



AFECTACIÓ PEL COVID-19 a l'ocupació de les persones treballadores

Com m'afecta a nivell laboral si estic infectat pel COVI-19?

D'acord amb el Real Decret Llei 6/2020, de 10 de març, es considera una excepcionalitat assimilada a baixa per IT laboral, per tant, s'ha de cobrar el 75% del sou, o el 100% si el conveni ho regula.

En aquests casos, s'haurà de presentar la baixa laboral a l'empresa. Així mateix, i fent un exercici de responsabilitat, seria important informar a l'empresa de la situació de contagi pel COVID-19, a fi que es pugui comunicar a les persones amb les que s'hagi tingut contacte.

Quines són les mesures excepcionals preses per l'Estat efectes laborals o bé en el cas que un familiar pugui estar afectat?

Entre les mesures excepcionals establertes Reial decret Llei 82020 de 17 de març

Teletreball:

Establir mecanismes alternatius, particularment per mitjançant el treball a distància. Aquests mesures hauran de ser prioritàries davant al cessament temporal o la reducció de l'activitat

Dret a l'adaptació de l'horari i la reducció de la jornada: Circumstàncies excepcionals que permeten l'adaptació o reducció:

Per raó d'edat, malaltia o discapacitat que necessiti de cura personal i directe a causa del COVID-19

- Per decisions adoptades per les autoritats governatives relacionades amb el COVID-19 que impliquin tancament dels centres educatius o de qualsevol naturalesa que ocasionen cura o atenció a la persona necessitada
- Per falta de persona encarregada de la cura directa o assistència directa del cònjuge o familiar fins el segon grau de consanguinitat de la persona treballadora per tal que ho pugui fer per causes justificades relacionades amb el COVID-19
- Modalitats obertes d'adaptació limitades al temps de duració del COVID-19:
 - Canvi de torn
 - Alteració de l'horari
 - Horari flexible
 - Jornada partida o continuada
 - Canvi de centre de treball - Canvi de funcions
 - Canvi en la forma de prestació del treball (teletreball) - Nou temps de preavís: 24 hores d'antelació
 - Retribució: Es permet la reducció de jornada fins al 100%, que suposa evidentment la reducció del salari del 100%. Sense cap prestació complementària.



MESURES DE FLEXIBILITZACIÓ DE L'ACTIVITAT LABORALS PER EVITAR ACOMIADAMENT EXPEDIENT DE REGULACIÓ TEMPORAL D'OCUPACIÓ (ERTO)

Pot l'empresa realitzar un ERTO?

ERTO és una suspensió temporal del contracte, i el treballador/a passaria directament a cobrar la prestació d'atur.

Poden succeir dos possibilitats:

- Suspensió temporal del contracte de treball : es realitza per dies sencers i amb la durada que indiqui l'empresa (setmanal, quinzenal, mensual). En aquest cas la seva duració i termini hauria d'acabar en acabar l'estat d'alarma.
- La reducció temporal de la jornada de treball tant per causes de força major com per causes objectives: disminució entre un 10% i un 70% de la jornada de treball computada sobre la base d'una jornada diària, setmanal, mensual o anual.

Què és ERTO per força major?

L'article 22 del Reial Decret Llei 8\2020 de 17 de març considera les suspensions i les reduccions de la jornada per força major en els casos:

- 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 mercaderies
- Falta de subministraments que impedeixin greument continuar amb el desenvolupament ordinari de l'activitat
- Situacions urgents i extraordinàries degudes al contagi de la plantilla o l'adopció de mesures d'aïllament preventiu decretades per l'autoritat sanitària

El procediment normatiu dels expedients es realitzaran:

L'empresa presentarà una sol·licitud, acompanyada d'un informe relatiu a la pèrdua d'activitat degut al COVID-19, així com les corresponents proves acreditatives, als treballadors/es afectades així com, en el cas d'existir, als representants sindicals.

L'existència de força major, com a causa motivadora de suspensió dels contractes o reducció de la jornada laboral, l'ha de constatar a l'autoritat laboral, qualsevol que sigui el nombre dels treballadors afectats, previ procediment tramitat conforme la normativa que el regula.

La resolució de l'autoritat laboral s'ha de dictar en el termini de cinc dies des de la sol·licitud, i previ informe, si escau, de la Inspecció de Treball i Seguretat Social que haurà de limitar-se a constatar la existència de força major al·legada per l'empresa. Correspon a l'empresa la decisió sobre la suspensió dels contractes, que produirà efectes des de la data del fet causant de la força major.

Els treballadors/es als que se'ls aplica aquest supòsit queden en situació legal d'atur i tindran dret a cobrar l'atur.

En el supòsit de socis treballadors de cooperatives de treball associat i societats laborals inclosos en el Règim General de la Seguretat Social o en alguns dels règims especials que protegeixin la contingència d'atur, serà d'aplicació el procediment específic del Reial Decret



42/1996, de 19 de març, pel qual s'amplia la protecció per atur, excepte en la part relativa al termini per l'emissió de resolució per part de l'Autoritat laboral i a l'informe d'inspecció que serà igual que serà de cinc dies improrrogables.

Què és un ERTO per causes objectives?

En aquest supòsit l'empresa ha d'acreditar que ha estat per causes organitzatives, tècniques, econòmiques o productives.

El procediment a seguir en aquests supòsits:

L'empresa ha de comunicar la realització de l'ERTO als representants legal de l'empresa en el cas que no hi hagi la comissió estarà formada per una persona dels sindicats més representatius del sector, si no es pugues conformar-se aquesta representació, s'haurà de constituir entre la plantilla de treballadors de com a màxim 3 persones escollides segons el procediment de l'article 41.4 de l'Estatut de Treballadors.

