

DRETS LABORALS DURANT LA CRISI DEL COVID-19



Aquest document intenta resumir, de manera ràpida i pràctica, algunes de les normatives aplicables a la situació actual derivada de l'expansió del COVID-19, la declaració de l'Estat d'Alarma i el tancament de molts centres de treball.

Abans de donar pas a la seva lectura, volem detallar algunes consideracions prèvies:

- 1- La situació evoluciona amb rapidesa, fet pel qual poden sortir noves disposicions normatives que modifiquen total o parcialment algunes de les consideracions que fem aquí. En la mesura del possible anirem actualitzant aquest document, però recomanem un seguiment de les novetats que vagin sorgint.
- 2- Cada vegada és més evident que les empreses estan utilitzant la situació actual per intentar treure'n profit. En alguns casos estan implementant mesures que ja tenien previstes des de fa temps, com és l'exemple d'alguns ERTO en el sector del metall, entre d'altres.
- 3- Les mesures dictades per l'estat en part van adreçades a mitigar una mica l'efecte immediat de la crisi sobre els treballadors/es, com ara el cobrament de l'atur a treballadors/es sense prou cotització o el fet que no gastem atur. No obstant, aquestes mesures carreguen en la despesa pública el que des de CGT-Catalunya entenem que haurien de ser obligacions de les mateixes empreses que la resta de l'any obtenen beneficis del nostre treball. A més, comportaran retallades i altres mesures antisocials quan passi l'actual situació de pandèmia.
- 4- A banda de les normatives legals, la base de la nostra defensa contra les agressions dels empresaris ha de ser l'acció sindical. Per això, prioritzarem les respostes col·lectives a través de les seccions sindicals i sindicats. Recomanem una comunicació constant amb el nostre sindicat.

25 de març de 2020

Índex de continguts

I. Sobre els expedients de regulació temporal d'ocupació (ERTO) i acomiadaments	3
ERTO per força major.....	3
ERTO per causes organitzatives, tècniques, econòmiques o de la producció	4
II. Sobre el teletreball i les mesures d'adaptació.....	5
III. Sobre la conciliació i la cura de familiars.....	6
Adaptació de jornada.....	6
Reducció de jornada	6
IV. Sobre les mesures de protecció i prevenció de riscos.....	7
Sobre els equips de protecció individual (EPI).....	7
Sobre l'elaboració de plans de contingència	8
Sobre les baixes associades al coronavirus i a la quarantena.....	8
V. Sobre la paralització de l'activitat productiva en cas d'infracció preventiva	9

Diverses disposicions governamentals, entre ells el Reial Decret Llei 8/2020 de 17 de març, recullen les mesures anunciades la setmana passada per l'Estat que contenen diverses disposicions sobre pagament d'hipoteques, condicions de treball, ERTO, etc. Les tractem temàticament en quatre grans blocs: ERTO i acomiadaments, teletreball, conciliació, mesures de protecció i salut laboral i baixes.

I. Sobre els expedients de regulació temporal d'ocupació (ERTO) i acomiadaments

Al Reial Decret Llei 8/2020, de 17 de març, de mesures urgents extraordinàries per fer front a l'impacte econòmic i social del COVID-19, s'estableixen alguns canvis als dos tipus d'ERTO ja existents fins ara, per **força major** i per **causes organitzatives, tècniques, econòmiques o de la producció**.

En els dos tipus d'ERTO, si són derivats de la crisi del coronavirus, **tots els treballadors/es afectats/des cobraran l'atur**, fins i tot aquells que no hagin cotitzat el temps suficient, i a cap se li computarà el temps en què es percebi la prestació per desocupació de nivell contributiu. El SEPE tramitarà automàticament l'atur prèvia comunicació de l'empresa. Amb caràcter general, la prestació d'atur correspondrà a un 70% de la base de cotització. Un ERTO pot ser de suspensió (tota la jornada) o de reducció (es treballa part de la jornada laboral, i per la part restant es cobra atur). Pel que fa a l'antiguitat, continua augmentant normalment mentre duri l'ERTO.

