



Consultes en relació amb l'afectació que el coronavirus està tenint en algunes empreses

19 març 2020

1) Per a quantes persones treballadores es pot fer un expedient de regulació d'ocupació?

Amb una persona ja es pot procedir a la tramitació de l'expedient de regulació d'ocupació per a cessament de la relació laboral, suspensió del contracte laboral o reducció de jornada.

2) Com puc tramitar un expedient de regulació d'ocupació? Es pot tramitar telemàticament?

Els procediments de regulació d'ocupació es poden tramitar telemàticament, ja siguin per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o productives o **per causa de força major**.

3) Durant la suspensió temporal dels contractes de treball s'han de seguir pagant salaris? I la cotització (quota patronal)?

No, durant el període temporal de suspensió de contractes de treball, l'empresa no tindrà l'obligació d'abonar els salaris de les persones treballadores, ja que aquestes passaran a percebre la prestació d'atur.

Bonificació de quota patronal per suspensió de contractes de per força major:

- 100% de la quota patronal empreses de fins a 50 treballadors
- 75% la resta d'empreses.

Important: aquesta bonificació de quota patronal només està prevista pels ERTOS per força major.

4) Hi ha límits respecte a la duració temporal de l'expedient de regulació d'ocupació?

Legalment no hi ha establerta una duració màxima o mínima, el Real Decret 1483/2012 estableix que la duració de les mesures de suspensió dels contractes o reducció de jornada s'ha d'adequar a la situació conjuntural del fet causant.

En el cas dels ERTES de força major la duració s'ha d'ajustar al temps que dura la causa de força major.

5) Hi ha persones treballadores en situació d'incapacitat temporal o de permís per causa de maternitat/paternitat, quin és el seu règim? Les he d'incloure a l'expedient d'ERTO?

Les persones en aquest tipus de situacions han de ser incloses en l'ERTO que els serà d'aplicació en el moment en què siguin donades d'alta o se'ls acabi el permís, moment en què seran afectades per l'ERTO. Fins llavors l'empresa ha de seguir abonant la nòmina sense possibilitat de deducció de cap concepte.



6) Hi ha persones treballadores en situació de suspensió del contracte, les puc incloure en el llistat de persones afectades per l'ERTO?

Si, s'han d'incloure en l'expedient d'ERTO en la mesura que s'hagin d'afectar per no poder continuar amb la prestació del seu treball per falta de mesures flexibilitzadores i per causes del Real Decret d'estat d'alarma i el Real Decret-Llei 8/2020.

7) L'actual situació m'ocasionarà pèrdues importants, puc procedir a acomiadar a persones un cop acabada la suspensió originada a l'ERTO?

L'acolliment a un procediment de suspensió temporal per causa de força major obliga a mantenir l'ocupació de les persones treballadores per un termini mínim de 6 mesos posteriors a la represa de l'activitat. (Disposició addicional sisena del RDL 8/2020).

8) Pot una fundació/associació presentar un ERTO?

Sí, però afectant únicament a les persones treballadores que presten serveis per compte aliena.

9) Hi ha contractes bonificats/subvencionats, com es relacionen amb l'ERTO?

Els contractes bonificats i/o subvencionats quedaran afectats per l'ERTO suspensiu i no extintiu. Si el període de suspensió finalitza dintre del període subvencionable/bonificable el contracte seguirà en aquesta condició fins al terme de la subvenció/bonificació.

10) La companyia estava en situació preconcursal. He de respectar els terminis que marca la Llei Concursal?

Els terminis per a la presentació de concurs de creditors i comunicació de negociacions per a aconseguir un acord extrajudicial de pagaments han quedat suspesos pel Real Decret-Llei 8/2020.

11) Estava seguint un procediment davant l'administració pública, què he de fer?

Tant si estava transcorrent un termini per a l'interessat com per l'administració, els procediments administratius estan en suspensió pel Real Decret d'estat d'alarma.

12) Estava seguint un procediment judicial, què he de fer?

Els procediments judicials, amb l'excepció dels que són urgents per la seva pròpia naturalesa, es troben en suspensió pel Real Decret d'estat d'alarma. En el mateix sentit s'hi troben els procediments de conciliació laborals.

13) Hi ha mesures per a ajornar deutes tributaris? Quines són?

S'han establert mesures, amb el Real Decreto-Ley 7/2020, per a ajornar deutes tributaris (pagaments a compte d'IRPF, IVA i Impost de Societats) d'empreses i persones autònomes que no van superar, a l'exercici de 2019, la facturació de 6.010.121,04 Euros.



També s'ajornaran, màxim **6 mesos els deutes tributaris** en període voluntari de pagament del 13 al 30 de maig que tinguin un import màxim de 30.000,00 Euros.

14) Quines mesures de prevenció he de posar a disposició de les persones treballadores?

