



**Confederació General del Treball de Catalunya (CGT)**

**Comitè Confederal – Secretariat Permanent**

Burgos 59 bxs - 08014 Barcelona - Telèfon: 93 512 04 81

Web: [www.cgtcatalunya.cat](http://www.cgtcatalunya.cat) – E m@il: [spccc@cgtcatalunya.cat](mailto:spccc@cgtcatalunya.cat)

## **ANÀLISI D'URGÈNCIA DEL RDL 8/2020 DE MESURES URGENTS EXTRAORDINÀRIES PER FER FRONT AL IMPACTE ECONÒMIC I SOCIAL DEL COVID19**

El Reial Decret Llei 8/2020 de 17 de març recull les mesures anunciades ahir per govern de l'estat que contenen diverses disposicions sobre pagament hipoteques, condicions de treball, ERTO's, etc. Les tractem temàticament

### **MESURES DE TELETREBALL I CONCILIACIÓ**

#### **L'empresa està obligada a implementar el teletreball?**

A la pràctica, no del tot.

El RDL 8/2020 publicat avui, estableix que s'establiran sistemes d'organització que permetin mantenir l'activitat laboral de l'empresa i es refereix particularment al teletreball. **L'empresa haurà d'adoptar mesures oportunes per intentar fer possible el teletreball.** Aquestes mesures hauran de ser prioritàries davant la cessació temporal o reducció de l'activitat.

De totes maneres el RDL 8/2020 ho deixa com una possibilitat, però no detalla què passa si una empresa no vol aplicar el teletreball però no detalla què passa si una empresa no vol aplicar el teletreball. No obstant, com que estableix que **es prioritari el teletreball a la suspensió de l'activitat**, podem fer servir això en la batalla legal en cas d'un ERTO.

A banda, convé recordar que **l'empresa ens ha de posar els mitjans tècnics per poder fer teletreball i de control de la nostra jornada laboral.**

#### **El govern ha adoptat alguna mesura pels pares i mares treballadors/es per poder conciliar la vida laboral i familiar al haver-se suspès les classes?**

El RDL 8/2020 diu que si acreditem que hem de cuidar familiars fins a segon grau (conjugues, parella de fet, avis/es, germans/es i nets/es) tenim dret a adaptar o reduir la nostra jornada laboral quan concorrin circumstàncies excepcionals relacionades amb les actuacions necessàries per evitar la transmissió del coronavirus. Aquestes circumstàncies són, per exemple, el tancament d'escoles, centres de dia, etc. per ordre governamental o quan la persona que cuidava els familiars no pot fer-ho per alguna causa relacionada amb el coronavirus.



**Confederació General del Treball de Catalunya (CGT)**

**Comitè Confederal – Secretariat Permanent**

Burgos 59 bxs - 08014 Barcelona - Telèfon: 93 512 04 81

Web: [www.cgtcatalunya.cat](http://www.cgtcatalunya.cat) – E m@il: [spccc@cgtcatalunya.cat](mailto:spccc@cgtcatalunya.cat)

## **El dret a adaptar-me la jornada laboral per cura d'un/a familiar és automàtic?**

**No, requereix un acord amb l'empresa.**

El treballador/a haurà de **proposar a l'empresa** com adapta la jornada o la seva reducció. Segons el RDL 8/2020 la mesura haurà de ser raonable i proporcionada i haurà de tenir en compte les necessitats de la persona treballadora però també les necessitats d'organització de l'empresa.

Per a que sigui vàlida **hi ha d'haver un acord entre l'empresa i el treballador/a**. Tal i com està redactat, el decret estableix que **la negociació és individual i en deixa al marge la representació sindical. Aquest fet perjudica la capacitat (legal) d'acció col·lectiva.**

## **En què es pot concretar l'adaptació de la jornada?**

L'adaptació podrà materialitzar-se en un canvi de torn, un canvi en l'horari, definir un horari flexible, jornada partida o continuada, canvi de centre de treball, canvi de funcions, canvi de forma de prestació del treball incloent el treball a distància o en qualsevol altre canvi de condicions que estigués disponible a l'empresa o que pogués implantar-se de forma raonable i proporcionada, tenint en compte el caràcter temporal i excepcional de les mesures, que es limita a la durada del COVID-19.

## **Què passa si no em poso d'acord amb l'empresa?**

El RD 8/2020 estableix que el canvi **s'haurà de conciliar amb l'empresa i si no s'arriba a cap acord haurem d'anar a judici** a discutir-ho. A la pràctica, deixa a l'empresa la capacitat d'aplicar-ho no no, ja que el judici és una forma de tirar pilotes fora i endarrerir la resolució del desacord per a quan ja hagin finalitzat les circumstàncies actuals.

## **El dret a reduir-me la jornada laboral per cura d'un/a familiar és automàtic?**

**Sí, si compleixo les condicions per a poder-me reduir la jornada** i prèvia comunicació a l'empresa amb 24h d'antelació. Només amb les reduccions del 100% de la jornada caldrà un acord amb l'empresa.

## **En què es pot concretar la reducció de la jornada?**

El mateix decret diu els/les treballadores tenim dret a la reducció de la jornada en les mateixes situacions que ja preveia l'Estatut dels Treballadors (cura de menors de 12 anys, persones amb discapacitat) mentre es donin les mateixes circumstàncies excepcionals relatades en l'adaptació de jornada. Aquesta **reducció de la jornada suposarà la corresponent reducció proporcional del salari.**



## **Confederació General del Treball de Catalunya (CGT)**

### **Comitè Confederal – Secretariat Permanent**

Burgos 59 bxs - 08014 Barcelona - Telèfon: 93 512 04 81

Web: [www.cgtcatalunya.cat](http://www.cgtcatalunya.cat) – E m@il: [spccc@cgtcatalunya.cat](mailto:spccc@cgtcatalunya.cat)

Per tenir reducció de jornada cal que ho comuniquem a l'empresa en un termini de 24 hores d'antelació i podrà ser fins i tot del 100% de la jornada si és necessari. Les peticions de reducció d'un 100% de la jornada les haurem de justificar i hauran de ser raonables i proporcionades a la situació de l'empresa. A la pràctica això les pot complicar ja que obre la porta a que l'empresa s'hi negui.

En la petició de **reducció de la jornada, si l'empresa no hi accedeix ho haurem de batallar judicialment**, amb les complicacions que això comporta. Com a alternativa, **podem organitzar-nos i lluitar-ho sindicalment**. Això ens podria permetre aconseguir-ho en un termini raonable de temps,

### **Realment aquestes mesures en relació la conciliació són gaire excepcionals?**

Presenten moltes limitacions i en certa manera agafen drets que ja estan regulats a l'Estatut dels Treballadors i els tornen a repetir.

És preocupant que **no obliga a les empreses a implementar aquestes mesures**, sinó que les fa dependre d'un acord entre el o la treballador, a nivell individual, i l'empresa. Davant de la manca d'acord ens planteja que siguem nosaltres, els i les treballadores, qui ho portem a judici. Un judici que, en les circumstàncies actuals, pot tardar mesos en fer-se.

D'altra banda, el **govern no ha pres cap mesura econòmica relativa als pares i mares treballadors/es**. No pagarà cap pensió a aquestes persones perquè puguin faltar a la seva feina si no que haurem de reduir-nos la jornada i el sou o esperar a que l'empresa no ens posi problemes a l'adaptació de la jornada laboral.