



FAQS ERTOS-COVID-19

Una de les mesures aplicades pel govern espanyol davant la pandèmia del Covid 19 , ha estat el de facilitar els **Expedients de Regulació Temporal de l'Ocupació** per força major (ERTO) i per causes productives(ETOP) .

Es troben regulats bàsicament en els Reials decrets Llei 8/ 2020 de 17 de març i 9/2020 de 27 de març.

En ambdós casos, la reducció de la jornada o la suspensió de contracte, pot abastar la jornada sencera o un percentatge de la jornada. Un cop transcorregut el període de regulació o suspensió, **els contractes es reactiven en les condicions prèvies.**

- **Quan finalitzaran els ERTOS? Un cop acabi l'estat d'alarma?**

Un cop acabat l'estat d'alarma (en principi el 26 d' abril si no hi ha pròrroga).

L' empresa haurà de reincorporar a tots els treballadors en les mateixes condicions laborals que estaven amb anterioritat a l'expedient de regulació temporal d'ocupació – ERTOS -, i mantenir el nivell de ocupació durant els sis mesos següents. En cas contrari s'obligarà a l'abonament dels beneficis obtinguts (les quotes d'aportació empresarial a la seguretat social no pagades durant la suspensió dels contractes), amb els seus recàrrecs i possible inici de procediment sancionador corresponent si no es retornen voluntàriament.

En el cas de l'ETOP (per temes de producció) el període de temporalitat de la suspensió l' haurà establert la mateixa empresa al sol·licitar l'expedient.

- **Es poden modificar les causes de presentació de l'ERTO de causes productives a causes de força major després de la declaració d'alarma?**

No, s' ha de desistir de l'ERTO presentat i presentar-ne un de nou per força major.

- **Com s'articula el procediment de comunicació per la prestació d'atur per part de l'empresa?**

S'ha d'iniciar mitjançant una sol·licitud col·lectiva presentada per l'empresa davant del SEPE, que inclourà el model oficial per cada centre afectat.

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

Bonificació de quota patronal per suspensió de contractes de força major:

- 100% de la quota patronal empreses de menys de 50 treballadors
- 75% la resta d'empreses.

Important: aquesta bonificació de quota patronal només està prevista pels ERTOS per força major.

- **Quin import percebran les persones treballadores durant la suspensió dels contractes?**

Les persones treballadores durant la suspensió dels contractes percebran l'import corresponent a la prestació d'atur, la qual s'obté d'aplicar el **70% a la base reguladora** dels últims sis mesos.

- **Com afecta un EERTO en el còmput de les vacances dels treballadors?**

Mentre s'està en un EERTO no es generen ni vacances ni la part proporcional de les pagues extres.

- **I en l' antiguitat?**

El temps de suspensió s'equipara a temps efectivament treballat a efectes del càlcul de l'antiguitat en l'empresa del treballador.

- **Què passa si el treballador està de baixa o de vacances i se l' inclou en l'EERTO?**

En el cas dels treballadors en situació d'**incapacitat temporal (IT)**, aquests **continuarien percebent la seva prestació d'IT** fins el moment d'obtenir l'alta mèdica, moment en el qual passarien a percebre la prestació per desocupació mentre es trobi afectat per la suspensió

Si està de vacances quan comença l'EERTO, les deixa de gaudir i se li aplica l'EERTO.

- **Una vegada autoritzat un EERTO, es poden desafectar treballadors?**

Si l' empresa té activitat i necessita incorporar treballadors afectats per l'EERTO pot desafectar-los, per tant permet certa flexibilitat.

S'ha d'efectuar una comunicació al SEPE dels treballadors que es volen desafectar.

- **Es poden modificar les mesures de reducció inicialment autoritzades per la resolució de l'EERTO?**

No, si s'ha demanat un EERTO de suspensió de contracte o de reducció de jornada amb un percentatge determinat, aquests serien el condicionants de l'expedient, no admeten modificacions.

- **Si en una empresa s'ha presentat un ERTO incloent a part de la plantilla i, posteriorment, es considera necessari que l'ERTO afecti més treballadors/es per circumstàncies relacionades amb el COVID-19, pot l'empresa sol·licitar l'increment dels treballadors de l'ERTO inicialment presentat?**

No és possible incrementar el nombre de treballadors/es afectats en un ERTO ja presentat. L'empresa haurà de presentar un segon ERTO.

- **Puc acomiadar a persones un cop acabada la suspensió originada a l'ERTO? Puc acomiadar a les persones contractades en virtut de contracte temporal?**

El 98% dels ERTOS han estat per força major, això implica el compromís de mantenir la plantilla durant 6 mesos. El còmput de 6 mesos comença un cop acabat l'estat d'alarma.