En primer lloc s'han d'observar les mesures que el servei de prevenció de riscos laborals hagi recomanat a l'empresa en funció de l'activitat que desenvolupa. Seguidament, s'han d'observar les directrius establertes pel ministeri de sanitat i en aquest sentit:

- És indicat establir la separació d'1 a 2 metres entre els llocs de treball físics.
- Facilitar agents desinfectants de base alcohòlica per a aconseguir una higiene estable a les mans.

15) Tinc a persones treballadores en situació de confinament, què he de fer?

La persona treballadora que es troba en situació de confinament ha de demanar la baixa per incapacitat temporal al servei públic de salut o, si escau, a les Mútues col·laboradores. Cal recordar a la persona treballadora que presenta símptomes o que està en situació de confinament que no ha d'acudir als recintes hospitalaris i d'assistència mèdica sinó que ha d'aconseguir l'assistència mèdica trucant als números de telèfon 061 i 112.

16) Tinc a persones treballadores que presenten símptomes de contagi de Covid-19, què he de fer?

El més recomanable és indicar que marxi al seu domicili, procedint a un aïllament preventiu, i truqui als telèfons d'assistència sanitària establerts. És recomanable identificar a aquelles persones treballadores que han pogut estar en contacte directe i estret amb la persona que presenta símptomes per a procedir de la mateixa manera.

17) Algunes persones treballadores es neguen a venir a treballar, què he de fer?

Si la persona treballadora es nega a assistir al centre de treball amb motiu del Covid-19 es pot considerar absència justificada sense percepció de salari, o bé tractar d'oferir altres mesures de flexibilitat laboral (bossa d'hores, permís retribuït). Els treballadors que presten els seus serveis en centres de treball no afectats per ordre de tancament han d'acudir al seu lloc de treball. En el cas que no vulguin anar a treballar o no s'arribi a un acord se'ls podrà aplicar una absència justificada sense percepció de salari.

18) Puc donar vacances a les persones treballadores amb motiu del context actual del Covid-19?

No es poden imposar les vacances unilateralment per part de l'empresari/a, s'ha d'arribar a pacte amb la persona treballadora. Però en cap cas es pot considerar una mesura flexibilitzadora.



19) Algunes persones treballadores tenen por de ser multats perquè no tenen com justificar que estan anant a treballar?

Oficialment no existeix obligació d'acreditar el desplaçament a les forces i cossos de seguretat, però en vista de la pràctica que s'està duent a terme des de PIMEC hem elaborat un model de [certificat per a justificar el desplaçament per raó de treball. El podeu trobar aquí.](#)

20) En la meua activitat tinc persones treballadores que es dediquen al transport per carretera. Poden seguir treballant?

Poden seguir amb la seva activitat en tant que se'ls garanteixi la seva seguretat en la salut i, si es cau, es posi a la seva disposició els equipaments i medis de protecció i higiene.

21) En quins supòsits es pot tramitar un expedient de regulació d'ocupació per causa de força major?

En interpretació del Real Decret-Llei 8/2020 tindrà la consideració de provinents de força major, sempre que s'acreditin degudament:

- La pèrdua d'activitat a conseqüència del COVID-19, inclosa la declaració de l'estat d'alarma, que impliquin suspensió o cancel·lació d'activitats.
- El tancament temporal de locals d'afluència pública.
- Restriccions al transport públic i en general, de la mobilitat de les persones i/o mercaderies.
- Falta de subministraments que impedeixin greument continuar amb el desenvolupament ordinari de l'activitat.
- Situacions urgents i extraordinàries a causa del contagi de la plantilla o a l'adopció de mesures d'aïllament preventius decretats per l'autoritat sanitària.

22) Les empreses han d'implementar mesures addicionals de seguretat i salut?

Davant la situació d'emergència internacional declarada per l'Organització Mundial de la Salut com a conseqüència de la propagació del coronavirus, i per tal de donar resposta a les situacions de complexa gestió de temàtica laboral, **les empreses han d'implementar mesures preventives per evitar el contagi de la plantilla i per reduir en la mesura del possible l'impacte que aquesta malaltia pugui tenir.**

Per aquest motiu, es recomana l'elaboració d'un Protocol d'actuació laboral intern, en el que s'estableixi la manera de procedir, així com les diferents mesures a adoptar en funció de l'afectació particular a l'empresa.

