



**Consell de
Relacions Laborals
de Catalunya**

**Recomanacions per a empreses i persones
treballadores sobre actuacions vinculades a
les situacions que es puguin produir per
l'efecte del coronavirus SARS-CoV-2**

**Document consensuat el 21/03/2020, d'acord amb la informació
disponible en aquesta data**

Revisable en funció de l'evolució de la situació

Introducció

Els coronavirus són virus que generalment causen malalties benignes en les persones. El coronavirus SARS-CoV-2 és un nou tipus de coronavirus que pot afectar les persones i que es va detectar per primera vegada el desembre del 2019 a la ciutat de Wuhan, província de Hubei, a la Xina.

Els símptomes més comuns són febre, dificultat per respirar o tos. En els casos més greus, la infecció pot causar pneumònia, insuficiència renal i altres complicacions.

Segons les informacions disponibles, el nou coronavirus SARS-CoV-2 es pot transmetre entre humans per via respiratòria per un contacte estret amb una persona infectada, a una distància inferior a un metre.

L'Organització Mundial de la Salut ha elevat la situació d'emergència de salut pública ocasionada pel COVID-19 a pandèmia internacional. La rapidesa en la seva evolució, a totes les escales, internacional i de país, ha requerit l'adopció de mesures, de caràcter extraordinari i temporals, per tal de fer front a aquesta conjuntura, com la declaració de l'estat d'alarma que restringeix la mobilitat i recomana el confinament domiciliari, sempre que sigui possible, per la seva capacitat potencial de reduir la probabilitat d'exposició i contagi per COVID-19.

En aquest context, el Departament de Treball, Afers Socials i Famílies i CCOO, UGT, Foment i Pimec, en el marc del Consell de Relacions Laborals, consideren necessari:

- Proveir d'informació laboral les empreses i les persones treballadores.
- Recomanar les mesures de prevenció de riscos laborals que cal adoptar, centrades en les actuacions ambientals, organitzatives i individuals sobre els treballadors i les treballadores, amb l'objectiu de minimitzar el risc.
- Proposar les actuacions possibles en l'àmbit de les relacions laborals que s'han consensuat perquè Catalunya tinguí una proposta unificada de mesures i accions que permeti dur a terme una millor actuació coordinada a les empreses.
- Traslladar algunes consideracions sobre la determinació de la contingència davant l'exposició d'una persona treballadora a un agent biològic que li comporta un període d'aïllament preventiu.
- Afavorir la mobilitat de personal vinculat al sector essencial de serveis d'atenció a les persones en el context de l'emergència sanitària i social.

1. Minimitzar la necessitat d'EPI mitjançant mesures de tipus tècnic i organitzatiu (com l'establiment de barreres físiques, senyalització de distàncies mínimes de separació, etc.)
2. Assegurar que l'ús dels EPI és el correcte, justificat i apropiat en funció del risc d'exposició (tipus d'activitat) i dinàmica de transmissió del patògen. Cal tenir en compte que la sobreutilització d'EPI pot provocar carències en el mercat.
3. Coordinar-se amb les cadenes de subministrament d'EPI nacionals i internacionals

Documents de consulta :

OMS Recomanacions sobre l'ús racional dels Equips de protecció individual:

- <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/technical-guidance/infection-prevention-and-control>
- Equips de protecció individual (EPI) respiratòria per protegir el personal treballador contra l'exposició a agents biològics per via respiratòria
- [Guia d'actuació per a la prevenció de riscos laborals davant d'agents biològics perillosos altament transmissibles en centres sanitaris.](#)

Cal destacar que en els procediments que generen aerosols, s'han de reduir al mínim el nombre de persones presents en l'habitació i totes han de portar:

- Mascareta d'alta eficàcia, preferiblement de tipus FFP3 (en cas que no n'hi hagi, de tipus FFP2).
- Protecció ocular ajustada de muntura integral o protector facial complet.
- Guants.
- Bates impermeables de màniga llarga (si la bata no és impermeable i es preveu que hi hagi esquitxos de sang o altres fluids corporals, cal afegir-hi un davantal de plàstic).

