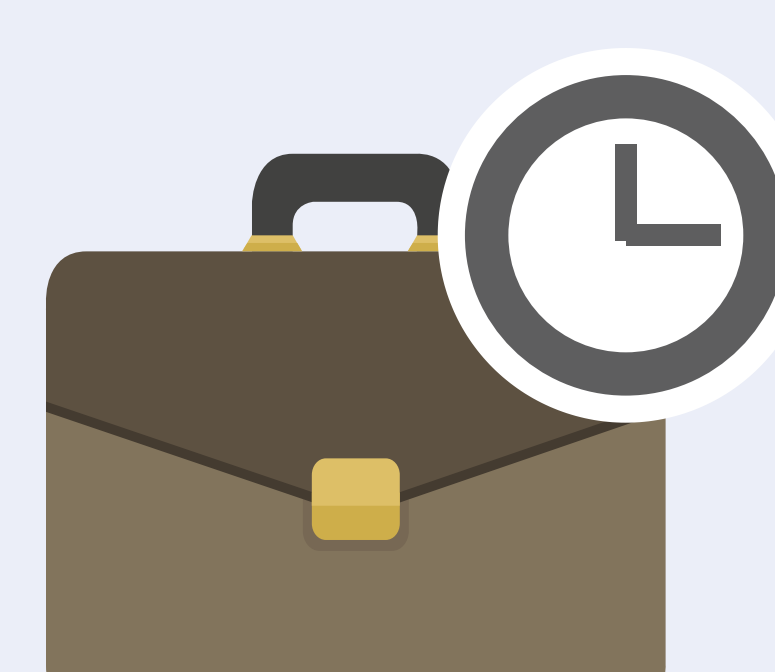


Aquesta mesura és aplicable a qualsevol altre administració pública, i de fet així s'ha estat fent des de l'inici de la crisi.

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.

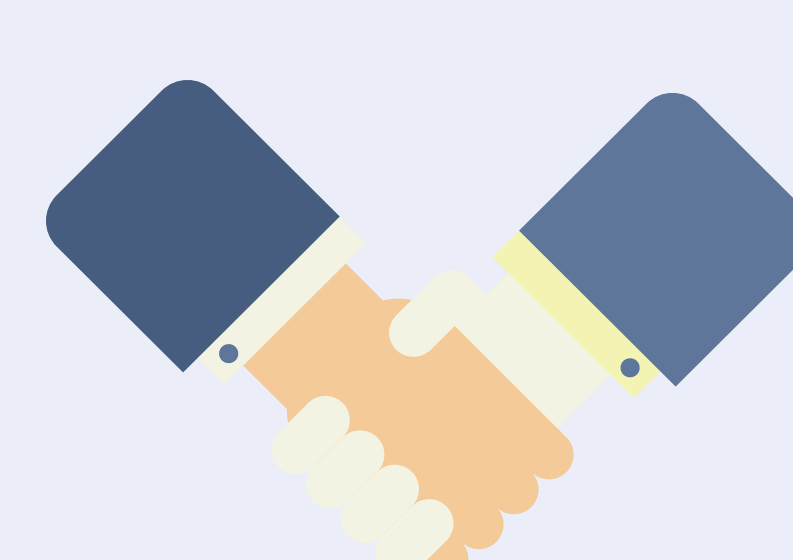


L'obligació s'ha vist parcialment modificada pel Reial Decret Llei 10/2020, de 29 de març. Recordeu:

- 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.



