

ERTO PER FORÇA MAJOR PER COVID-19

Força major (Article 22 de l'RDL 8/2020):

- Pèrdues d'activitat com a conseqüència de la COVID-19.
- Tancament temporal de locals d'afiliació pública.
- Restriccions en el transport públic i, en general, de la mobilitat de les persones i/o les mercaderies.
- Manca de subministraments que impedeixi 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.

PROCEDIMENT (Articles 32 i 33 del RD 1483/2012, i article 22 del RDL 8/2020)

1. Sol·licitud de l'empresa a l'autoritat laboral competent.
2. Acompanyar informe relatiu a la pèrdua d'activitat com a conseqüència de la COVID-19.
3. Simultàniament comunicació als treballadors o als representants legals.

Documentació obligatòria:

- Alta de sol·licitud.
- Document en què s'indiqui el període de durada de l'ERTO, activitat de l'empresa, i compromís de manteniment de l'ocupació (6 mesos des de la data de represa de l'activitat).
- Memòria o informe justificatiu de la causa al·legada (centres afectats per suspensió de l'activitat d'acord RD 463/2020: qualsevol document que acrediti aquesta circumstància).
- Còpia de la comunicació a la representació de les persones treballadores o a les persones treballadores.
- Relació nominal de treballadors afectats, desglossada per província i CCAA, amb número de DNI/NIE i d'afiliació a la SS.

INSTRUCCIONS DE PRESENTACIÓ

Són competència del Ministerio de Trabajo els ERTes que afecten centres de treball de més d'una CCAA. Excepció: si el 85% de la plantilla presta serveis en una mateixa comunitat autònoma.

Presentació telemàtica:

- La Sede Electrónica del Ministerio de Trabajo y Economía Social, a la qual es pot accedir a través de la seva pàgina web.
- Des del següent enllaç: <https://expinterweb.mtramiss.gob.es/ley11/inicio/showTramites.action?proc=1&procedimientoSel=310>
- Registre Electrònic General de l'AGE: https://sede.administracion.gob.es/PAG_Sede/ServiciosElectronicos/RegistroElectronicoComun.html

1

Resolució de l'autoritat laboral: Es dictarà en 5 dies des de la sol·licitud.

Informe potestatiu de la Inspecció de Treball i Seguretat Social: termini improrrogable de 5 dies.

2

Si l'autoritat laboral CONSTATA FORÇA MAJOR: L'empresa decidirà les mesures de suspensió de contractes que tenen efectes des de la data de el fet causant de la força major i les ha de comunicar a la representació dels treballadors i a l'autoritat laboral.

Si l'autoritat laboral NO CONSTATA FORÇA MAJOR: L'empresa haurà d'abonar els salaris no percebuts pels treballadors, i:

1. Podrà impugnar davant la jurisdicció social.
2. **Podrà iniciar el procediment de suspensió de contractes o reducció de jornada per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o productives.**

3

NOVETAT

Exoneració quotes empresarials a la SS:

Empreses amb menys de 50 treballadors en situació d'alta en SS a data 29/2/20:

Exoneració del 100% en l'aportació empresarial i en les quotes de recaptació conjunta mentre duri la suspensió o reducció autoritzada.

Empreses amb 50 o més treballadors en situació d'alta en SS a data 29/2/20:

Exoneració del 75% en l'aportació empresarial i en les quotes de recaptació conjunta mentre duri la suspensió o reducció autoritzada.

L'exoneració de quotes s'aplicarà per la Tresoreria General de la Seguridad Social a instància de l'empresari, prèvia comunicació de la identificació dels treballadors i període de la suspensió o reducció de jornada. A efectes de control de l'exoneració de quotes serà suficient la verificació que el Servei Públic d'Ocupació Estatal procedeixi a el reconeixement de la corresponent prestació per atur pel període de què es tracti.



ALERTA!

Aquestes exoneracions estan supeditades al manteniment de l'ocupació en l'empresa durant el termini de 6 mesos des de la data de represa de l'activitat. Per tant, si es redueix la plantilla durant aquest període tals exoneracions hauran de retornar i, a més, amb els recàrrecs corresponents.



ERTO PER CAUSES ECONÒMIQUES, TÈCNiques, ORGANITZATIVES O DE PRODUCCIÓ

L'Article 1.2 RD 1483/2012 considera que:

- Causes econòmiques: dels resultats de l'empresa es desprèn una situació econòmica negativa.
- Hi concorren causes tècniques: canvis en l'àmbit dels mitjans o instruments de producció.
- Causes organitzatives: canvis en l'àmbit dels sistemes i mètodes de treball de personal o en la manera d'organitzar la producció.
- Causes productives: canvis en la demanda dels productes o serveis que l'empresa pretén col·locar al mercat.