Per poder-se acollir als avantatges de l'ERTO, les empreses s'han de comprometre a mantenir l'ocupació en els 6 mesos que segueixin el retorn a la normalitat (disposició addicional sisena de l'RDL 8/2020). Això vol dir que si en aquest període acomiaden treballadors/es afectats/des per l'ERTO, hauran de retornar els diners que s'han estalviat en cotització.

*Els **contractes d'obra i servei** NO estan exempts de l'aplicació d'un ERTO. Malgrat la seva utilització generalitzada com a forma de precaritzar contractes que haurien de ser indefinits, aquest tipus de contracte és per realitzar una activitat amb una durada limitada en el temps. L'actual situació del coronavirus està obligant a moltes empreses a reduir o a suspendre la seva activitat. No obstant, això no suposa de manera automàtica la finalització de l'activitat o l'obra que havia motivat el contracte temporal, sinó que aquesta continuarà existint un cop hagi acabat l'estat d'alarma. Des de la CGT considerem que els contractes d'obra i servei haurien de ser prorrogats durant tot el temps que duri l'estat d'alarma.*



ERTO per força major

Els canvis que introdueix el RDL 8/2020 **afecten a la consideració de quines circumstàncies es poden considerar "força major"**. En aquest sentit, **s'entenen com a circumstàncies que suposen una força major situacions derivades de l'expansió del COVID-19 i les mesures decretades per a la seva contenció**, inclosa la declaració de **l'estat d'alarma**. Dins d'aquest context, podran ser "força major" mesures degudament acreditades que impliquin:

- La suspensió o cancel·lació d'activitats de l'empresa.
- El tancament temporal de locals d'afluència pública.
- Les restriccions en el transport públic i de la mobilitat de les persones i/o les mercaderies.
- La falta de subministres que impedeixin greument continuar amb el desenvolupament ordinari de l'activitat.
- Les situacions urgents i extraordinàries degudes al contagi de la plantilla o l'adopció de mesures d'aïllament preventiu decretats per l'autoritat sanitària.

Per tramitar un ERTO per força major l'empresa haurà de presentar una **sol·licitud a l'autoritat laboral**, acompanyada d'un informe relatiu a la vinculació de la pèrdua d'activitat com a conseqüència del COVID-19 i la corresponent documentació acreditativa.

Com ja preveu l'Estatut dels Treballadors, l'empresa haurà de comunicar-ho als treballadors i les treballadores i traslladar la documentació referida i l'informe a la representació legal d'aquests, si existeix.

L'autoritat laboral haurà de constatar que existeixi aquesta situació de força major en un **termini màxim de 5 dies**. De la mateixa manera, si l'autoritat laboral ho sol·licita, Inspecció de Treball haurà de fer un informe, dins d'aquest termini de 5 dies. Si l'autoritat laboral constata l'existència de la força major, la suspensió dels contractes té efecte des de la data en què s'ha produït el fet causant de la força major.

El govern estableix reduccions i exoneracions de les cotitzacions a la Seguretat Social a les empreses. Les empreses de menys de 50 treballadors/es tindran una exoneració del 100%. En les empreses de 50 o més treballadors/es l'exoneració de l'obligació de cotitzar serà del 75%. Pel que fa al treballador/a en suspensió de contracte, **seguirà cotitzant a la Seguretat Social**.

ERTO per causes organitzatives, tècniques, econòmiques o de la producció

L'empresa pot dur a terme una suspensió de contracte o reducció de la jornada de la plantilla per causes tècniques, organitzatives, econòmiques o de la producció **relacionades amb el COVID-19**. Els únics canvis en aquest tipus d'ERTO són en aquests cas. El procediment serà el que ja existia fins el moment, però amb les següents particularitats:

- 1) **S'escurcen els terminis** d'informació, negociació i resolució de l'ERTO:
 - a. Constitució de la comissió negociadora: 5 dies naturals.
 - b. Període de consultes: en cap cas superior a 7 dies naturals.
 - c. L'autoritat laboral pot sol·licitar informe d'Inspecció de Treball (és potestatiu) i Inspecció l'ha d'emetre en 7 dies.
- 2) En aquelles empreses **on no hi hagi una representació legal dels treballadors/es** (comitè d'empresa, delegats de personal) la negociació de l'ERTO la realitzaran els **sindicats més representatius** en el sector de l'empresa i que estiguin legitimats per a la negociació del conveni col·lectiu d'aplicació. Aquests sindicats formaran la comissió representativa durant el procés de negociació, amb majories proporcionals a la seva representativitat. Si no es conformés aquesta representació, la comissió s'integraria per tres treballadors/es de la pròpia empresa, de conformitat amb el procediment de l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors.