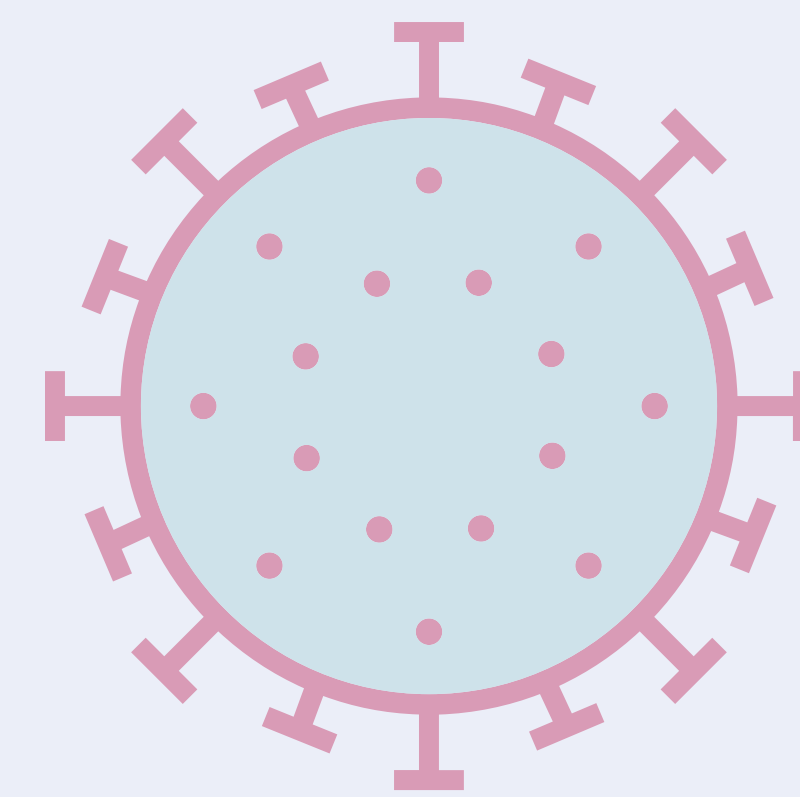
L'AAC és amb tu!





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



ERTO (expedients de regulació temporal de l'ocupació)

? Què és un EERTO?

És una regulació temporal de l'ocupació que permet la suspensió del contracte, temporalment, o la reducció de la jornada per causes de força major o per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció. Cal tenir molt clar que l'ERTO per causes derivades de la COVID-19 és el que anomenem per causes de força major; l'altre (econòmiques, tècniques, organitzatives i de producció) el podríem considerar com l'ordinari.



Al tractar-se d'una situació temporal, al final de l'estat d'alarma es tornarà a la situació habitual. Si l'empresa no pot tornar a la situació anterior per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, es podria fer un EERTO ordinari.

? Quines causes de força major poden justificar un EERTO?

- Tancament de locals comercials.
- Suspensió o cancel·lació d'activitats.
- Restriccions en la mobilitat de les persones o subministres.
- Manca de subministres que permetin portar a terme l'activitat ordinària.
- Situacions urgents o extraordinàries d'aïllament dels treballadors/res per contagi a l'empresa.



? Quin és el procediment d'un EERTO per causa de força major?

- L'empresa ho sol·licita a l'Autoritat Laboral. Al mateix temps, ho comunica als treballadors/res i fa arribar el corresponent informe a la representació laboral.
- L'Autoritat Laboral ha de constatar que hi ha causa de força major.
- Informe potestatiu de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- Resolució en 5 dies màxim.
- L'empresa, amb la resolució, ha de suspendre o reduir la jornada.
- Els efectes són des de la data del motiu de força major.

? I si l'ERTO es produeix per causes econòmiques, tècniques, organitzatives i de producció?

- Es crearà una comissió negociadora de l'ERTO, formada per representants o els sindicats amb més representació.
- S'obre un període de consultes d'un màxim de 7 dies.
- Informe potestatiu de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.



? Com afecta al treballador/a l'ERTO a nivell de cotització i atur?

