

Coronavirus SARS-CoV-2

Informació actualitzada

**PREGUNTES FREQUËNTS DE PERSONES
TREBALLADORES O ASSALARIADES**



**Generalitat
de Catalunya**



**Ajuntament de
Tàrraga**
Regidoria de
Promoció Econòmica



**Centre de Formació
LASOLANA**



Data actualització: 15.04.2020

Des del Centre de Recursos per l'Ocupació La Solana de l'Ajuntament de Tàrraga posem a disposició de la ciutadania un document per resoldre dubtes davant la situació actual de la pandèmia del Covid 19.

La informació i la documentació s'ha extret de pàgines oficials (*Generalitat de Catalunya, Servei Públic d'Ocupació de Catalunya i del Servicio Público de Empleo Estatal*). Cal dir però, que la situació és molt canviant i que hi ha aspectes normatius i de regulació que sobrepassen la nostra competència. En la mesura del possible, s'anirà actualitzant la informació.

En aquest document, trobareu resposta a preguntes freqüents, dubtes i situacions que es poden trobar les **persones treballadores o assalariades**.

Per altra banda, per resoldre o ampliar la informació podeu contactar amb el personal tècnic del Centre la Solana:

- Centre la Solana centreformacio@tarrega.cat
- Programa 30 Plus 30plus@tarrega.cat
- Aula Mentor tarrega@aulamentor.es
- Orientació i Treball treball@tarrega.cat

PREGUNTES FREQUENTS DE PERSONES TREBALLADORES O ASSALARIADES

Poden canviar-me les vacances?	4
L'empresa ha d'informar el conjunt de la plantilla de les mesures de protecció davant el coronavirus?	4
He d'anar a treballar?	4
Adopció de mesures de flexibilitat interna	4
Què passa si la meva empresa fa una activitat suspesa pel decret d'alarma?	4
Què passa si la meva empresa està obligada a reduir la seva activitat pel decret d'alarma?	5
Què passa si la meva empresa tanca o redueix la càrrega de treball per manca de clientela i no està afectada pel decret d'alarma?	5
Què passa si la meva empresa tanca o redueix la càrrega de treball per manca de SUBMINISTRAMENTS i NO està afectada pel decret d'alarma?	5
I què passa si la meva empresa ha de tancar per contagi de la plantilla o per situacions d'aïllament preventiu?	6
Tinc dret a percebre la prestació d'atur si no he cotitzat un any? Això em pot afectar a prestacions d'atur ja iniciades o a futures situacions d'atur?	6
Què passa si la meva empresa em planteja treballar des de casa o a distància?	6
I si sóc personal docent, em poden obligar a prestar serveis a distància?	7
He d'anar a treballar si tinc fills o filles petits que no poder sortir de casa o familiars dependents que no poden anar a centres de dia o qualsevol situació similar?	7
Com funciona la reducció de jornada del RD 8/2020?	7
I l'adaptació de l'horari, com funciona?	7
Em poden obligar a fer hores extres pel decret d'alarma?	8
Què he de fer per obtenir la baixa quan el 061 em demana quedar-me a casa perquè presento símptomes compatibles amb el coronavirus?	8
He d'anar a treballar presencialment. Com ho acredito si em para la policia?	8
Si jo i la meva parella treballem a la mateixa empresa i al mateix torn, podem anar a la feina junts en el mateix vehicle?	8
He de treballar presencialment i l'empresa no adopta mesures per evitar el contagi. Què he de fer?	9
Hi ha mesures especials previstes per als centres de treball que han de continuar funcionant	9
Les empreses han de proporcionar Equips de protecció individual (EPIs) als seus treballadors?	9

Poden canviar-me les vacances?

L'article 38.2 de l'Estatut dels treballadors assenyala que el període de vacances s'ha de fixar de comú acord i amb l'antelació que s'hi indica o segons estipuli el conveni aplicable. Per tant, si es vol agafar vacances durant aquest temps, serà necessari un acord entre totes dues parts.

L'empresa ha d'informar el conjunt de la plantilla de les mesures de protecció davant el coronavirus?

Les empreses han de donar indicacions al conjunt de la plantilla. L'article 29 de la Llei de prevenció de riscos laborals insta les empreses a vetllar per la seguretat i la salut dels seus treballadors i treballadores perquè es puguin garantir unes condicions de treball segures.

He d'anar a treballar?