III. Possibles actuacions en l'àmbit de les relacions laborals

Mesures organitzatives

Recomanació genèrica d'ús de les tecnologies de la informació i la comunicació (TIC)

Es recomana prioritzar l'ús intensiu de les TIC a les empreses com a alternativa per a la realització del treball, les reunions presencials, els desplaçaments i els viatges. Les TIC propicien l'adaptació organitzativa i substitueixen la ubicació física al centre de treball per mitjà del treball remot (utilitzant les eines bàsiques associades al lloc de treball, com ara el correu electrònic, el telèfon o la connexió remota a la mateixa estació de treball), de manera que minimitzen el risc.

La recomanació d'utilització de les TIC, contraposada a una cessació temporal o reducció de l'activitat, si això és tècnica i raonablement possible i si l'esforç d'adaptació necessari resulta proporcionat, respon a l'objectiu prioritari de garantir que l'activitat empresarial i les relacions de treball es reprenguin amb normalitat després de la situació d'excepcionalitat sanitària.

Teletreball (e-treball) i treball a distància (flexibilitat locativa)

D'acord amb l'apartat genèric anterior és recomanable vehicular mesures de flexibilitat, com ara el teletreball, en els casos en què sigui possible i ho permeti l'activitat o sector, així com el treball a distància per la seva capacitat potencial de reduir la probabilitat d'exposició i contagi per Covid- 19.

El Treball a distància es prioritari enfront del cessament temporal o a la reducció de l'activitat.

El règim de prestació de serveis en la modalitat de teletreball és voluntari.

Actualment, no existeix una normativa específica sobre teletreball i treball a distància, més enllà de les indicacions recollides en l'article 13 de l'Estatut dels Treballadors, i les previsions del Reial decret llei 8/2020, de 17 de març, de mesures urgents extraordinàries per a fer front a l'impacte econòmic i social del COVID-19.

L'Acord Marc Europeu sobre el Teletreball (AET) és una referència reguladora, útil i equilibrada per a les relacions derivades d'aquesta nova forma de gestió de l'activitat empresarial. Així mateix l'AIC al seu capítol XV estableix recomanacions envers al teletreball.

Si el teletreball no està regulat al conveni d'aplicació, a l'empresa o al centre de treball, l'empresa i la representació legal de les persones treballadores o individualment, si no hi ha representació legal o sindical, cal pactar o negociar-ne la viabilitat amb caràcter temporal, a més de la forma de prestació d'aquest treball i el proveïment dels mitjans necessaris per portar-lo a terme i l'acord pel qual s'estableixi el teletreball o treball a distància s'ha de formalitzar per escrit.

A aquests efectes es pot prendre en consideració l'apartat corresponent en aquesta matèria de les [Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria de gestió del temps de les persones treballadores](#), i també el contingut de [l'Acord interprofessional de Catalunya 2018-2020](#) i de [l'Acord marc europeu sobre el teletreball](#).

Per a les empreses i llocs en els quals la modalitat del teletreball no estava implementada amb anterioritat, la urgència que exigeix l'actual situació d'excepcionalitat aconsella una adaptació d'aquestes obligacions, amb caràcter temporal i exclusivament als efectes de respondre a les necessitats sanitàries de contenció actualment vigents.

En qualsevol cas, l'empresa, en compliment del seu deure de protecció de l'article 14 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals ha de vetllar per l'acompliment de les previsions de la Llei, especialment en matèria de riscos psicosocials i ergonomia.

Així doncs, s'entén complerta l'obligació d'efectuar l'avaluació de riscos, en els termes que preveu l'article 16 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, amb caràcter excepcional, a través d'una autoavaluació realitzada voluntàriament per la mateixa persona treballadora, mentre estigui vigent el Reial decret llei 8/2020, de 17 de març, de mesures urgents extraordinàries per a fer front a l'impacte econòmic i social del COVID-19 .

En aquest sentit es recomana seguir les indicacions que es puguin donar des dels Serveis de Prevenció de les empreses, les que s'hagin pogut fixar des de la negociació col·lectiva, així com les guies i recomanacions que puguin existir en relació al sector d'activitat i especificitats de l'empresa.