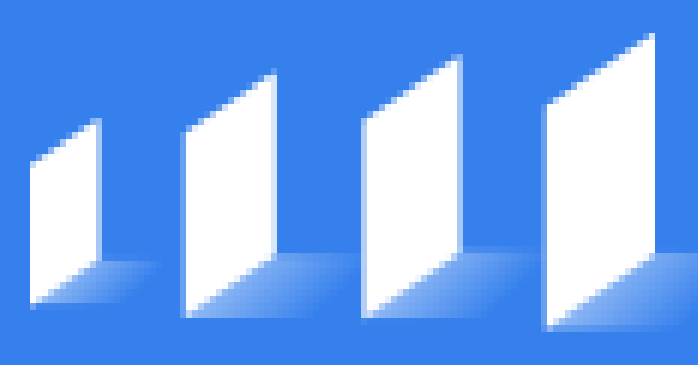
- El temps que duri l'ERTO, es considera com cotitzat (el treballador/a assumeix les cotitzacions al seu càrrec).
- Es reconeix el dret a cobrar l'atur, inclús si no s'ha cotitzat el període mínim necessari legalment.
- Si no hi ha un precedent, es consideraran els últims 180 dies, o menys, cotitzats per fer el corresponent càlcul.
- El temps durant el qual es cobrarà l'atur, no computa a posteriori per cobrar novament la prestació en situació de no alarma.
- Afecta als treballadors/es i també a les sòcies treballadores de societats laborals i de cooperatives de treball.
- La prestació es cobrarà fins a la fi de la suspensió.
- En un EERTO no hi ha dret a indemnització.



? Què més haig de saber en cas de situació d'ERTO?

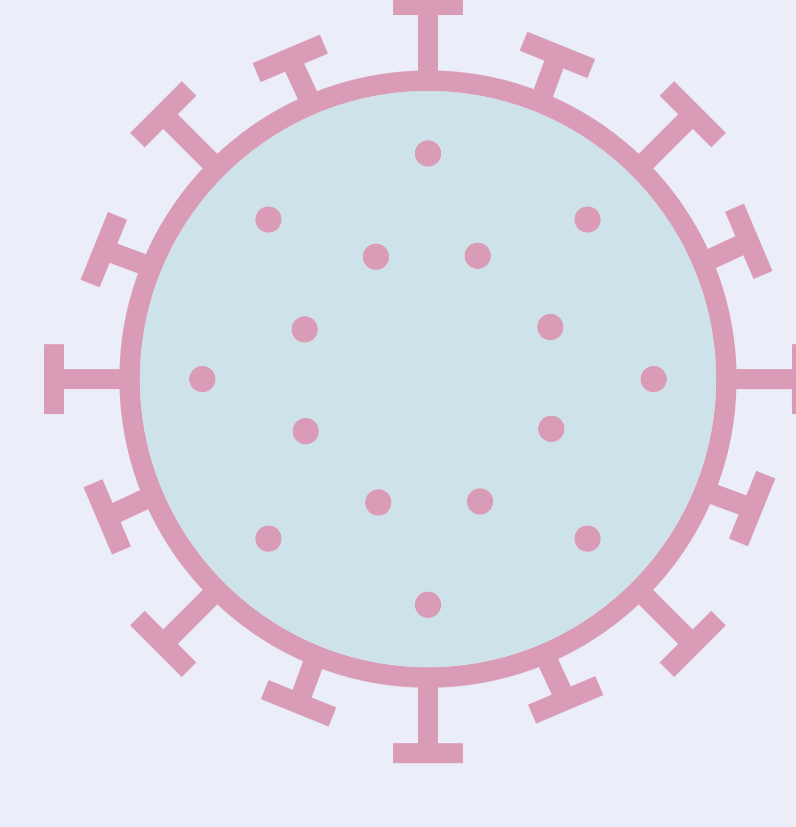
- L'empresa ho comunicarà al Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). No has de tramitar cap alta!
- L'ERTO ordinari sí consumeix les prestacions per desocupació.
- En cas de ser un fixe discontinu, cal que s'inclougi a l'ERTO i l'activitat estigui afectada dins les causes de força major; la prestació es calcularà considerant els 12 mesos anteriors.
- Si durant l'ERTO trobes un altre feina, la suspensió del contracte et permet realitzar altre activitat però ho has de comunicar al SEPE per deixar de cobrar l'atur.
- Si tens fills, a dia d'avui no es calcula l'atur en base als fills que tinguis per la situació d'ERTO. Cal que ho tinguis en compte perquè cobraràs menys que en situació de normalitat!





