

Mesures Per Empreses derivades de COVID-19



Diputació de Girona

Elisabeth
a b o g a d a *Embida*

Ajuts Per a Pimes de Comerç, Artesania i Moda

- ✓ Destinat a la reactivació de reprendre l'activitat.
- ✓ Es gestionarà a través del Consorci de Comerç, Artesania i Moda de Catalunya
- ✓ Pressupost total 9.000.000 Euros.
- ✓ Pendent de convocatòria al DOGC.



Lloguer de locals

Moratòria i aplaçaments de renda

- ✓ Fins a 4 mesos de lloguer, fraccionament en 2 anys a partir de la superació de l'impacte COVID-19 o en 4 mesos.
 - Propietari Amb més de 10 , Empresa o Entitat pública
 - Superfície de més de 1500m2.

- ✓ Altres casos: Pot demanar aplaçament temporal o baixada de renda.

Disposar de la fiança per pagar una o més mensualitats. Si es fa servir, aquesta fiança es podrà tornar en el termini d'1 any o el que quedi de contracte.



Lloguer de locals

Requisits:

- Pime: 2 exercicis consecutius es compleixin 2 dels següents requisits:
4.000.000.-€ en actius, 8.000.000.-€ xifra anual de negocis
o Fins a 50 treballadors
- Activitat suspesa
- 75% caiguda de facturació mes anterior en relació amb el trimestre anterior.



Treball a distància

- ✓ Caràcter preferent de teletreball.
- ✓ Programa ACELERA PYME: crèdit destinat a solucions de digitalització i fomentar solucions de teletreball.

Més informació: <https://acelerapyme.gob.es/mas-informacion>



Adaptació de jornada i reducció de jornada

Qui pot acollir-se?

Aquells que tinguin deures de cura de: Cònjuge o parella de fet,
Fills, Néts, Pares o Germans

- ✓ Que necessiti de cura personal i directa com a conseqüència directa del COVID-19.
- ✓ Tancament de centres educatius
- ✓ Quan la persona que cuidava els familiars no pogués continuar fent-ho per causes justificades relacionades amb el COVID-19



Adaptació de jornada i reducció de jornada

24 hores d'antel·lació, amb causa justificada

- ✓ Adaptació de l'horari: Canvi 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 del treball (teletreball), o en qualsevol altre canvi de condicions que estigués disponible en l'empresa o que pogués implantar-se **de manera raonable i proporcionada**
- ✓ Reducció jornada: 100% de la jornada si fos necessari, sense que això impliqui canvi de naturalesa a l'efecte d'aplicació dels drets i garanties



Moratòria i Ajornament de quotes de Seguretat Social

Moratòria de quotes

No s'aplica a empreses amb ERTOS per força major.

Cotitzacions d'abril i juny de 2020 (empreses).

Ajornament quotes

Si no es tingués dret a moratòria podran també sol·licitar l'ajornament en 4 mesos, a l'interès del 0,5%, durant maig i juny

Sol·licitud a través de Sistema RED 1-10 del mes



Diputació de Girona

2020. Elisabeth Embid . Tots els drets reservats

Elisabeth
a b o g a d a
Embid

Expedient de Regulació d'Ocupació Temporal

Què és un ERTO?

Un ERTO és un Expedient de Regulació d'Ocupació Temporal, i implica suspendre els contractes o reduir les jornades dels treballadors de manera temporal, de manera que el treballador cobri la prestació d'atur.

Tipus: Força Major i Causes Econòmiques, Tècniques, Organitzatives o de Producció (COVID-19 o no).



Expedient de Regulació d'Ocupació Temporal

Força Major

- Situacions catastròfiques (terratrèmols, sismes submarins, incendis, inundacions, plagues, explosions, tempestes de vent i mar,...), vagues imprevisibles, decisió administrativa aliena a la voluntat i a l'actuació empresarial.

Tipus: Força Major i Causes Econòmiques, Tècniques, Organitzatives o de Producció (COVID-19 o no).



Expedient de Regulació d'Ocupació Temporal

Força Major COVID-19

- ✓ Pèrdues d'activitat la causa directa de la qual sigui el COVID-19, inclosa la declaració de l'estat d'alarma, que impliquin suspensió o cancel·lació d'activitats.
- ✓ Tancament temporal de locals d'afluència pública.
- ✓ Restriccions en el transport públic i, en general, de la mobilitat de les persones i/o les mercaderies.



Expedient de Regulació d'Ocupació Temporal

- ✓ Manca de subministraments que impedeixin greument continuar amb el desenvolupament ordinari de l'activitat.
- ✓ O bé en situacions urgents i extraordinàries degudes al contagi de la plantilla o l'adopció de mesures d'aïllament preventiu decretats per l'autoritat sanitària, que quedin degudament acreditats.
- ✓ Possibilitat de FM parcial (RD 15/2020, de 21 d'abril)



Expedient de Regulació d'Ocupació Temporal

- ✓ Valorar: casos de no poder posar a disposició dels Treballadors els EPIS ni garantir el distanciament, encara que aquest extrem s'haurà d'acreditar per informe dels serveis de prevenció (que s'aportarà com prova documental).
- ✓ No tot tancament que no sigui imposat per Decret suposarà la força major.
- ✓ Durada: mentre es mantigui la situació extraordinària del COVID-19; un cop passi la circumstància potser haurem de prendre noves mesures, o bé modificar l'ERTO instat.