Es recomana, a més, que les empreses elaborin *Guies d'implementació del teletreball* o treball a distància negociades i que les garanties que s'hi pactin vagin guiades pels principis de voluntarietat, responsabilitat, compromís, reversibilitat, no consolidació, manteniment de condicions bàsiques, així com tots aquells altres principis i valors de l'organització que es considerin adients

A continuació, es fa una proposta de possibles continguts per a una Guia:

- En relació a les condicions laborals i d'ocupació s'hauria de fer referència a:
 - L'establiment de la jornada i horari de cada persona treballadora.
 - La concreció de les tasques encomanades.
- Quant a l'organització del treball i l'àmbit de la vida privada:
 - Posar en marxa procediments i mètodes de treball, així com la manera de reportar els resultats
 - Establir una franja horària específica per a la realització de videoconferències i atenció telefònica, tenint en compte el dret a la desconexió digital, conciliació i d'intimitat de les persones treballadores.
- La salut i la seguretat:
 - Recordar les condicions mínimes que hauria de reunir l'espai de treball.
 - Especialment, preveure riscos relatius a l'ús intensiu de pantalles de visualització de dades.

Al respecte es pot consultar els recursos disponibles a:

https://treball.gencat.cat/ca/ambits/seguretat_i_salut_laboral/riscos_i_condicions_treball/mesures_per_risc/portatils/

- Els equips i eines necessaris per al desenvolupament de l'activitat
- Establir les mesures necessàries per mantenir la seguretat i protecció dels equips informàtics fora de centre de treball i, consegüentment, de les dades que puguin tenir d'acord amb la llei de protecció de dades.
- La formació de les persones treballadores, en cas que sigui necessari, centrada en els equips tècnics posats a la seva disposició i en les característiques d'aquesta forma d'organització de la feina i possibilitat de programar activitats de formació professionalitzadora en entorn virtual.

Altres mesures de flexibilitat interna

Tal i com s'ha exposat a l'apartat preventiu, quan la prestació del servei sigui imprescindible de forma presencial, cal organitzar el treball de manera que es redueixi el nombre de persones treballadores exposades, establint regles per a evitar i reduir la freqüència i el tipus de contacte de persona a persona, com per exemple règims de torns o la fixació d'horaris especials.

S'ha d'informar que la permanència en els establiments comercials l'obertura dels quals estigui permesa haurà de ser l'estrictament necessària perquè els consumidors/es puguin realitzar l'adquisició d'aliments i productes de primera necessitat, quedant suspesa la possibilitat de consum de productes en els propis

establiments. A més, l'autoritat sanitària recomana garantir una separació superior a 1 metre amb caràcter general.

Es proposa que les empreses contemplin la possibilitat de flexibilització dels horaris d'entrada i sortida per tal que s'evitin les hores punta del transport públic, amb freqüències considerablement reduïdes.

Es recomana que la persona treballadora estigui proveïda del *Certificat auto responsable de desplaçament en el marc de l'estat d'alarma per la crisi sanitària per la COVID-19*, preferentment segellat per l'empresa, que es troba a la pàgina del Departament d'Interior:

https://interior.gencat.cat/web/.content/home/030_arees_dactuacio/proteccio_civil/consells_autoproteccio_emergencies/Coronavirus/certificat_autoresponsable_desplacament.pdf

Es proposa adoptar, preferentment i temporalment, mesures de flexibilitat interna negociades entre l'empresa i la representació legal o sindical de les persones treballadores pel que fa a possibles modificacions de la jornada segons els procediments pactats i/o legals per modificar-la, en funció de causes objectives que n'aconsellin l'adaptació, en un context d'equilibri entre les necessitats empresarials i les necessitats de les persones treballadores i que possibilitin adaptar les necessitats particulars de la situació.

En cas que hi hagi raons justificades, per exemple, i sempre tenint en compte les premisses de l'acord, la temporalitat i l'equilibri, es proposen mesures com aquestes:

- ajustaments de la producció
- acordar borses horàries per tal de flexibilitzar i adaptar la situació a les necessitats productives
- possibles adaptacions del calendari laboral
- programació o reprogramació d'activitats formatives o informatives.
- redistribució de la jornada laboral, d'acord amb la regulació laboral i convencional
- establiment de sistemes de permisos que permetin ajustar la càrrega de treball
- establiment de regles de compensació per al període de reorganització del temps de treball

A aquests efectes es pot prendre en consideració l'apartat corresponent en aquesta matèria de les [Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria de gestió del temps de les persones treballadores](#), i també el contingut de l'[Acord interprofessional de Catalunya 2018-2020](#) i de l'[Acord marc europeu sobre el teletreball](#).

Cal tenir en compte que, entre les actuacions necessàries per evitar la transmissió comunitària del COVID-19, s'ha produït el tancament dels centres educatius i centres de dia, entre altres establiments públics i privats. En conseqüència, s'ha considerat

imprescindible establir mesures per tal que les persones treballadores puguin absentar-se de la feina davant la necessitat d'atendre la cura de persones al seu càrrec, sense veure afectades negativament en l'àmbit laboral.