Si es fa un acomiadament d'un treballador afectat per ERTO seria considerat improcedent.

Així mateix, s'ha de tenir en compte que Reial Decret-Llei 9/2020, de 27 de març especifica que no es poden entendre com justificatives de l'extinció del contracte de treball ni d'acomiadament les causes indicades al Reial Decret-Llei 8/2020. Per tant, no serà possible justificar cap acomiadament en les causes que motiven la necessitat de tramitar un expedient de regulació temporal de l'ocupació.

- **La incorporació de les persones treballadores de les empreses que han presentant ERTOS, han de ser de cop o pot ser esglaonada? Si és esglaonat en quins mesos ha d'estar garantida la incorporació?**

La incorporació al treball de forma esglaonada es pot produir durant la vigència de l'expedient.

L'ERTO per força major es pot haver demanat per suspensió o reducció de jornada. Si es un ERTO de suspensió de jornada, els treballadors s'hauran d'incorporar un cop finalitzat l'estat d'alarma o la pròrroga si fos el cas.

Per tant el treballador haurà d'incorporar-se segons la seva situació prevista en l'ERTO.

En l'ERTO per causes productives en el moment que es sol·licita l'autoritat laboral demana una previsió de la planificació dels períodes de treball.

- **Les persones que entrin han de ser a jornada sencera o pot ser a mitja jornada?**

Depèn de si l'ERTO / ETOP que es va demanar era per reducció de jornada o de suspensió de contracte. Si es va demanar per suspensió - jornada complerta - el treballador ha de tornar amb l'horari complet.

- **Com afecta els contractes temporals?**

Depèn de si es va a veure inclòs a l'ERTO o no. Si no està inclòs en el ERTO no ha canviat res. De manera que, quan finalitzi la durada prevista del seu contracte, l'empresa pot donar-lo per extingit

Si, per contra, l'inclouen en el ERTO, aquesta circumstància suposa la suspensió de la durada del seu contracte. Durant la vigència de l'ERTO el seu contracte queda suspès i es reprendrà quan finalitzi la suspensió. Si el contracte finalitza durant la suspensió, es passarà a la **situació legal de desocupació** amb dret a prestació.

- **Si se m'ha atorgat un ERTO per força major per silenci administratiu, pot l'administració revisar-lo més endavant?**

Sí, perfectament. De fet, s'ha previst expressament que l'autoritat laboral pot revisar els expedients durant un període de 4 anys.

Quan s'hagin generat prestacions per desocupació indegudes, sense perjudici de les sancions que corresponguin, l'empresa haurà d'ingressar al SEPE les quantitats que aquest hagués abonat als treballadors.

- **Com afecta el permís retribuït recuperable en el cas de treballadors inclosos en un ERTO?**

Als treballadors que ja tinguessin el seu contracte suspès per un ERTO no els afecta. Però aquells que estaven afectats per un ERTO de reducció de jornada, se'ls aplicarà el permís retribuït sobre el temps que encara continuaven treballant i, lògicament, només hauran de recuperar les hores que deixaran de treballar com a conseqüència d'això últim.

- **Quines condicions en l'àmbit de prevenció de riscos han de tenir en compte les empreses que estan sota un ERTO?**

Les mateixes que la resta d'empreses.

L'empresa haurien de facilitar als treballadors els EPIS necessaris (mascaretes i guants) i els treballadors estan obligats a complir les mesures de seguretat establertes: la separació entre treballadors i treballadores, rentat de mans, neteja de superfícies,...

Seria convenient que tots els treballadors es poguessin sotmetre a la prova del Coronavirus per evitar la infecció en el si de l'empresa.

Per qualsevol dubte recomanem que contacteu amb el vostre servei de prevenció.

L'administració ha tret diferents guies

1. Document creat pel Grup de Treball de l'Associació Catalana de Salut Laboral, per a l'elaboració de criteris per a la gestió de persones especialment vulnerables i treballadors/es especialment sensibles enfront el SARS-CoV-2 a les empreses de Catalunya. [Veure document](#)
2. Recomanacions per a empreses i persones treballadores sobre actuacions vinculades a les situacions que es puguin produir per l'efecte del coronavirus SARS-CoV-2", elaborat pel Consell de Relacions Laborals de Catalunya. [Veure document](#)
3. Document actualitzat elaborat pel Ministeri de Sanitat que conté directrius sobre bones pràctiques en els centres de treball, la activitat de la qual està permesa segons l'article 7 del Real Decret que declara l'estat d'alarma, i que conté mesures de prevenció de contagis del Covid-19. [Veure document](#)