Expedient de Regulació d'Ocupació Temporal

Econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció (ETOP)

- ✓ Econòmiques: resultats de l'empresa i dels quals es desprengui una situació econòmica negativa; pèrdues o la previsió que es produeixin, o quan es produeixi la disminució persistent del nivell d'ingressos ordinaris o vendes.
- ✓ Tècniques: canvis produïts en l'àmbit dels mitjans o instruments de producció.



Expedient de Regulació d'Ocupació Temporal

Econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció (ETOP)

- ✓ Organitzatives: canvis, entre altres, en l'àmbit dels sistemes i mètodes de treball del personal o en la manera d'organitzar la producció.
- ✓ Productives: es produeixen canvis, entre altres, en la demanda dels productes o serveis que l'empresa pretén col·locar en el mercat, tractant la mesura suspensiva d'ajustar el requeriment de mà d'obra a la càrrega de treball realment existent.



Expedient de Regulació d'Ocupació Temporal

Què es pot fer?

- Es suspèn el contracte o es redueix entre un 10 i un 70% la jornada.
- La reducció pot ser diària, setmanal, mensual o anual.



Expedient de Regulació d'Ocupació Temporal

Què implica?

- No s'abonaran salaris o es reduiran en proporció a la reducció de la jornada.
- Si és per força major, hi haurà exoneració de quotes de Seguretat Social (100% per empreses de menys de 50 treballadors i del 75% en cas de més de 50 treballadors).
- No es dona de baixa als treballadors
- No es treballarà o es treballarà menys.
- El treballador cobrarà l'atur.



Expedient de Regulació d'Ocupació Temporal

Treballadors de baixa o en situació de maternitat o paternitat.

Es cotitza com a tal fins que acabi, després passen a ERTO. Per tant, els treballadors de baixa o en situació de maternitat o paternitat, seran inclosos a l'ERTO però no els hi afectarà.

Contractes Temporals

Els contractes temporals quedaran suspesos mentre duri l'ERTO.

Un cop acabi l'estat d'alarma, el termini d'aquests contractes continuarà com si aquest període no hagués existit



Expedient de Regulació d'Ocupació Temporal

El treballador pot cobrar la prestació d'atur?

Sí, i donat el Decret aprovat per la situació COVID-19 ho cobrarà encara que no hagi cotitzat el temps necessari. Cobrarà el 70% de la seva base reguladora i cotitzarà a tots els efectes.

Serà la pròpia empresa qui tramitarà l'atur en nom del treballador, remetrà un Excel on farà constar les dades dels treballadors (excepte els que estiguin d'IT, excedència, maternitat o paternitat).

L'atur és incompatible amb el cessament d'activitat: o l'un o l'altre



Expedient de Regulació d'Ocupació Temporal

En cas de que no consti el número de fills real a la base de dades del SEPE, enviar correu dp17prestacions@sepe.es*

- Nom i Cognoms
- DNI i data caducitat
- Còpia llibre de família
- Nom i data de naixement fills
- DNI de majors de 16 anys

*Informació facilitada durant el taller pel SEPE



Diputació de Girona

2020. Elisabeth Embid . Tots els drets reservats

Elisabeth
a b o g a d a
Embid

Expedient de Regulació d'Ocupació Temporal

Fixes discontinus

Dret a atur en cas de suspensió de contracte per causa COVID-19

Què fer? Crida, ERTO, suspensió, acomiadament?

En tot cas, certificació de falta d'ocupació a causa de COVID-19 de forma **temporal i propera crida si la situació acaba o millora**



Expedient de Regulació d'Ocupació Temporal

Una vegada autoritzat un EERTO, es poden desafectar treballadors? Sí, s'ha d'efectuar una comunicació al SEPE dels treballadors que es volen desafectar.

En cas de no poder realitzar-se l'activitat laboral i no haver tramitat un EERTO pot l'empresari deixar d'abonar el salari al treballador? No

Quan acabi l'EERTO tornaran a treballar? Sí, una vegada finalitzi el EERTO tornaran al seu lloc de treball en les condicions anteriors a la seva adopció.



Expedient de Regulació d'Ocupació Temporal

Compromís d'ocupació:

- ✓ 6 mesos
- ✓ La prohibició és només per acomiadaments objectius (no computarà finalització de contractes, jubilacions, inclús acomiadaments procedents). S'aplica a aquelles empreses que hagin efectuat ERTOS per força major.



Expedient de Regulació d'Ocupació Temporal

Pot l'empresa acomiadar als treballadors per causa de les mesures adoptades pel COVID-19?

Si es procedeix a un acomiadament amb causa COVID-19, el mateix es considerarà improcedent.