Respecte a les mesures a prendre amb la plantilla, és recomanable recordar a les persones treballadores les **mesures de protecció individual del Ministeri de Sanitat**, així com el **procediment d'actuació per als serveis de prevenció de riscos laborals davant l'exposició al nou coronavirus (SARS-COV-2).**

Així mateix, es recorda que el 14 de març de 2020 es va publicar el Reial Decret 463/2020, pel que es declara l'estat d'alarma per la gestió de la situació de crisi sanitària ocasionada pel COVID-19. Aquesta situació implica, a efectes laborals:



- Declaració d'estat d'alarma a tot el territori nacional, durant un període de 15 dies naturals.
- Limitació de la llibertat de circulació de les persones durant la vigència de l'estat d'alarma, estant permès **el desplaçament al lloc de treball per efectuar la prestació laboral, professional o empresarial.**
- Es suspèn l'apertura al públic dels locals i establiments minoristes, **a excepció dels establiments comercials minoristes d'alimentació, begudes, productes i bens de primera necessitat, establiments farmacèutics, mèdics, òptiques i productes ortopèdics, productes higiènics, perruqueries, premsa i papereria, combustible per l'automoció, estancs, equipaments tecnològics i de telecomunicacions, aliments per animals de companyia, comerç per internet, telefònic o correspondència, tintoreries i bugaderies.** La permanència a aquests establiments ha de ser l'estrictament necessària perquè els consumidors puguin realitzar l'adquisició d'aliments i productes de primera necessitat, **quedant suspesa la possibilitat de productes als establiments.**
- Suspensió de les apertures de museus, arxius, biblioteques, així com tots els locals i establiments que desenvolupin espectacles públics, activitats esportives i d'oci indicats a l'annex del Reial decret. També es suspenen les activitats d'hostaleria i restauració, podent prestar-se exclusivament serveis d'entrega a domicili.
- **Es suspenen els terminis previstos a les lleis processals per totes les ordres jurisdiccionals, iniciant-se de nou els terminis un cop perdi la seva vigència el Reial decret.** Aquesta interrupció no serà d'aplicació en els supòsits de conflicte col·lectiu de la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social.

23) Com es poden detectar els supòsits d'infecció de coronavirus?

En l'actualitat, el Centre de Coordinació d'Alertes i Emergències Sanitàries, que depèn de la Direcció General de Salut pública, Qualitat i Innovació (Ministeri de Sanitat), ha determinat el seu Procediment d'actuació davant de casos d'infecció pel nou coronavirus (SARS-CoV-2), actualitzat en data 27 de febrer de 2020, que es consideren casos en investigació del SARS-CoV-2 els que compleixen algun d'aquests criteris:

- Persona amb quadre clínic compatible amb infecció respiratòria aguda (tos, febre, dispnea) de qualsevol gravetat i que en els 14 dies previs a l'inici dels símptomes hagi estat en una de les àrees amb evidència de transmissió comunitària (les quals es poden consultar al **present enllaç**) o que hagi estat en contacte estret amb un cas probable o confirmat.
- Persona hospitalitzada per infecció respiratòria aguda amb criteris de gravetat, en què s'hagin descartat altres possibles etiologies infeccioses.

Així mateix, l'esmentat procediment preveu que **el virus SARS-CoV-2 es transmet principalment per les gotes respiratòries de més de 5 micres i pel contacte directe amb les secrecions de pacients infectats.** També es poden transmetre per aerosols en procediments terapèutics que els produeixin.

Per tant, no s'ha pogut determinar que el virus es transmeti a través del contacte per objectes i, en conseqüència, no s'ha decretat cap mesura específica en referència als objectes/materials provinents d'aquestes regions, per la qual cosa, de moment i fins que no hi hagi cap novetat, s'ha de seguir actuant amb normalitat, tenint en consideració les mesures preventives establertes a l'ordenament jurídic, contingudes al Reial Decret



664/1997, de 12 de maig, sobre protecció dels treballadors contra riscos relacionats amb l'exposició a agents biològics durant la feina.

24) És obligatori que l'empresa proporcioni mascaretes/desinfectants als treballadors?

És important que les empreses implementin mesures d'informació i formació en matèria de prevenció de riscos laborals de tota la plantilla, proporcionant informació sobre mesures higièniques i proporcionant mesures de protecció individuals i col·lectives que en cada cas es determinin necessàries (es pot comptar amb l'ajuda del Servei de Prevenció per tal de detectar també situacions de risc especials).

25) Pot l'empresa obligar un treballador que ha estat a la Xina o a qualsevol regió mundial on hi hagi una alta incidència/afectació del virus a quedar-se a casa, encara que no tingui símptomes de la malaltia? En cas contrari, s'ha de prendre alguna mesura especial de prevenció?

Actualment, el Ministeri d'Inclusió, Seguretat Social i Migracions ha emès el Criteri 2/2020, en virtut del qual es preveu que els períodes d'aïllament preventiu a què siguin sotmeses les persones treballadores com a conseqüència del virus SARS-CoV-2 seran considerats com una situació d'incapacitat temporal derivada de malaltia comuna.

Per tant, **si una persona treballadora ha estat a una regió mundial amb alta incidència/afectació del virus o ha estat en contacte amb algú que tingui els símptomes, la persona treballadora ha de romandre al seu domicili i posar en coneixement de les Autoritats Competents aquesta circumstància (a Catalunya, telèfon 061).**

Per últim, les Autoritats Sanitàries no preveuen l'obligació de prendre cap mesura de prevenció específica per a aquelles persones que no tinguin obligació d'estar en situació d'aïllament.

Última revisió: 19 de març de 2020 a les 12 h