La comissió s'ha de constituir en l'improrrogable termini de 5 dies i la durada de les consultes seran de 7 dies (es redueix els 15 d'acord amb l'article 23 del Reial Decret Llei 8/2020 de 17 de març).

Així mateix, l'informe de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, la qual és potestativa per l'autoritat laboral, si s'efectua el seu termini serà de set dies improrrogables.

En el supòsit de socis treballadors de cooperatives de treball associat i societats laborals inclosos en el Règim General de la Seguretat Social o en alguns dels règims especials que protegeixin la contingència d'atur, serà d'aplicació el procediment específic del Reial Decret 42/1996, de 19 de març, excepte que donada la situació el còmput dels terminis seran els mateixos que els supòsits anteriors.

MESURES EN RELACIÓ A LA PROTECCIÓ DE L'ATUR

- El reconeixement de la situació d'atur per tots els treballadors afectats tot i que no disposin del període de cotització mínim necessari.
- Als treballadors que no tinguin 180 dies cotitzats es farà el càlcul en relació al període de temps de treball immediatament anterior a la situació de d'atur.
- Les prestacions d'atur reconegudes per COVI-19 no consumiran temps de prestació.
- La duració de la prestació s'estendrà fins a la finalització del període de suspensió del contracte de treball o de reducció temporal de la jornada de treball.
- La presentació de sol·licituds d'alta inicial o reanudació de la prestació y el subsidi per desocupació realitzada fora dels terminis establerts legalment, que són de 15 dies, es reconeixeran a causa de la situació excepcional de mobilitat limitada a causa del COVID-19.
- Es suspèn l'aplicació dels terminis de la Llei General de Seguretat Social prorrogant-se d'ofici els subsidi per desocupació per aquelles persones que hagin de prorrogar semestralment el seu dret i d'entrega de la declaració anual de rendes a efectes del subsidi per majors de 52 anys.
- El cobrament de les prestacions i/o subsidis es realitzen cada dia 10.



Les mesures extraordinàries en l'àmbit laboral que preveu el Reial Decret Llei 8/220 de 17 de març estan supeditades al manteniment dels llocs de treball per part de les empreses.

SI S'HA D'ANAR A TREBALLAR QUINES MESURES ADOPTAR?

En el supòsit, que s'hagi d'anar a treballar cal seguir les indicacions en matèria de salut establerts per les autoritats sanitàries.

Els professionals sanitaris, de la xarxa de serveis socials i dels cossos i forces de seguretat s'entén que aquesta distància no serà d'aplicació.

Per consultes podeu posar-vos en contacte amb el Servei Local d'Ocupació en horari de 9h a 13h mitjançant correu: inserció.tordera@tordera.cat o al telèfon 667 916 271

PREGUNTES FREQUËNTS

Si estic afectat d'un ERTE cal que demani hora la SEPE i al SOC?

No. És obligació de l'empresa fer aquest tràmit.

Si m'han acomiadat i he d'apuntar-me al SOC com ho he de fer?

En aquest cas, i davant la impossibilitat de desplaçar-te el SOC ha habilitat a la seva pàgina web un formulari.

L'enllaç és el següent: <https://web.gencat.cat/ca/tramits/tramits-temes/Renovacio-de-la-demanda-docupacio?category=76dd0346-a82c-11e3-a972-000c29052e2c>

Si he de demanar l'atur o l'ajuda al SEPE com ho he de fer?

El SEPE a la seva pàgina web dóna dos opcions:

- 1.- Si tens certificat digital o bé DNI electrònic puguis presentar la sol·licitud
- 2.- En el cas no disposar ni de certificat digital o DNI electrònic es pot omplir un pre-formulari, que suposa un tràmit previ i un gestor del SEPE es posarà en contacte per formalitzar la sol·licitud.

L'enllaç és el següent:

https://sede.sepe.gob.es/contenidosSede/generico.do?pagina=/contenidos/sede_virtual/sv00A1.html

Quin dia cobraré?

Normalment, el dia de cobrament és el 10 de cada mes.



Si he de renovar la demanda com ho de fer?

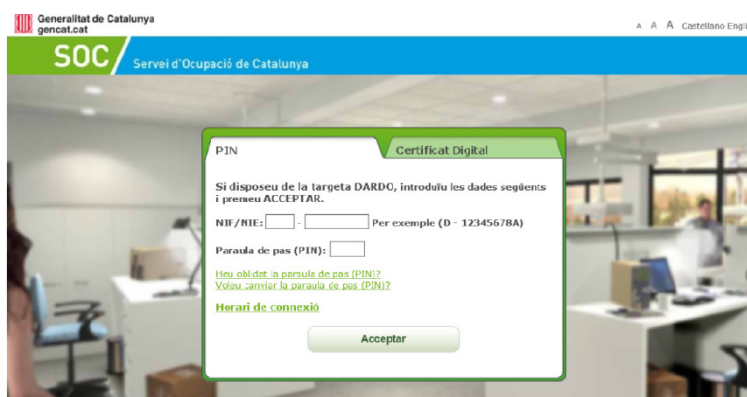
D'acord amb la situació d'excepcionalitat les renovacions de les demandes queden prorrogada d'ofici.

De totes maneres si es vol es pot renova accedint al web del SOC.

L'enllaç:

S:

<https://www.oficinadetreball.gencat.cat/socfuncions/Renovacio.do?idiomaNavegacio=ca&secure=S>



Si havia de presentar la pròrroga del subsidi per desocupació o subsidi per majors de 52 anys què de de fer?

Tal i com regula el Reial Decret Llei 8/2020 de 17 de març es prorrogaran d'ofici.