- L'RDL 8/2020 facilita enormement els ERTO, la qual cosa és una **mala notícia per a la classe treballadora**, traslladant-nos a nosaltres una part molt important del cost de l'actual crisi. L'ERTO per força major apareix com el més favorable per als interessos de les empreses, ja que a nivell legal no hi tenim pràcticament cap possibilitat de resposta.
- Tal i com s'ha plantejat, la solució dels ERTO contribuirà encara més a l'**endeutament públic**, la qual cosa tindrà repercussions nefastes per al conjunt de la població un cop passada aquesta situació d'emergència.
- **Des de CGT apostem perquè les empreses cobreixin els salaris dels i les treballadores**, també en aquesta situació de crisi. Empreses que generen beneficis milionaris han de poder cobrir els nostres salaris durant un o dos mesos.
- **Només amb l'acció sindical es pot intentar millorar aquest escenari**, tractant d'evitar els ERTO o, almenys, condicionant-ne l'aplicació.

II. Sobre el teletreball i les mesures d'adaptació

L'RDL 8/2020 prescriu que s'establiran sistemes d'organització que permetin mantenir l'activitat laboral de l'empresa, referint-se particularment al teletreball. **L'empresa haurà d'adoptar les 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 l'RDL 8/2020 ho deixa com una possibilitat, però no detalla què passa si una empresa no vol aplicar el teletreball. No obstant, com que estableix que **el teletreball és prioritari a la suspensió de l'activitat**, podem fer servir això en la batalla legal en cas d'un ERTO.

Normalment els canvis en el calendari laboral i en la organització de treball s'han de negociar amb la representació dels treballadors. Malgrat tot, si per raons de força major l'empresa tanca el centre de treball i ordena enviar-nos a casa, **jurídicament i en una primera instància hem d'acatar l'ordre.** Aquest principi també aplica al desenvolupament del teletreball. Això no vol dir que la decisió de l'empresa sigui legal i correcta, **caldrà analitzar cas per cas i reservar-nos el dret de respondre** de la manera que considerem més oportuna, sindicalment i/o legalment.

Respecte el teletreball, **l'empresa està obligada a posar al nostre abast els mitjans materials** per poder dur a terme les nostres tasques i per controlar la jornada laboral. Si no tenim els mitjans informàtics o la connexió per fer teletreball no podem complir l'ordre. La **responsabilitat de resolució dels problemes tècnics** que puguin sorgir és de l'empresa.

L'empresa **no pot obligar al treballador, sota cap concepte, a fer vacances o a agafar dies de lliure disposició** mentre duri el confinament per causa del coronavirus. Els procediments d'assignació de vacances segueixen tenint la mateixa normativa que sempre, així com la impugnació per la via ràpida d'aquest tipus de situacions.

De la mateixa manera, si no hi ha acords en aquesta matèria, els dies no treballats no es poden recuperar (és a dir, no ens poden dir que anem a treballar en dies de vacances ja assignades). Des de la **CGT estem en contra dels mecanismes de bosses d'hores** i flexibilització de la vida personal del treballador/a. Malgrat tot, allà on l'empresa hagi signat acords de mecanismes de bosses d'hores amb altres sindicats, la postura de la CGT és la mateixa de sempre i sindicalment cal lluitar per fer prevaldre la voluntat del treballador/a per sobre la voluntat de l'empresa. No obstant, a nivell legal **caldrà estudiar el contingut de l'acord existent per avaluar l'actuació.**

III. Sobre la conciliació i la cura de familiars

En cas d'haver de cuidar fills menors de 12 anys o familiars (per raons d'edat, malaltia o discapacitat) fins a segon grau (cònjuges, parella de fet, pares/mares, fills/es, avis/es, germans/es i néts/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.