NO CONFINIS ELS TEUS DRETS

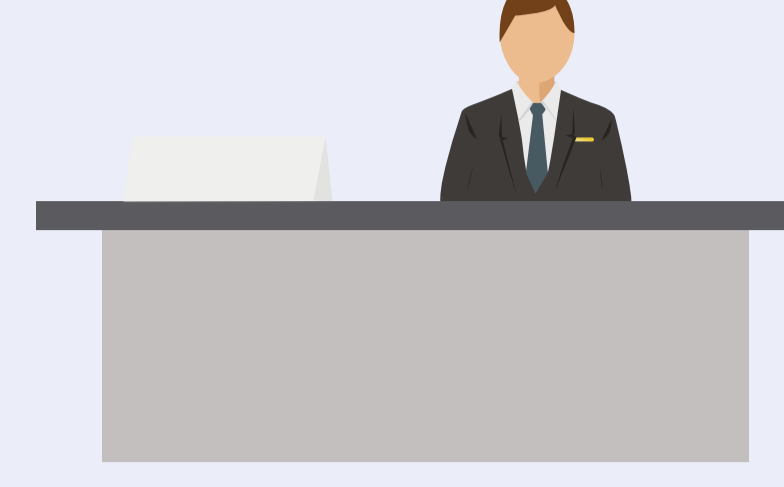
INFORMACIÓ DE LA VOCALIA DE TREBALL EN RELACIÓ A L'AFECTACIÓ DE LES CONDICIONS DE TREBALL DURANT LA CRISI DE LA COVID-19



Autònoms i baixa per COVID-19



Qui, sent autònom/a, pot demanar la baixa per COVID-19?



- Els que realitzin activitats que hagin quedat suspeses per el Reial Decret 463/2020,
- O els que tinguin una facturació reduïda en almenys un 75% en relació al promig del semestre anterior.

Saps que l'article 10 del Reial Decret 463/2020 suspèn l'apertura pública dels arxius? Si com autònom afecta a l'activitat que estaves realitzant, pots demanar la baixa per COVID-19.



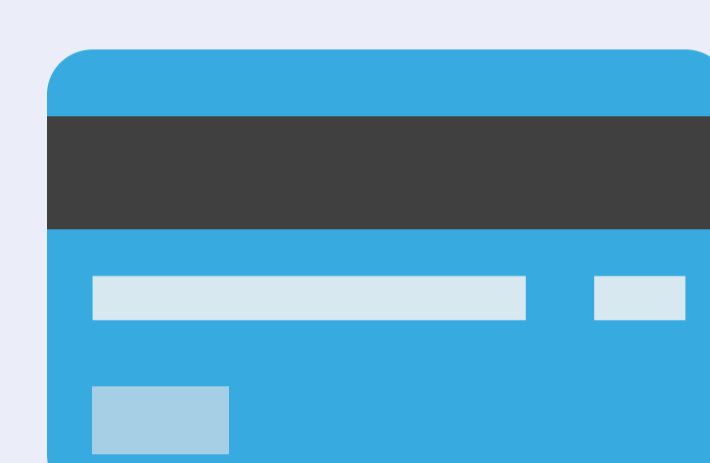
Com ho justifico/tramito?



- Sol·licitud de baixa,
- Aporta informació comptable en cas de reducció del negoci, amb documentació comptable o qualsevol mitjà de prova admès per dret,
- Adjunta una declaració jurada per justificar que la teva activitat ha quedat suspesa en base al Reial Decret 463/2020.



Hi ha prestació per l'autònom/a?