Si l'activitat de la teva empresa no ha estat suspesa pel decret d'estat d'alarma has d'anar a treballar, excepte per raons de força major. Entre les raons de força major hi pot haver l'impediment d'acudir al centre de treball pel tancament de carreteres dictat pel Ministeri de l'Interior en base a l'article 7.4 del decret d'estat d'alarma.

En tot cas, es recomana pactar amb les empreses mesures de flexibilitat que restringeixin al màxim la presència als centres de treball i que permetin a les persones treballadores romandre als domicilis, sempre mantenint l'activitat de les empreses que poden continuar treballant.

Adopció de mesures de flexibilitat interna

Abans de recórrer a un ERTO, es recomana implementar mesures de flexibilitat interna negociades. Entre d'altres es poden aplicar mecanismes de bosses d'hores per flexibilitzar les necessitats de producció; adaptacions del calendari laboral; reprogramació de les activitats formatives; redistribució de la jornada laboral; establiment de sistemes de permisos per adaptar la càrrega de treball, etc. A més s'han d'establir les conseqüents regles de compensació per equilibrar les mesures.

Què passa si la meva empresa fa una activitat suspesa pel decret d'alarma?

Has de continuar percebent el salari, però l'empresa pot presentar un ERTO per causa de força major. Això comporta la suspensió del contracte de treball. En altres paraules: es deixa de treballar i de percebre el salari, però es té dret a la prestació per desocupació.

Mentre l'autoritat laboral no verifiqui i dictamini la situació de força major, l'empresa ha de continuar abonant els salaris. Aquest tràmit s'ha reduït a un màxim de 14 dies si la causa està directament relacionada amb la crisi pel coronavirus. En tot cas, com que es tracta d'una situació temporal, NO PODEN ACOMIADAR-TE.

Què passa si la meva empresa està obligada a reduir la seva activitat pel decret d'alarma?

El decret ha reduït de manera considerable el transport de viatgers. En aquest cas has de continuar percebant el salari, però l'empresa pot presentar un ERTO de suspensió de contractes per causa de força major, o una reducció de jornada derivada de força major. També pot fer una combinació d'ambdues mesures. Això comporta la suspensió del contracte de treball: es deixa de treballar i de percebre el salari, però es té dret a la prestació per desocupació. Mentre l'autoritat laboral no verifiqui i dictamini la situació de força major, l'empresa ha de continuar abonant els salaris.

En tot cas, com que es tracta d'una situació temporal, NO PODEN ACOMIADAR-TE.

Què passa si la meva empresa tanca o redueix la càrrega de treball per manca de clientela i no està afectada pel decret d'alarma?

L'empresa pot presentar un ERTO per causes productives, ja que la causa està relacionada INDIRECTAMENT amb la crisi del coronavirus. Això comporta la suspensió del contracte de treball: es deixa de treballar i de percebre el salari, però es té dret a la prestació per desocupació.

En aquest cas, no es requereix la verificació de l'autoritat laboral però s'ha d'instar un període de consultes amb la representació legal dels treballadors i treballadores. Els tràmits tenen una durada màxima de 19 dies si la causa està relacionada amb la crisi del coronavirus.

En tot cas, com que es tracta d'una situació temporal, NO PODEN ACOMIADAR-TE.

Què passa si la meva empresa tanca o redueix la càrrega de treball per manca de SUBMINISTRAMENTS i NO està afectada pel decret d'alarma?

Entre les mesures determinades pel RDL 8/2020 s'ha equiparat a una situació de força major la manca de subministraments que impedeixen greument continuar amb el desenvolupament ordinari de l'activitat. Per tant aquesta causa està DIRECTAMENT relacionada amb la crisi del coronavirus. En aquest cas has de continuar percebant el salari, però l'empresa pot presentar un ERTO per causa de força major, o una reducció de jornada derivada de força major. També pot fer una combinació d'ambdues mesures. Això comporta la suspensió del contracte de treball: es deixa de treballar i de percebre el salari, però es té dret a la prestació per desocupació.

Mentre l'autoritat laboral no verifiqui i dictamini la situació de força major, l'empresa ha de continuar abonant els salaris. Aquest tràmit s'ha reduït a un màxim de 14 dies si la causa està relacionada amb la crisi pel coronavirus.

En tot cas, com que es tracta d'una situació temporal, NO PODEN ACOMIADAR-TE.

I què passa si la meva empresa ha de tancar per contagi de la plantilla o per situacions d'aïllament preventiu?