La normativa dictada en aquestes circumstàncies excepcionals, Reial decret llei 8/2020, de 17 de març, de mesures urgents extraordinàries per a fer front a l'impacte econòmic i social del COVID-19, ha previst que les persones treballadores per compte aliena que acreditin deures de cura respecte de el cònjuge o parella de fet, així com respecte dels familiars per consanguinitat fins al segon grau de la persona treballadora tindran dret a accedir a l'adaptació de la seva jornada i / o a la seva reducció.

Es defineixen les situacions que justifiquen aquests drets:

- Quan sigui necessària la presència de la persona treballadora per a l'atenció d'una altra que per raons d'edat, malaltia o discapacitat, necessiti de cura personal i directe com a conseqüència directa del COVID-19.
- Per decisions adoptades per les autoritats relacionades amb el COVID-19 que impliquin tancament de centres educatius o de qualsevol altra naturalesa que dispensin cura o atenció a la persona necessitada dels mateixos.
- Quan la persona que fins al moment s'hagués encarregat de la cura o assistència directes de cònjuge o familiar fins a segon grau de la persona treballadora no pogués seguir fent-ho per causes justificades relacionades amb el COVID-19.

En aquests casos, s'estableix el dret alternatiu a l'adaptació de la jornada, enfront de l'absència, susceptible de generar menys efectes adversos tant en la persona treballadora com a la pròpia empresa.

És un dret individual de les persones treballadores amb obligacions de cura i es recomana que es parteixi del principi del repartiment corresponsable de les obligacions de cura i l'evitació de la perpetuació de rols a l'àmbit familiar.

La petició ha de ser justificada, raonable i proporcionat en relació amb la situació de l'empresa, particularment en el cas que siguin diverses les persones treballadores que accedeixen a la mateixa en la mateixa empresa i els conflictes que puguin generar-se seran resolts per la jurisdicció social.

Aquesta mesura de l'adaptació de la jornada, en línia amb les propostes anteriors pot consistir en canvis de torn, alteració d'horari, horari flexible, jornada partida o continuada, canvi de centre de treball, canvi de funcions, canvi en la forma de prestació de la feina, incloent-hi la prestació de treball a distància, o en qualsevol altre canvi de condicions que estigués disponible a l'empresa o que pogués implantar-se de manera raonable i proporcionada, tenint en compte el caràcter temporal i excepcional de les mesures previstes.

La seva concreció inicial correspon a la persona treballadora, tant en el seu abast com en el seu contingut, sempre que estigui justificada, sigui raonable i proporcionada, tenint en compte les necessitats concretes de cura que ha de dispensar la persona treballadora, degudament acreditades, i les necessitats d'organització de l'empresa. Empresa i persona treballadora hauran de fer el possible per arribar a un acord.

L'altra dret que es configura és una "reducció de jornada especial", en el marc de l'article 37.6 de l'Estatut dels Treballadors, amb totes les garanties d'aquesta regulació, però amb especialitats que el fan més flexible.

La reducció de jornada especial s'ha de comunicar a l'empresa amb 24 hores d'antelació, i podrà arribar al cent per cent de la jornada si resultés necessari, sense que això impliqui canvi de naturalesa a efectes d'aplicació dels drets i garanties que estableix l'ordenament per la situació prevista en l'article 37.6 de l'Estatut dels Treballadors.

En cas de reduccions de jornada que arribin a el 100% el dret de la persona treballadora haurà d'estar justificat i ser raonable i proporcionat en atenció a la situació de l'empresa.

A més, si la persona treballadora ja gaudia d'una adaptació de la jornada per conciliació, o de reducció de jornada per cura de fills o familiars, o d'algun dels drets de conciliació previstos en l'ordenament laboral, inclosos els que estableix el mateix article 37, podrà renunciar-hi temporalment o modificar-la.

Tot i així, si no hi ha opció a cap altra mesura alternativa i sigui necessari suspendre el contracte de treball, caldrà valorar la via més adequada al cas concret d'entre les que preveuen els articles 45 i 47 de l'Estatut dels treballadors.