Adaptació de jornada

En cas de l'adaptació de jornada, **és necessari un acord amb l'empresa. El treballador/a haurà de proposar a l'empresa com adapta la jornada.** Segons l'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. 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.** A més, l'RDL 8/2020 estableix que **si no s'arriba a cap acord cal anar a judici** a discutir-ho. A la pràctica, deixa a l'empresa la capacitat d'aplicar-ho o 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.

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 estigui disponible a l'empresa o que pugui implantar-se de forma raonable i proporcionada, tenint en compte el caràcter temporal i excepcional de les mesures, que es limiten a la durada del COVID-19.

Reducció de jornada

El dret a reduir-se la jornada per cura d'un/a familiar **és automàtic si es compleixen les condicions** per poder reduir la jornada i prèvia comunicació a l'empresa amb 24 hores d'antelació. El mateix decret diu que els/les treballadors/es 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 o persones amb discapacitat) mentre es donin les mateixes circumstàncies excepcionals relacionades més amunt relacionades amb el COVID-19. Aquesta **reducció de la jornada suposarà la corresponent reducció proporcional del salari.**




Només amb les reduccions del **100% de la jornada caldrà un acord amb l'empresa.** Les peticions de reducció d'un 100% de la jornada s'han 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. **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 més raonable de temps.

- Les mesures de conciliació són molt limitades, reproduint drets que ja estaven regulats a l'Estatut dels Treballadors. **Enlloc d'obligar a les empreses a implementar les mesures, les fa dependre d'un acord individual entre treballador i empresa.** Si no hi ha acord, es planteja que el treballador ho porti a judici. Judici que, en les actuals circumstàncies, pot tardar mesos a celebrar-se.
- No s'ha pres cap mesura econòmica relativa als pares i mares treballador/es. **No es paga cap prestació perquè aquestes persones puguin faltar a la seva feina; hauran de reduir-se la jornada i el sou** o esperar que l'empresa no s'oposi a l'adaptació de la jornada laboral.

IV. Sobre les mesures de protecció i prevenció de riscos

El document de ***Criterio Operativo nº 102/2020*** de la Direcció de l'Organisme Estatal d'Inspecció de Treball i Seguretat Social fixa uns requeriments de mesures de protecció **en funció del grup de risc** que consideren i que en general són poc exigents en la majoria d'activitats. Caldrà analitzar bé **cas a cas**, ja que aquest criteri operatiu fixat pel govern no facilita la possibilitat de paralització automàtica de la producció per absència d'equips de protecció individual (EPI), per exemple. Dependrà de la naturalesa de l'activitat i de la situació detectada. No obstant, és important analitzar bé cada situació.

Segons el "[PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN PARA LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES FRENTE A LA EXPOSICIÓN AL NUEVO CORONAVIRUS \(SARS-COV-2\)](#)" publicat pel Ministeri de Salut, es categoritzen tres escenaris en l'entorn laboral:

 Baixa probabilitat d'exposició	 Exposició de baix risc	 Exposició de risc
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sense atenció directa al públic ✓ Atenció al públic a més de 2 metres ✓ Amb mesures de protecció col·lectiva (mampara, barrera) 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Contacte no estret amb casos probables o confirmats 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Contacte estret amb cas confirmat simptomàtic
<ul style="list-style-type: none"> • Personal administratiu • Transport sanitari sense contacte • Conductors transport públic • Personal de seguretat • Bombers 	<ul style="list-style-type: none"> • Acompanyants trasllat • Personal de neteja • Zeladors, camillers • Personal de laboratori • Cuidadors • Contacte amb material potencialment contaminat 	<ul style="list-style-type: none"> • Personal sanitari • Personal de transport sanitari (amb contacte directe) • Cuidadors • Visites i reunions • Tripulació de transports en zones de risc (si atenen passatgers infectats)

Moltes empreses estan intentant escatimar recursos de prevenció o mantenir centres de treball operatius malgrat indicis de treballadors/es contagiats per la malaltia. Si bé els criteris d'Inspecció de Treball no ens afavoreixen gaire, la **pressió sindical dins del centre de treball** pot obligar a l'empresa a emprendre mesures que en un inici era reticent a implementar.