Es poden donar situacions de contagi generalitzat de la plantilla, o pot haver-hi pocs contagis, però que les autoritats sanitàries decretin l'aïllament de bona part de la plantilla per contacte amb aquestes persones. En aquestes situacions l'empresa pot haver de tancar i, en aquesta crisi, es considera una situació de força major per causa DIRECTAMENT relacionada amb el coronavirus.

En aquest cas has de continuar percebant el salari, però l'empresa pot presentar un EERTO per causa de Força Major, o una reducció de jornada derivada de força major. També pot fer una combinació d'ambdues. Això comporta la suspensió del contracte de treball. Es deixa de treballar i de percebre el salari, però es té dret a la prestació per desocupació.

Mentre l'autoritat laboral no verifiqui i dictamini la situació de força major, l'empresa ha de continuar abonant els salaris. Aquest tràmit s'ha reduït a un màxim de 14 dies si la causa està relacionada amb la crisi pel coronavirus.

En tot cas, com que es tracta d'una situació temporal, NO PODEN ACOMIADAR-TE.

Tinc dret a percebre la prestació d'atur si no he cotitzat un any? Això em pot afectar a prestacions d'atur ja iniciades o a futures situacions d'atur?

En totes les situacions d'atur derivades d'EERTO o d'expedients de reducció de jornada per la crisi del coronavirus, siguin per causes de força major o per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o productives, tens dret a percebre la prestació de desocupació sense haver arribat a l'any de cotització prèvia. Per tant, en aquesta situació, totes les persones treballadores tenen dret a la prestació.

A més, el temps que estiguis en situació d'atur per aquesta causa no computa i no es descomptarà de drets acumulats d'atur, tant passats com futurs.

Què passa si la meva empresa em planteja treballar des de casa o a distància?

Tot i que el teletreball no es pot imposar, considerem que és la mesura més adient en totes aquelles activitats que es puguin fer des del domicili particular. Permet mantenir l'activitat de l'empresa i és la mesura sanitària més eficient de totes les que s'estan proposant.

A més, el RD 8/2020 obliga a les empreses a implementar el teletreball si és tècnica i raonablement possible i no representa un esforç desproporcionat.

També estableix que ha de ser prioritari al cessament temporal o la reducció de l'activitat. A més es farà l'avaluació de riscos a través d'una autoavaluació per part de la persona treballadora.

I si sóc personal docent, em poden obligar a prestar serveis a distància?

Sí. En aquest cas el decret d'alarma sí que ha previst suspendre la docència presencial però, sempre que sigui possible, s'han de mantenir les activitats educatives amb modalitats a distància i en línia. Per tant, les empreses dedicades a aquestes activitats poden facilitar els mitjans necessaris perquè les persones treballadores prestin els seus serveis a distància.

He d'anar a treballar si tinc fills o filles petits que no poder sortir de casa o familiars dependents que no poden anar a centres de dia o qualsevol situació similar?

El RD 8/2020 estableix que en aquests casos pots acollir-te a una reducció de jornada o sol·licitar una adaptació de la jornada de treball. Aquests drets poden ser exercits per cadascun dels progenitors o cuidadors per corresponsabilitat en les obligacions de cura.

Aquestes mesures excepcionals de conciliació han de ser per circumstàncies relacionades amb el COVID-19, per evitar la seva transmissió comunitària, pel tancament d'escoles o altres centres d'atenció de les persones necessitades de cura. També quan les persones encarregades de la cura d'aquests familiars no poguessin continuar desenvolupant la seva tasca per causes relacionades amb el COVID-19.

Les persones amb necessitat de cures poden ser la parella o els familiars fins a segon grau de consanguinitat.

Com funciona la reducció de jornada del RD 8/2020?

Aquesta mesura suposa la reducció de la jornada de treball, amb la conseqüent reducció proporcional del salari.

És la mateixa reducció regulada en els articles. 37.6 i 37.7 de l'Estatut dels Treballadors, amb les garanties de protecció envers l'acomiadament. Però en aquesta situació el preavis serà només de 24 hores i la reducció pot arribar fins al 100% del temps de treball.

En aquest últim cas, d'arribar al 100% de la jornada, la reducció ha d'estar justificada i ser raonable i proporcionada amb la situació de l'empresa.

I l'adaptació de l'horari, com funciona?

En aquest cas podràs canviar de torn, alterar l'horari, fer horari flexible, jornada partida o continuada, canvi de centre de treball, canvi de funcions o fer treball a distància. També qualsevol altre canvi de condicions que estigui disponible i es pugui realitzar.

