



ERTO

10 FAQS QUE PODEN AJUDAR A TENIR MÉS INFORMACIÓ



1. Totes les empreses poden fer un ERTO?

D'entrada cal tenir clar que **no totes les empreses poden aplicar un Expedient de Regulació Temporal d'Ocupació (ERTO) per força major derivada del coronavirus**. Només aquelles que puguin acreditar pèrdues d'activitat a conseqüència d'aquesta pandèmia, inclosa la declaració de l'estat d'alarma, que impliquin suspensió o cancel·lació d'activitats, tancament de locals, falta de subministraments greus, o situacions extraordinàries per contagi de la plantilla o aplicació d'aïllament preventiu. Si per aquestes causes, l'empresa acomiada al treballador sense haver aplicat prèviament un ERTO, l'acomiadament podria ser declarat improcedent o nul.



2. Què implica aquesta situació laboral?

Durant el temps que duri aquesta situació extraordinària, **el treballador veurà reduïda la seva jornada de treball en la proporció acordada per l'empresa** (entre un 10 i o 70%, segons estableix el reglament que el regula). En conseqüència, el seu salari també es reduirà proporcionalment. Quan acabi l'estat d'alarma, el treballador tornarà a tenir la mateixa jornada i el mateix salari que abans que s'apliqués l'ERTO.

Aquesta reducció es fa en períodes acumulables que poden ser diaris, setmanals, mensuals o anuals per tal de concentrar la reducció en jornades completes. Els treballadors tenen garantit l'accés a la prestació de desocupació per compensar en part la pèrdua d'ingressos i a més les empreses poden complementar aquesta prestació per evitar que hi hagi minva retributiva.

3. Durant l'ERTO, es continua cotitzant a la Seguretat Social?

Si, **el treballador continuarà cotitzant com ho feia abans de l'expedient**. El decret llei estableix que aquest període es considera com efectivament cotitzat amb caràcter general. No obstant això, l'empresari amb menys de 50 treballadors quedarà exonerat del pagament d'aquesta quota.

4. Es té dret a cobrar l'atur encara que no s'hagi aconseguit la cotització mínima?

Sí. En el cas de suspensió del contracte de treball, la norma estableix expressament que **els treballadors podran cobrar aquesta prestació encara que manquin del període mínim de cotització exigít per a això**. D'altra banda, el temps que s'estigui percebent l'atur per aquest motiu, no comptarà a l'efecte de consumir els períodes màxims de prestació establerts.

5. Qui es farà càrrec de la tramitació de la prestació d'atur?

Les empreses gestionaran les prestacions dels treballadors afectats directament amb el SEPE. Una vegada aprovats els ERTE, les empreses aportaran els llistats d'afectats amb les corresponents dades bancàries de cadascú al SEPE, a fi que s'ingressi al prestació. **Els treballadors i treballadores no hauran de fer cap tràmit**.

6. Quina quantitat d'atur es cobra?

El **70% de la base reguladora** tenint en compte la mitjana dels 180 dies anteriors a l'ERTO. L'empresa podria aplicar una millora, complementant aquest tant per cent.



ERTO

10 FAQS QUE PODEN AJUDAR A TENIR MÉS INFORMACIÓ

7. Es pot treballar durant la suspensió de contracte?

Sí, però el treballador perdria la prestació d'atur a la qual té dret. En signar un nou contracte, desapareixeria el vincle laboral amb l'antiga empresa. La durada de la prestació s'estendrà fins a la finalització del període de suspensió del contracte de treball. Si tens dues feines, res no impedeix cobrar la prestació d'atur per la part proporcional de la teva jornada si només una de les dues empreses presenta un ERTO. No tindràs dret a l'atur si fas jornada completa a l'empresa que no ha presentat ERTO.

8. Acomiadaments per part de l'empresa una vegada finalitzat l'ERTO

L'article 2 del RD-Llei 9/2020 especifica que ni les causes de força major ni les d'ordre tècnic, econòmic, organitzatives o de producció que es van assenyalar com a justificatives per a la suspensió de contractes o la reducció de jornades **es podran esgrimir per justificar acomiadaments o extincions de contractes**. Malgrat aquesta prohibició, el redactat del RD no incorpora quina serà la conseqüència jurídica en cas que efectivament una empresa decideixi acomiadar.

9. Quan durarà l'aplicació de l'ERTO?

Les mesures excepcionals es mantenen mentre duri l'estat d'alarma i fan referència, especialment, als ERTOS per causa de força major. Això no significa que un ERTO no es pugui perllongar més enllà si les circumstàncies ho justifiquen o s'acorda entre les parts, sobretot amb els que tinguin causa econòmica, tècnica, organitzativa o de producció.



ERTO

10 FAQS QUE PODEN AJUDAR A TENIR MÉS INFORMACIÓ



10. S'ha d'efectuar una notificació formal per part de l'empresari?

L'empresari ha de comunicar personalment a cadascun dels treballadors i treballadores afectats la seva nova situació. La falta de notificació pot justificar la impugnació de l'expedient per motius formals. Segons el decret, els ERTO per força major tindran efectes des de la data causant dels fets, és a dir, des de l'entrada en vigor de l'estat d'alarma. Els que es presenten per altres causes, tenen efectes des de la data acordada un cop finalitzat el període de consultes amb els treballadors o la representació social.