Sobre els equips de protecció individual (EPI)

En el cas de personal amb **baixa probabilitat** d'exposició, el Ministeri **no considera necessària** la utilització d'EPI, excepte en situacions de falta de cooperació de la persona simptomàtica. Malgrat tot, **és aconsellable que, fins i tot en els casos de baixa exposició, es prenguin les mesures mínimes de seguretat**, és a dir; mascareta quirúrgica, guants de protecció i sabó desinfectant, així com reduir al màxim el contacte entre persones. De la mateixa manera, encara que no és obligatòria, també seria recomanable l'elaboració d'un pla de contingència. En tots els casos, cal assegurar-se de la compatibilitat dels EPI per tal de garantir l'hermeticitat i la seva capacitat de protecció.

Protecció respiratòria

En els casos d'exposició de risc baix o d'exposició de risc, **l'empresa ha d'aportar els EPI** necessaris de protecció biològica, és a dir, mascaretes autofiltrants (FFP2 o superior) o mitges màscares proveïdes amb filtre contra partícules P2. Les mascaretes autofiltrants o els seus filtres no s'han de

reutilitzar, s'han de **descartar després de cada ús**. Les mitges màscares s'han de **netejar i desinfectar** després de cada ús.

Si l'avaluació de riscos considera que el desenvolupament de l'activitat generarà una elevada concentració de bioaerosols, el personal sanitari ha d'estar equipat amb màscares autofiltrants FFP3 o mitges màscares proveïdes amb filtres de partícules P3.

Guants

Tots els treballadors han d'estar equipats amb guants per tal de minimitzar el contagi, tant el propi, com als companys, que compleixin la normativa UNE-EN ISO 374.5:2016. En tasques de neteja i desinfecció, és preferible optar per guants més gruixuts i resistents al trencament.

Roba de protecció

En els casos de **baix risc i de risc**, cal protegir al màxim l'uniforme del treballador de possibles esquitxos de fluids o secrecions de contagiats. La roba ha de complir la normativa UNE-EN 14126:2004, assegurada contra penetració de microorganismes. També es poden utilitzar **davantals de protecció química** (UNE-EN 14605:2009, tipus PB) malgrat no ser de protecció estrictament biològica, per tal de **complementar** una bata que no sigui EPI. La roba de protecció biològica ha de ser d'un sol ús per tal de minimitzar el risc de contagi.

Protecció ocular

Cal utilitzar protecció ocular sempre que hi hagi risc de contaminació dels ulls a partir d'**esquitxos o gotes**. Els protectors oculars (UNE-EN 166:2002) poden ser ulleres integrals contra gotes o pantalles facials contra esquitxos. També es poden utilitzar altres tipus de protector ocular, com ara ulleres de muntura universal amb protecció lateral. Es recomana utilitzar sempre protecció ocular en els procediments de generació d'aerosols.

Sobre l'elaboració de plans de contingència

El pla de contingència **identifica i defineix les accions a implementar** davant l'actual situació d'epidèmia, que altera el normal funcionament del centre de treball. Aquest pla ha de ser **elaborat per l'empresari amb la participació dels representants dels treballadors** i ha d'identificar mesures preventives específiques. Complementàriament amb els plans de contingència, és recomanable elaborar un protocol d'actuació contra el coronavirus, també de forma consensuada entre empresari i treballadors. Aquest protocol ha de servir de guia davant de les possibles situacions de contingència i de risc. El protocol no s'ha de dilatar en la fase de presa de decisions, cal que estiguin clarament definides les funcions i responsabilitats, així com els canals de comunicació i ha de garantir la màxima confidencialitat de les dades del personal afectat.