Per aquesta mesura és necessari l'acord amb la direcció de l'empresa i han de tenir-se en compte les necessitats concretes de conciliació, que hauran d'estar acreditades, i les necessitats organitzatives de l'empresa.

Em poden obligar a fer hores extres pel decret d'alarma?

El decret estableix, a les activitats sanitàries, la possibilitat de no respectar la normativa sobre jornada de treball i es poden superar els límits de jornada establerts.

Aquesta circumstància pot aplicar-se també a activitats essencials per a l'abastiment alimentari, el subministrament d'energia i els productes derivats del petroli i el gas natural.

En aquest cas, com que es tractaria d'hores extres per causa de força major, no han de respectar el límit de 80 hores anuals i són de caràcter forçós. Evidentment, s'han de compensar com a hores extraordinàries.

Què he de fer per obtenir la baixa quan el 061 em demana quedar-me a casa perquè presento símptomes compatibles amb el coronavirus?

L'aïllament preventiu o per contagi confirmat, l'ha de determinar el servei públic de salut. En aquest cas, es concedirà una incapacitat temporal (baixa) assimilada a l'accident de treball.

Segons les informacions de què disposem, el personal sanitari del Servei d'Emergències Mèdiques (SEM) realitza telemàticament les gestions necessàries perquè es faci arribar a la persona treballadora la baixa des del Centre d'Atenció Primària (CAP). Aquesta baixa ha de tenir efecte retroactiu, és a dir, ha de cobrir des del dia en què Salut Pública acorda l'aïllament.

Si el personal sanitari que acudeix al domicili no requereix l'aïllament perquè considera que es tracta d'un altre problema de salut diferent del COVID-19, recomanem que sol·licitis un escrit que serveixi de comprovant o justificant per a la teva empresa que digui que, seguint instruccions de les autoritats, t'has hagut de quedar a casa sense poder sortir en espera que t'atenguin.

He d'anar a treballar presencialment. Com ho acredito si em para la policia?

En aquest moment, la millor manera d'acreditar la necessitat d'anar a la feina és mitjançant un document expedit per part de la direcció de l'empresa, amb la informació necessària per no tenir problemes.

Opcionalment, pots acompanyar aquest document amb el carnet de l'empresa, la targeta de fitxatge o qualsevol altre document que acrediti l'empresa on treballes.

Si jo i la meva parella treballem a la mateixa empresa i al mateix torn, podem anar a la feina junts en el mateix vehicle?

El decret estableix que els moviments han de ser individuals, però en aquest cas, el més raonable és fer junts el trajecte perquè es mantenen els contactes que hàgiu tingut durant l'aïllament domiciliari.

He de treballar presencialment i l'empresa no adopta mesures per evitar el contagi. Què he de fer?

Cal que es compleixin les mesures higièniques i de distància entre treballadors a la feina.

Les vulneracions de condicions de treball previstes a la normativa legal, convencional o contracte individual s'han de [denunciar a la Inspecció de Treball](#).

També és necessària, internament, la intervenció del servei de prevenció de l'empresa, delegats i delegades de prevenció, i/o representants legals o sindicals.

Hi ha mesures especials previstes per als centres de treball que han de continuar funcionant

Sí, la separació entre treballadors i treballadores, així com en relació amb les persones usuàries amb les quals interactuïn, haurà de ser d'un metre i mig de distància.

Les mesures previstes per Sanitat pels centres de treball les podeu veure en el següent enllaç: https://canalsalut.gencat.cat/web/.content/_A-Z/C/coronavirus-2019-ncov/material-divulgatiu/recomanacions-desconfinament-no-essencials.pdf

No és aplicable a professionals que per raó de la seva activitat han de prestar els seus serveis a distàncies inferiors, com és el cas dels serveis essencials.

L'excepció no s'aplica als treballadors d'indústria d'abastiment alimentari i servei de centres de distribució (magatzems i centres logístics), establiments en què es produeixin aliments (granges, llotges, fàbriques de pinso per a alimentació animal, escorxadors) i subministrament de béns i serveis per al seu normal funcionament.

Les empreses han de proporcionar Equips de protecció individual (EPIs) als seus treballadors?

Només en aquells casos en què sigui necessari.

Per als treballadors que no fan atenció directa al públic, que mantinguin la distància de seguretat o que disposin de mesures de protecció col·lectiva que evitin el contacte, no és necessària la utilització d'aquests equips.