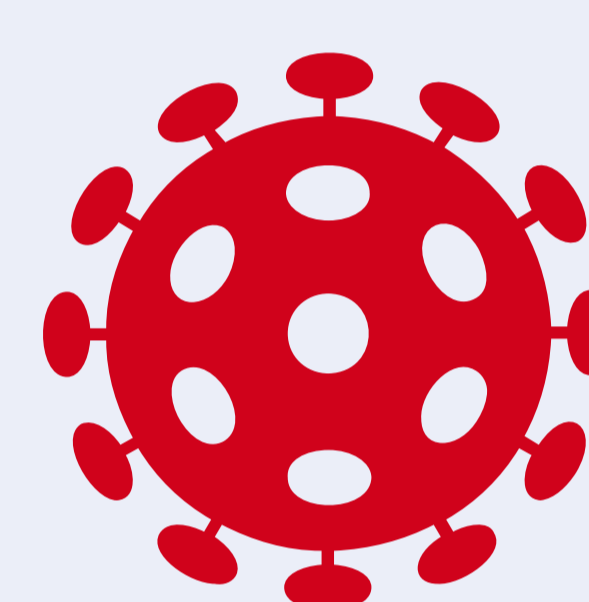
- Sí, hi ha prestació especial per cessament d'activitat a causa de la COVID-19.
- Promig de bases de cotització dels 12 mesos anteriors, un 70% de la base reguladora.
- Si no s'ha cotitzat els últims 12 mesos, 70% de la base mínima de cotització RETA (régimen especial de trabajadores autónomos).
- La prestació durarà fins l'últim dia del mes en que finalitzarà l'estat d'alarma.

Acomiadament del lloc de treball

El 27/03/2020 el Govern prohibeix els acomiadaments per motiu el coronavirus durant la duració de la crisi.



Què significa aquesta mesura?



- Prohibit l'acomiadament per causes de força major (imputables a la COVID-19), objectives, tècniques o organitzatives,
- No es poden extingir els contractes temporals, però sí interrompre,
- Major control sobre les situacions d'ERTO.

Dades mèdiques del treballador/a i el seu tractament

L'empresa està habilitada a tractar excepcionalment dades mèdiques per a la protecció dels seus treballadors i per prendre les mesures excepcionals que les autoritats han dictat, col·laborant amb les autoritats sanitàries.



L'empresa ha de poder conèixer si una persona és considerada de risc.

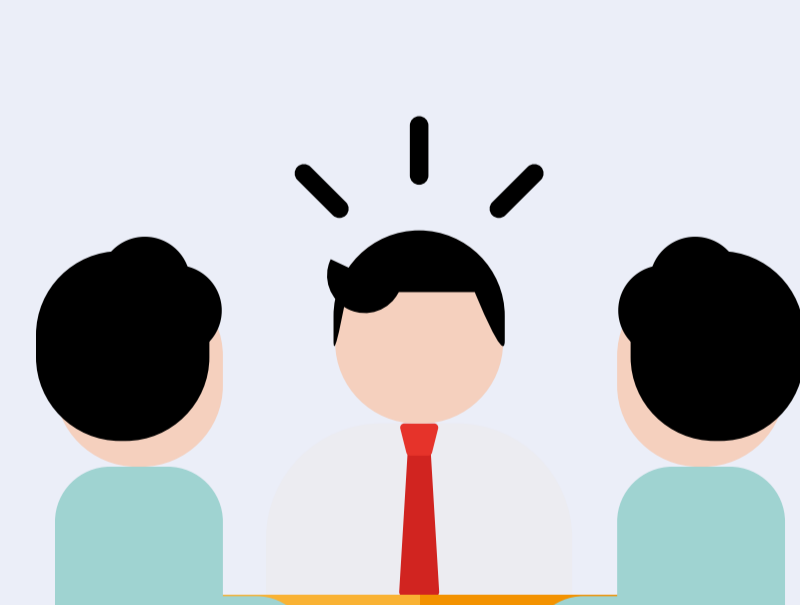
El tractament de dades ha de ser el pertinent i necessari per la finalitat, i hauria de ser temporal, limitat estrictament al període de crisi.