Sobre les baixes associades al coronavirus i a la quarantena

En cas que tingueu símptomes i sospiteu que pot ser coronavirus, demaneu la **baixa per incapacitat temporal**. La baixa mèdica la tramita un metge de la Seguretat Social, no l'empresa, de manera que hauríeu de **trucar al 061** per aconseguir la baixa. **No aneu al CAP**, heu d'estar en confinament i molts CAP ja no estan tramitant baixes per evitar saturació al centre. La contingència a complimentar per part del metge que ens doni la baixa serà la de malaltia comuna, però la baixa serà assimilada quant a la prestació econòmica disposada per la llei a la baixa derivada d'accident de treball (75% de la base reguladora). Des de CGT considerem que hem d'exigir a l'empresa que complementi el pagament segons el que disposi el nostre conveni col·lectiu aplicable, malgrat la norma no ho concreti.

V. Sobre la paralització de l'activitat productiva en cas d'infracció preventiva

La llei ens permet **aturar l'activitat productiva del centre de treball en cas d'infracció preventiva per part de l'empresa que suposi un risc "greu i imminent"** per als treballadors. Aquest dret queda recollit en l'article 21 de la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals i l'article 19 de l'Estatut dels Treballadors. Per poder fer-ho, s'han de donar aquests dos supòsits:

- **Un risc greu.** La gravetat ha de ser **real i demostrable**. Això darrer és important, no es pot basar en rumors o suposicions i s'ha de poder **demostrar davant Inspecció de Treball mitjançant documents o testimonis fiables**. Una de les aplicacions típiques d'aquesta potestat és aturar una màquina o grup de màquines que poden posar en risc els treballadors/es que la fan servir.
- Que el **risc sigui imminent**. És a dir, que pugui causar un dany imminent als/les treballadores. No obstant, també inclou que el dany es pugui manifestar **més endavant en el temps**, però que sigui conseqüència d'un risc actual, com podria ser l'exposició a amiant al centre de treball sense les mesures preventives legals.

L'existència de la **pandèmia del COVID-19 no és causa legal suficient per aturar la producció** en una empresa. És necessari poder demostrar que al centre de treball hi ha un risc concret d'infecció per als treballadors/es.

Compte! Cal assegurar-se que tenim la capacitat de demostrar que el risc existeix. En cas que Inspecció de Treball dictami que **no hi havia motiu per paralitzar** la producció, o que es demostrí que hi ha hagut "mala fe" o "negligència greu", l'empresari pot presentar una **denúncia** per danys i perjudicis contra les persones responsables de la paralització (però no contra els/les treballadors/es que l'han acatat).

Per aquesta raó, considerem que és molt important coordinar-nos amb cadascun dels nostres sindicats de cara a emprendre aquesta acció amb les majors garanties possibles.



En cas que existeixi un risc, la responsabilitat de paralitzar l'activitat recau en primer lloc sobre la **representació legal dels treballadors** (comitè d'empresa, junta de personal o delegats de personal) per **decisió majoritària**. Davant la impossibilitat de reunir a temps la representació legal dels treballadors, també la poden prendre els/les **delegades de prevenció**, també per **decisió majoritària**. Legalment, **no poden fer-ho** ni una minoria de la representació legal dels treballadors, ni una minoria dels delegats de prevenció ni una secció sindical.

En teoria, també la podria promoure **un o més treballadors/es afectats** pel risc concret que motiva l'aturada. No obstant, d'entrada no és aconsellable fer-ho perquè **no compten amb la protecció legal de ser representants**, i per tant **podrien patir represàlies** per part de l'empresari, fins i tot l'acomiadament.

Un cop s'ha decidit que cal paralitzar l'activitat, cal **comunicar-ho immediatament a l'empresa** i donar trasllat a **Inspecció de Treball**. Aquí caldrà aportar tots els elements, proves i testimonis que puguin recolzar la decisió presa. L'activitat productiva **es paralitza immediatament des del moment que es pren la decisió**.

Sobre el paper, Inspecció de Treball té **24 hores** per validar la paralització i, en aquest cas, **no es podrà reprendre l'activitat fins que es resolguin les causes** que han motivat l'aturada. En la situació actual, Inspecció de Treball difícilment podrà complir el termini de 24 hores, fet que motivarà fàcilment que la paralització s'allargui més temps abans de la seva validació.

