

## FAQ DE RESPOSTA JURÍDICA RÀPIDA.

**1) Com puc conèixer els establiments que tenen suspesa la seva obertura?**

Enllaç directe a [l'annex 1 del Real Decret 463/2020](#).

**2) Si el meu establiment té suspesa l'obertura al públic, puc seguir treballant?**

Es pot seguir treballant a porta tancada si és possible i sempre observant les mesures d'higiene i seguretat en la salut en el lloc de treball i envers el coronavirus-19 (distància de seguretat, medis per a la higiene, ús de guants, ús de mascaretes, etc.).

En els casos d'establiments de restauració es poden seguir rebent i prestant servei a les comandes en línia.

**3) Tinc un establiment del qual no en tinc suspesa l'obertura al públic, què he de fer?**

En el cas de tenir un establiment el qual la seva obertura al públic no està suspesa s'ha de garantir la distància mínima entre persones treballadores y consumidores/usuàries i es pot dotar [d'equipament específic de protecció](#) juntament amb un protocol de col·locació i retirada ordenades ja que poden ser un focus de contagi per la seva pròpia naturalesa d'ús.

**4) 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 de 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.

**5) 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.

**6) 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.

**7) 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 en motiu del coronavirus-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.

**8) Puc donar vacances a les persones treballadores amb motiu del context actual del coronavirus-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.

**9) Algunes persones treballadores tenen por de ser multats per que 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.

**10) En la meva 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.

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

Els supòsits legals per a accedir a un expedient de regulació d'ocupació per a causa de força major són:

- Índex d'absentisme que no possibiliti la continuïtat de l'activitat de l'empresa.
- Per decisió de l'Autoritat Sanitària que aconselli el tancament per raons de cautela.
- En adopció de mesures internes de flexibilitat o ajustament front a una situació econòmica negativa, front a una reducció de la carga de treball o altres circumstàncies relacionades amb les fluctuacions del mercat.
- En adopció de mesures que es deriven d'interrupcions o pèrdues d'activitat motivades per la concurrència de fets succeïts fora del cercle de l'empresa i que facin impossible, de maneta temporal i reversible, continuar amb la prestació dels serveis.

En general, per tant, han d'entendre's integrades en el concepte de força major temporal les situacions de pèrdua d'activitat degudes a les següents circumstàncies:

1. Les derivades de les diferents mesures governatives o sanitàries de contenció adoptades a conseqüència del Covid-19, inclosa la declaració de l'estat d'alarma pel Reial decret 463/2020, de 14 de març, que impliquin o puguin implicar, entre altres, 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.
2. Les degudes a situacions urgents i extraordinàries provocades pel contagi de la plantilla o l'adopció de mesures d'aïllament preventiu, que quedin degudament acreditades.
3. Per manca de subministraments que impedeixin greument continuar amb el desenvolupament ordinari de l'activitat o imposin la suspensió de certes activitats laborals, sempre que porti la seva causa en les mesures excepcionals decretades per l'autoritat governativa o recomanades per les autoritats sanitàries, en tots dos casos en relació al Covid-19.

**12) 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.

**13) 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](#).

**14) 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 la obligació d'abonar els salaris de les persones treballadores, ja que aquestes passaran a percebre la prestació d'atur.

Si, durant el període de suspensió dels contractes de les persones treballadores, la Companyia ha de seguir cotitzant pel 100% de la quota patronal. La base de cotització serà la mitjana de les bases dels darrers sis mesos cotitzats.

**15) Hi ha límits en quant a la duració temporal de l'expedient de regulació d'ocupació?**

Legalment no hi ha establerta una duració màxima o mínima, el Real Decreto 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.

**16) 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 de 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.