IV. Consideracions sobre la determinació o no de contingència davant l'exposició d'una persona treballadora a un agent biològic que li comporta un període d'aïllament preventiu

El Reial Decret-Llei 6/2020, de 10 de març, pel qual s'adopten determinades mesures urgents en l'àmbit econòmic i per a la protecció de la salut pública, preveu mesures amb la finalitat d'evitar la propagació de la malaltia COVID-19 i mantenir la protecció social dels treballadors i treballadores per compte propi o aliè.

En el seu article cinquè s'inclou la previsió que els períodes d'aïllament o contagi de les persones treballadores tindran la consideració, amb caràcter excepcional, de situació assimilada a accident de treball, exclusivament per a la prestació econòmica d'incapacitat temporal del sistema de Seguretat Social.

Per a aquells períodes d'aïllament o contagi que s'hagin produït amb anterioritat a l'entrada en vigor del Reial decret llei mencionat, el què es disposa al seu article cinquè s'aplicarà retroactivament a la data en la qual s'hagi acordat l'aïllament o diagnosticat el contagi.

Davant l'obligació de confinament o aïllament, el teletreball pot ser una alternativa, d'acord amb la normativa laboral, a la incapacitat temporal i la suspensió del contracte de treball. En concret, en aquells casos en què no hi ha una patologia incompatible amb el treball, o bé, quan l'aïllament no és incompatible amb la possibilitat efectiva de realitzar aquest per altres mitjans no presencials. En aquells casos en què s'opti per aquesta mesura cal acordar la forma i condicions de prestació d'aquest tipus de treball descrites anteriorment.

V. MOBILITAT DE PERSONAL VINCULAT AL SECTOR ESSENCIAL DE SERVEIS D'ATENCIÓ A LES PERSONES

La pandèmia de COVID-19 està suposant una crisi sanitària a nivell global que s'ha transmès a l'economia i la societat a una velocitat inesperada i que ha afectat de manera directa tant a l'activitat productiva com al benestar de les persones i, molt especialment, als col·lectius més vulnerables.

Per tal d'evitar escenaris de contagis generalitzats s'han establert mesures de contenció extraordinàries com l'ordre de tancament de diversos establiments com els centres de dia i la suspensió de determinats serveis essencials d'atenció a les persones.

La disrupció temporal d'aquestes activitats ha comportat la consegüent necessitat d'atendre la cura d'aquestes persones i de reforçar els serveis de proximitat de caràcter domiciliari per garantir les cures, el suport, la seguretat i l'alimentació, especialment els dirigits a persones grans, amb discapacitat o en situació de dependència, considerant, a més, el major risc que assumeixen aquestes persones en cas de contagi.

En aquest context, marcat per l'excepcionalitat de la situació, és recomanable adoptar solucions transitòries que permetin fer front a la necessitat de prestar serveis essencials a les persones amb algun tipus de dependència.

Així doncs, es proposa facilitar i flexibilitzar la mobilitat de personal que tingui suspesa temporalment la seva activitat per a atendre aquestes situacions d'emergència social i sempre atenent a criteris de proporcionalitat en la seva aplicació. Aquesta mobilitat

haurà de ser sempre comunicada a la representació legal de les persones treballadores (RLT) i es recomana que sigui consensuada en tots els casos. S'hauran de valorar les circumstàncies personals i de salut de les persones treballadores susceptibles de mobilitat.

Aquesta mobilitat de personal vinculada a serveis essencials d'atenció a les persones haurà de tenir en compte qüestions com les titulacions acadèmiques o professionals que capaciten per a la prestació del servei i considerar la posició en què queda la persona treballadora en les noves funcions des del punt de professional, és a dir, caldrà posar en relació les seves aptituds, coneixements i formació amb el contingut de les noves tasques assignades. A més es tindrà en compte la possible repercussió de la mesura en els àmbits de la conciliació laboral i personal.

S'establirà que les modificacions, a més, no es perllongaran més enllà de la situació originada per l'emergència sanitària pel COVID-19.

S'haurà de negociar la prestació de reforç i suport quant a jornades, horaris i llocs on caldrà prestar el servei essencial.

Es garantirà que les persones afectades per la mobilitat que té per causa aquesta emergència sanitària, reben la necessària informació i formació en prevenció de riscos laborals i totes les mesures preventives requerides per a prestar el servei al qual quedin afectes.

En qualsevol cas, les divergències que puguin sorgir en els casos en que s'adoptin les mesures recollides en aquest apartat seran resoltes amb la mediació del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, prèvia comunicació al Consell de Relacions Laborals.

Barcelona, 21 de març de 2020