En el cas del COVID-19, sobre els casos en què es pot aplicar, com que és una situació nova, no hi ha precedents jurídics encara. No obstant, algunes possibles formes d'aplicació serien:

- **Paralització de centres de treball** sencers per incompliments greus preventius per part de l'empresa que comportin un risc greu i imminent a tots els treballadors.
- **Paralització d'activitats productives concretes**, ja sigui una zona del centre de treball o tasques concretes, sense aturar el conjunt d'activitat de l'empresa.
- Paralització d'un **espai determinat** del centre de treball on hi ha hagut **casos de positius** i confinament dels treballadors que hi han estat en contacte durant períodes importants amb possible càrrega viral.
- Reducció del nombre de treballadors en un espai per complir el **requisit de distància mínima** entre persones.

*És important tenir present que el decret que declara l'estat d'alarma determina que **alguns sectors**, fonamentalment de l'àmbit de la sanitat, **no poden paraitzar la seva activitat productiva**. En cas de dubte consulteu el Reial Decret 463/2020, en els articles 4, 8.2, 11 i 13.*



- Cal que ens assegurem de què les mesures preventives i els EPIs proporcionats per l'empresa són adequats per la nostra situació laboral. Si no ho és, hem d'**exigir a l'empresa l'establiment de les mesures preventives adequades**.
- En el cas que s'opti per la **paralització de l'activitat utilitzant l'article 21 de la LPRL**, és important **abans consultar amb el sindicat** per evitar possibles represàlies.
- Com hem dit, **l'acció sindical és un mitjà eficaç per tractar d'aconseguir les mesures que l'empresari no vol emprendre**. Per això és imprescindible **potenciar l'acció col·lectiva**, la secció sindical dins l'empresa i la comunicació fluïda amb el sindicat.
- El marc legal ens pot donar eines, però **només la lluita sindical dels treballadors garantirà la salut laboral real** a cada centre de treball.

On trobar-nos?

CGT de Catalunya
Secretariat Permanent

spccc@cgtcatalunya.cat

935120481

Federacions locals, comarcals i intercomarcals

Badalona	Barcelonès Nord	cgt_bn@yahoo.es	933831803
Barcelona	Barcelona	flbcn@cgtbarcelona.org	933103362
Berga	Berga	sad@cgtberga.org	938216747
Castellar del Vallès	Castellar del Vallès	cgtcastellardelvalles@gmail.com	937142121
Cornellà de Llobregat	Baix Llobregat	correu@cgtbaixllobregat.cat	933779163
El Vendrell	Baix Penedès	cgtbaixpenedes@cgtcatalunya.cat	977660932
Girona	Girona	cgt_gir@cgtcatalunya.cat	972231034
Igualada	Anoia	cgtanoia@yahoo.es	938042985
Lleida	Lleida	fi.cgtlleida@gmail.com	973275357
Manresa	Manresa	flcgtmanresa@hotmail.com	938747260
Mataró	Maresme	maresme.cgt@gmail.com	937908261
Mollet del Vallès	Vallès Oriental (Mollet)	cgt.mollet.vo@gmail.com	935931545
Reus	Baix Camp-Priorat	baixc-p@cgtcatalunya.cat	977340883
Rubí	Rubí	cgttrubi@gmail.com	936638846
Sabadell	Sabadell	fl.cgtsgbd@gmail.com	937450197
Sallent	Sallent	sallent@cgtcatalunya.cat	938370724
Tarragona	Tarragona	cgttarragona@cgtcatalunya.cat	977242580
Terrassa	Terrassa	-	937335006
Tortosa	Terres de l'Ebre	terresebre@cgtcatalunya.cat	
Valls	Alt Camp i Conca de Barberà	cgtaltcamponca@cgtcatalunya.cat	
Vic	Osona	cgt-osona@cgtcatalunya.cat	638675933
Viladecans Vilanova i la Geltrú	Viladecans-Baix Llobregat	fl.viladecans@cgtcatalunya.cat	936590814
	Garraf-Alt Penedès	cgtvng@cgtcatalunya.cat	938934261

Federacions sectorials

Banca, oficines i despatxos
Ensenyament
Metall

fedbanca@cgtcatalunya.cat

933103362

cgtense@cgtcatalunya.cat

933103362

femeccgt@hotmail.com

933103362



Per a més informació: laboralCOVID19@cgtcatalunya.cat