PROCEDIMENT (Títol I de l'RD 1483/2012, i art. 23 de l'RDL 8/2020)

1

Comunicació als representants dels treballadors que es va a iniciar l'ERTO i sol·licitant-los que comuniquin qui va a constituir la **comissió negociadora**. La comissió ha d'estar constituïda en 5 dies.

Si no hi ha representació legal la comissió representativa s'integrarà per:

1. Els sindicats més representatius del sector al qual pertanyi l'empresa i amb legitimació per formar part de la comissió negociadora del conveni col·lectiu d'aplicació.
2. Per tres treballadors de la pròpia empresa.

Obertura de el període de consultes aportant tota la documentació.

Termini de consultes màxim: 7 dies.

S'ha d'establir un calendari de reunions. La primera reunió se celebrarà -excepte pacte en contra- en un termini no inferior a 1 dia des del lliurament de la documentació. S'ha de presentar acta de totes les reunions.

DOCUMENTACIÓ:

- Especificació de les causes que motiven la suspensió de contractes o la reducció de jornada.
- Nombre i classificació professional dels treballadors afectats. Quan el procediment afecti més d'un centre de treball, aquesta informació ha d'estar desglossada per centre de treball i, si s'escau, província i comunitat autònoma.
- Nombre i classificació professional dels treballadors empleats habitualment en l'últim any. Quan el procediment de suspensió de contractes o reducció de jornada afecti més d'un centre de treball, aquesta informació ha d'estar desglossada per centre de treball i, si s'escau, província i comunitat autònoma.

- Concreció i detall de les mesures de suspensió de contractes o reducció de jornada.
- Criteris considerats per a la designació dels treballadors afectats per les mesures de suspensió de contractes o reducció de jornada.
- Còpia de la comunicació dirigida als treballadors o als seus representants sobre la seva intenció d'iniciar el procediment de suspensió de contractes o reducció de jornada.
- Representants dels treballadors que integraran la comissió negociadora o, si s'escau, indicació de la manca de constitució d'aquesta en els terminis legals.
- Memòria explicativa de les causes de la suspensió de contractes o reducció de jornada i els restants aspectes relacionats en aquest apartat.

2

3

Simultàniament, l'empresari farà arribar còpia a l'autoritat laboral de l'escrit iniciador i informació sobre la composició de la comissió negociadora.

Informe potestatiu de la Inspecció de Trabajo y Seguridad Social: termini improrrogable de 7 dies.

L'autoritat laboral ha de fer trasllat de la comunicació inicial i de la documentació **a l'entitat gestora de les prestacions per desocupació i a la Inspecció de Trabajo y Seguridad Social.**

4

L'empresari ha de comunicar a l'autoritat laboral el **resultat de el període de consultes**, remetent totes les actes de les reunions celebrades i signades per tots els assistents.

SI HI HA ACORD: Còpia íntegra del mateix.

SI NO HI HA ACORD: Es remetrà als representants dels treballadors i a l'autoritat laboral la seva decisió final sobre la suspensió de contractes o reducció de jornada. La comunicació s'ha de fer en un termini màxim de 15 dies des de l'última reunió celebrada en el període de consultes, caducant el procediment en cas contrari.

5

Autoritat laboral remetrà a la Administración de la Seguridad Social còpia de la decisió final o de l'acord assolit, fent constar la data en què l'empresari va remetre la comunicació.

6

7

L'empresari notificarà individualment als treballadors afectats les mesures de suspensió de contractes o reducció de jornada que produiran efectes des de la notificació a l'autoritat laboral, llevat que en la mateixa s'hagués establert una data posterior. Aquesta notificació individual recollirà els dies concrets afectats per les mesures i, si s'escau, l'horari de treball afectat per la reducció de jornada durant tot el període en el qual s'estengui la seva vigència.

NOVETAT PER AMBDÓS PROCEDIMENTS

Els treballadors afectats tindran accés a la protecció per desocupació encara que no tinguin el període mínim de carència exigida.

Durada: fins a la finalització de el període de suspensió del contracte de treball o de reducció de la jornada.

Base reguladora: la resultant de la mitjana de les bases dels últims 180 dies cotitzats o, si no, del període de temps inferior, immediatament anterior a la situació legal de desocupació, treballats a l'empresa de la relació laboral afectada per les circumstàncies extraordinàries que han originat directament la suspensió del contracte o la reducció de la jornada de treball.

Els períodes de la prestació consumits durant aquesta suspensió no comptaran com gastats davant hipotètiques futures prestacions.

Les prestacions per desocupació percebudes pels **treballadors fixos discontinus** que hagin vist suspesos els seus contractes a conseqüència de la COVID-19 durant períodes que haguessin estat d'activitat, podran tornar a percebre amb un límit màxim de 90 dies quan tornin a trobar-se en situació d'atur.

Mentre dura l'actual situació que comporta, entre altres afectacions, limitació de moviments, les sol·licituds d'alta inicial o represa de la prestació i el subsidi per desocupació realitzada fora de termini no implicarà que es redueixi la durada del dret a la prestació.