Els ERTOS poden ser revisats?

Si, es podran revisar els ERTOS als efectes de constatar si existeix nul·litat del mateix. Aquestes falsedats seran sancionades, a part dels propis efectes de decretar la nul·litat del procediment (cotitzacions, prestacions d'atur, etc).



Expedient de Regulació d'Ocupació Temporal

Procediment

Força major COVID-19:

- Sense període de consultes
- Termini màxim tramitació: 5 dies
- Informe de la Inspecció de Treball no preceptiu
- Exempció al 75% (més de 50 treballadors) o 100% de la cotització (menys de 50 treballadors)
- Atur reconegut a tots els afectats amb reposició de la percepció
- Efectes des de la data del fet causant (retroactius)



Expedient de Regulació d'Ocupació Temporal

Inici: sol·licitud al Departament de treball on s'acompanya:

1. Excel amb la relació dels treballadors, dades del centre de treball i les mesures a dur a terme.
2. Memòria explicativa.
3. Documentació acreditativa.

<https://treball.gencat.cat/ca/tramits/tramits-temes/Procediment-dacomiadament-collectiu-de-suspensio-de-contractes-i-de-reduccio-de-jornada-arts.-47-i-51-ET?category=&moda=3>



Diputació de Girona

2020. Elisabeth Embid . Tots els drets reservats

Elisabeth
a b o g a d a
Embid

Expedient de Regulació d'Ocupació Temporal

- ✓ La mesura s'ha d'haver comunicat als treballadors, ja sigui particularment o a través de la seva representació.
- ✓ L'autoritat laboral ha de resoldre en el termini de 5 dies hàbils; en cas negatiu s'entendrà constatada la força major (silenci positiu).
- ✓ Comunicació TGSS
- ✓ Tramitació atur SEPE (treballadors afectats, no IT, excedència ni maternitat/paternitat)



Expedient de Regulació d'Ocupació Temporal

Procediment Causes Econòmiques, Tècniques, Organitzativa o Producció COVID-19

1. Comunicació al Departament de Treball del període de consultes i de les causes, treballadors i criteris tinguts en compte, així com memòria explicativa:
<https://treball.gencat.cat/ca/tramits/tramits-temes/Procediment-dacomiadament-collectiu-de-suspensio-de-tractes-i-de-reduccio-de-jornada-arts.-47-i-51-ET?moda=1>
2. Constitució comissió negociadora en 5 dies.



Expedient de Regulació d'Ocupació Temporal

3. Període de consultes: màxim 7 dies. Acord?

4. Comunicació del resultat a l'autoritat laboral:

<https://treball.gencat.cat/ca/tramits/tramits-temes/Procediment-dacomiadament-collectiu-de-suspensio-de-tractes-i-de-reduccio-de-jornada-arts.-47-i-51-ET?moda=2>



Mesures Legislació Laboral

Modificació substancial de les condicions de treball

Causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció

Si afecta a:

- Jornada de treball
- Horari i distribució de la jornada de treball
- Treball a torns
- Remuneració
- Sistema de treball
- Funcions atribuïdes al treballador.



Diputació de Girona

2020. Elisabeth Embid . Tots els drets reservats

Elisabeth
a b o g a d a
Embid

Mesures Legislació Laboral

- ✓ De caràcter individual (15 dies preavís) o
- ✓ Col·lectiu si supera:
 - 10 treballadors, en les empreses que ocupin menys de 100 treballadors.
 - El 10% del nombre de treballadors de l'empresa en aquelles que ocupin entre 100 i 300 treballadors.
 - 30 treballadors en les empreses que ocupin més de 300 treballadors



Mesures Legislació Laboral

- ✓ Procediment reglat amb negociació col·lectiva.
- ✓ Un cop comunicada, si el treballador no hi està d'acord podrà rescindir el seu contracte amb una indemnització de 20 dies per any amb un màxim de 9 mensualitats (excepte per causa de sistema de treball).



Mesures Legislació Laboral

Acomiadament objectiu

Individual

Causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció

Indemnització de 20 dies per any, amb un màxim de 12 mensualitats.



Diputació de Girona

2020. Elisabeth Embid . Tots els drets reservats

Elisabeth
a b o g a d a
Embid

Mesures Legislació Laboral

Acomiadament col·lectiu

Causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció

- 10 treballadors, en les empreses que ocupin menys de 100 treballadors.
- El 10% del nombre de treballadors de l'empresa en aquelles que ocupin entre 100 i 300 treballadors.
- 30 treballadors en les empreses que ocupin més de 300 treballadors.

Tota la plantilla, sempre que els afectats siguin superiors a 5.



Mesures Legislació Laboral

- ✓ Implicarà indemnitzar els treballadors per l'extinció dels contractes: 20 dies per any treballat, amb el màxim de 12 mensualitats.
- ✓ Procediment reglat a tramitar davant l'autoritat laboral



**Gràcies per
la vostra atenció**

www.elisabethembid.com
eliembid@icab.cat



Diputació de Girona

Elisabeth
a b o g a d a *Embida*