



Expedient de Regulació Temporal d'Ocupació (ERTO)

L'article 22 i següents del Reial Decret-Llei 8/2020 regulen l'Expedient de Regulació Temporal d'Ocupació (ERTO) com a mesura de flexibilització dels mecanismes d'ajust temporal de l'activitat per evitar acomiadaments. La normativa distingeix entre dos tipus d'ERTO:

1. ERTO per força major:

Les suspensions de contracte i reduccions de jornada causades directament per la pèrdua d'activitat provocada per la declaració de l'estat d'alarma conseqüència del COVID-19, seran considerades de força major i podran ser objecte d'ERTO. Són considerades **causes de pèrdua d'activitat imputables a COVID-19 i a l'estat d'alarma**:

- Suspensió i 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 impedeixi greument continuar el desenvolupament ordinari de l'activitat.
- Situacions urgents i extraordinàries degudes al contagi de la plantilla o l'adopció de mesures d'aïllament preventiu decretats per l'autoritat sanitària.

La suspensió de contractes o reduccions de jornada per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció o derivades de força major es troba regulada a l'article 47 de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 2/2015, no obstant, en aquest cas apliquen certes **especificitats**:

- a) El procediment serà iniciat a sol·licitud de l'empresa, qui entregarà a l'autoritat laboral un informe sobre la pèrdua d'activitat com a conseqüència del COVID-19 adjuntant tota la documentació acreditativa. L'empresa també haurà de comunicar a les persones treballadores i traslladar-los l'informe i documentació acreditativa indicats prèviament, en cas d'existir, a la representació dels treballadors.
- b) L'autoritat laboral disposarà de 5 dies des de la sol·licitud per pronunciar-se, si bé únicament ho farà sobre l'existència o no de força major.
- c) Prèviament a la resolució de l'autoritat laboral, la Inspecció de Treball i Seguretat Social disposarà de 5 dies per emetre un informe potestatiu.
- d) Correspondrà a l'empresa decidir les mesures (suspensió o reducció de jornada), que sortiran efectes des de la data del fet causant de la força major.



En els ERTO autoritzats per motius de força major, la Tresoreria General de la Seguretat Social **exonerarà a l'empresa de l'abonament de la aportació empresarial a la cotització de la Seguretat Social** així com de les quotes per conceptes de recaudació conjunta mentre duri el període de suspensió de contractes o reducció de jornada autoritzat.

- En les empreses de **menys de 50 treballadors**, l'exoneració serà del 100%.
- En empreses de **50 treballadors o més**, l'exoneració de l'obligació de cotitzar serà del 75% de l'aportació empresarial.

Per gaudir de l'exoneració de l'aportació empresarial en la cotització dels treballadors s'aplicarà per la Tresoreria General de la Seguretat Social a instància de l'empresari, previ comunicació dels treballadors afectats i el període de suspensió o reducció de la jornada.

2. ERTO per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció:

Els ERTO per causes econòmiques, tècniques, organitzatives i de producció relacionades amb el COVID-19 se'ls aplicaran les següents **especificitats**:

- a) En els supòsits en que no existeixi representació legal dels treballadors, la **comissió representativa** d'aquests per la negociació del període de consultes estarà formada per **una persona de cada un dels sindicats més representatius i representatius del sector al que pertanyi l'empresa i tres persones treballadores de la pròpia empresa** escollits d'acord a l'article 41.4 de l'Estatut dels Treballadors. La comissió s'haurà de constituir en un termini de **5 dies**.
- b) El període de consultes entre l'empresa i la representació serà de **7 dies**.
- c) L'informe de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, la sol·licitud del qual serà potestativa per l'autoritat laboral, s'haurà d'emetre en un termini màxim de **7 dies**.

La suspensió o reducció de jornada en ambdós casos, ja sigui per força major o per causes econòmiques, tècniques, organitzatives i de producció, **estarà vigent mentre duri la situació extraordinària derivada del COVID-19**.

En ambdós casos, l'empresari tindrà la **obligació de mantenir els treballadors** que hagin estat objecte de l'ERTO durant un **mínim de 6 mesos** des del moment en que acabi la suspensió o reducció de jornada provocada pel COVID-19.

Es pot accedir a un **model de de Memòria justificativa** d'un Expedient de Regulació Temporal d'Ocupació:

<https://economistas.es/Contenido/Consejo/Coronavirus/24-03-20-Memoria-justificativa-de-un-expediente-temporal-de-regulación-de->



[empleo .pdf? t=1585066483&utm_source=mailpoet&utm_medium=email&utm_campaign=plantilla-nota-de-aviso-consejo-general-de-economists_166](#)

En relació a la **tramitació i abonament de les prestacions per atur**, l'article 3 del Reial Decret-Llei 9/2020 estableix que el procediment de reconeixement de la prestació contributiva per desocupació de totes les persones afectades per procediments de suspensió de contractes i reducció de jornada basats en les causes previstes pel Reial Decret-Llei 8/2020 (ERTO), s'hauran d'iniciar mitjançant **sol·licitud col·lectiva presentada per l'empresa a l'entitat gestora** de les prestacions per desocupació, actuant en representació dels treballadors afectats. La sol·licitud es complimentarà en el **model proporcionat per l'entitat gestora** de les prestacions per desocupació i inclourà, **per cada centre de treball afectat**, les següents dades:

- a) Nom o raó social de l'empresa, domicili, número d'identificació fiscal i codi de compte de cotització a la seguretat social al que figuren adscrits els treballadors la suspensió o reducció de jornada dels quals es sol·licita.
- b) Nom i cognoms, número d'identificació fiscal, telèfon i direcció de correu electrònic del representat legal de l'empresa.
- c) Número d'expedient assignat per l'autoritat laboral.
- d) Especificació de les mesures a adoptar, així com de la data d'inici en que cada una de les persones treballadores va quedar afectada per les mateixes.
- e) En el supòsit de reducció de la jornada, determinació del percentatge de disminució temporal, computada sobre la base diària, setmanal, mensual i anual.
- f) Als efectes d'acreditar la representació de les persones treballadores, una declaració responsable en la que haurà de constar que s'ha obtingut l'autorització d'aquelles per la seva presentació.
- g) La informació complementària que, en el seu cas, es determini per resolució de la Direcció General del Servei Públic d'Ocupació Estatal.

En el cas dels **ERTO per força major**, l'empresa disposarà de 5 dies des de la sol·licitud del ERTO per força major per presentar la sol·licitud. En el cas dels **ERTO per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció**, l'empresa disposarà de 5 dies des de la data en que hagi comunicat a l'autoritat laboral competent la seva decisió de realitzar l'ERTE. En el cas de que la sol·licitud d'ERTE s'hagués produït amb anterioritat a l'entrada en vigor del Reial Decret-Llei 9/2020, el termini de 5 dies es comptarà des de la data d'entrada en vigor de la norma.

Per més informació, es poden consultar les **preguntes freqüents** de la Federació Nacional de Treballadors Autònoms (ATA):

<https://ata.es/wp-content/uploads/2020/03/PREGUNTAS-FRECUENTES.pdf>



Normativa: Reial Decret-Llei 8/2020, de 17 de març, de mesures urgents extraordinàries per fer front a l'impacte econòmic i social del COVID-19.

Data de l'informe: 31 de març de 2020

Proveïdor: Daleph