El tractament de categories especials de dades de salut ha d'equilibrar-se forçosament amb l'estricta respecte dels drets fonamentals de les persones, com podria ser el de la intimitat. En tot cas, se seguiran les instruccions de les autoritats sanitàries.

Discrepàncies amb l'empresa

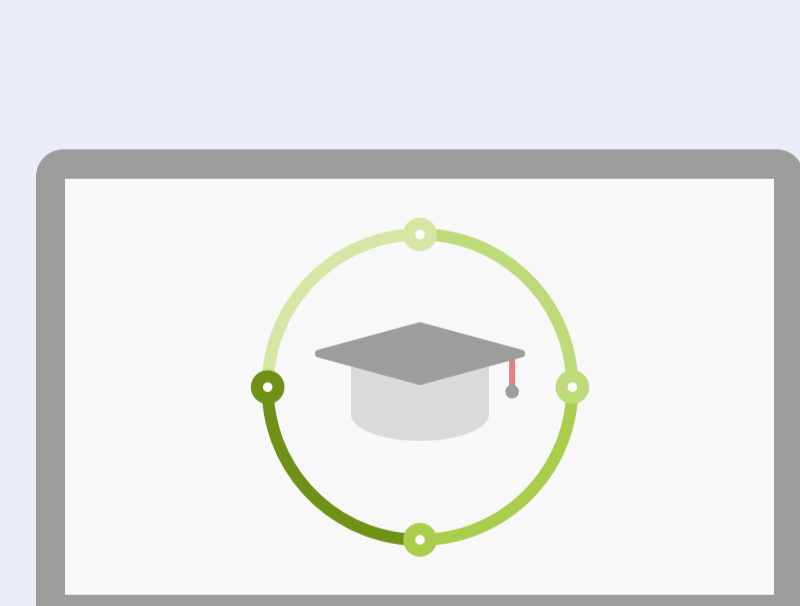
Els conflictes es resoldran per la jurisdicció social segons el procediment establert a l'article 139 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, Reguladora de la Jurisdicció Social.

S'ha de considerar si en el conflicte són afectats drets fonamentals de la persona treballadora, com ara els de conciliació (protecció de la família per part dels poders públics (art. 39.1 CE), l'obligació dels poders públics de la defensa de les persones de la tercera edat (art. 50 CE) i la infància (art. 39 CE)).



El cas dels becaris/àries

Els becaris/àries no es troben regulats per la regulació laboral, ni poden rebre prestacions per cessament o suspensió de la seva relació amb l'empresa o administració. Considerant la situació en que es poden trobar molts becaris/àries, com ara els que realitzen les pràctiques del màster d'arxivística de l'ESAGED, l'AAC fa un seguit de propostes per tal que les empreses i administracions les considerin:



1.- No aplicar la suspensió de convenis de pràctiques acadèmiques quan l'entitat pugui assegurar el normal desenvolupament de les activitats formatives de manera no presencial, amb tota seguretat i garanties.

2.- Garantir un cobrament mínim o percentual durant el període de confinament, sempre i quan el becari/ària pugui teletreballar.

3.- En cas de suspensió temporal del conveni de pràctiques, garantir que no hi hagi una pèrdua total o parcial dels ingressos pactats al corresponent conveni.

4.- Garantir que, efectivament, després del període de confinament tothom es podrà reincorporar i complir amb tot allò acordat en el conveni.

Es recomana que, quan es reprengui l'activitat, se signi una addenda al conveni indicant el temps d'interrupció i quines són les noves dates i horaris per completar les hores de pràctiques que no s'hagin pogut completar mitjançant teletreball.



L'AAC és amb tu!

