



Informació sobre l'ERTO de força major

Elaborat per la Unió General de Treballadors de Catalunya. www.ugt.cat Actualitzat a 27 d'abril de 2020



Recordem que les mesures alternatives, particularment el treball a distància, hauran de ser prioritàries davant del cessament temporal o reducció de l'activitat. El RD Llei 15/2020, de 21 d'abril, prorroga durant dos mesos més el caràcter preferent del treball a distància.

1. QUÈ ÉS UN ERTO?

És un expedient de regulació temporal d'ocupació, és a dir, una suspensió temporal dels contractes.

2. ERTO PER FORÇA MAJOR

Les empreses afectades per la crisi de la COVID-19 podran sol·licitar un ERTO de caràcter urgent per causa de força major, davant el tancament obligat dels centres de treball, la cancel·lació d'activitats, restriccions a la mobilitat de les persones o mercaderies, aïllament per contagi, manca de subministraments, entre altres.

3. EXCEPCIONS

1. El RD 463/2020, es refereix a la suspensió de l'obertura al públic. Així doncs, no estaran afectades per força major totes aquelles tasques o treballs que es puguin seguir realitzant encara que l'activitat estigui tancada al públic, com per exemple els restauradors dels museus.
2. Les activitats d'hostaleria i restauració estan suspeses, però es permet poder prestar el servei d'entrega a domicili; així doncs, el personal dedicat a aquest servei tampoc estaria afectat per la força major.
3. Cap d'aquests supòsits pot suposar causa de força major:
 - a. Quan es paralitzi l'activitat per risc greu o imminent.
 - b. Quan l'empresa al·legui força major perquè no pot complir el requeriment de proveir els EPI necessaris a treballadors i treballadores.
 - c. Quan hi ha un tancament de les instal·lacions per incompliment de les recomanacions sanitàries.

4. ERTO PER FORÇA MAJOR PARCIAL

S'ha modificat la regulació d'ERTO per força major. S'ha incorporat el concepte de *força major parcial* en el cas de les empreses que es dediquen a activitats essencials.

La força major d'una activitat essencial pot tenir caràcter parcial i no estendre's, per tant, a tota la plantilla d'una empresa, sinó només a aquella part de l'activitat no afectada per les condicions de manteniment de l'activitat.

5. PROCEDIMENT

Tramesa per part de l'empresa a l'autoritat laboral competent, de l'informe relatiu a la vinculació de la mesura proposada.

L'autoritat laboral haurà de resoldre en el termini de 5 dies. En aquests dies, la inspecció de treball podrà emetre o no l'informe, que tindrà, en tot cas, caràcter potestatiu per l'autoritat laboral.

Si l'autoritat laboral no emet una resolució en el termini de 5 dies, opera el silenci administratiu i, per tant, l'ERTO queda automàticament autoritzat.

6. DES DE QUAN I FINS QUAN TENEN VIGÈNCIA LES CAUSES DE FORÇA MAJOR DECRETADES?

Els efectes de la suspensió de contracte o reducció de jornada s'entenen produïts, amb efectes retroactius, des de la data del fet causant; és a dir, des del 14 de març i fins que persisteixin les circumstàncies greus i extraordinàries que han generat la força major.

La durada màxima d'aquest tipus d'ERTO serà la de l'estat d'alarma decretat i les seves possibles pròrrogues.

7. COM ENS AFECTA L'ERTO?

Els treballadors i treballadores afectats per l'ERTO passen a cobrar la prestació per desocupació els dies de durada de l'expedient. La percepció és del 70% de la base reguladora, amb millores d'aquestes quanties en cas de tenir fills menors a càrrec.



Durant 6 mesos es cobra el 70% de la base reguladora. A partir del sisè mes se'n cobra el 50%.

Hi ha tres trams màxims de pagaments a la Seguretat Social:

- Treballadors/ores amb 2 o més fills, 1.411, 83 euros bruts
- Treballadors/ores amb 1 sol fill, 1.254,96 euros bruts
- Treballadors/ores sense fills, 1.098,09 euros bruts

8. QUINS EFECTES TÉ SOBRE LES COTITZACIONS?

Cap efecte. Durant la durada de l'ERTO per força major, es manté la consideració d'aquest període com efectivament cotitzat amb caràcter general.

9. QUI TÉ DRET A REBRE LA PRESTACIÓ?

Tots els treballadors i treballadores afectats, encara que no tinguin el període mínim de cotització requerit que, recordem, és de 12 mesos cotitzats en els últims 6 anys.

10. CONSUMEIXO ATUR, AMB AQUESTA SUSPENSÍO?

No es consumirà atur, es posa en marxa el funcionament del comptador a zero. Així, els períodes de desocupació consumits durant aquesta suspensió no perjudicaran el reconeixement de futures prestacions per desocupació.

11. COM M'AFECTA SI SÓC TREBALLADOR/ORA FIX DISCONTINU?

El RD Llei 15/2020, de 21 d'abril, regula una major protecció per a treballadors i treballadores que tenen un contracte fix discontinu i els que realitzen treballs fixos i periòdics que es repeteixen en determinades dates, de manera que podran incorporar-se als ERTO o percebre una prestació fins i tot quan hagin esgotat l'atur.

El precepte normatiu intenta donar diverses solucions protectores a les variades situacions en què es pot trobar un treballador o treballadora fix discontinu. Tot seguit us les detallem:

1. Si l'empresa ha fet un ERTO vinculat a la COVID-19: No s'exigiran cotitzacions prèvies pel dret a la prestació d'atur (no s'exigirà un període de carència) i no es consumirà atur, ja que es posarà en funcionament l'anomenat «comptador a zero».
2. Si es paralitza el treball per la crisi sanitària, en un moment que hauria estat d'activitat normal: els treballadors i treballadores en aquesta situació tindran dret a una prestació d'atur contributiva si n'han generat el dret, i la pròxima vegada que es tornin a quedar a l'atur podran tornar a rebre la prestació ampliada fins a 90 dies, que es consideraran no consumits. Per tant, en aquesta situació es canvia el «comptador a zero» pels 90 dies.
3. Si no s'incorporen a la feina en la data prevista; en aquest cas, es preveuen dues situacions:
 - a. Si es cobra la prestació o subsidi d'atur: es continuarà rebent la prestació o subsidi.
 - b. Si no s'estava cobrant la prestació o subsidi d'atur, però es tenia el període cotitzat per una nova prestació contributiva: en aquest cas, s'obtindrà la prestació d'atur i només serà necessària la certificació empresarial de la impossibilitat de la reincorporació pel reconeixement del dret.En tots dos casos, la pròxima vegada que aquestes persones es quedin a l'atur, podran tornar a rebre la prestació ampliada fins a 90 dies, que es consideraran no consumits.
4. Si no hi ha incorporació a l'activitat o aquesta s'ha vist interrompuda per motiu de la COVID-19, i no es té període cotitzat per a la prestació contributiva o bé s'ha esgotat la prestació d'atur abans de la incorporació i no s'ha cotitzat prou per generar una nova prestació: es cobrarà fins a 90 dies de prestació contributiva i només serà necessària la certificació empresarial de la impossibilitat de la reincorporació pel reconeixement del dret.

12. SI TREBALLO PER A UNA EMPRESA SUBCONTRACTADA, PODEN APLICAR-ME UN ERTO DE FORÇA MAJOR?

Si l'empresa principal de l'empresa subcontractada està afectada per un ERTO de força major, la causa d'aquesta força major s'estendria a la contracta i, per tant, l'empresa subcontractada també podria aplicar un ERTO de força major. Seria el cas, per exemple, de les contractes d'un menjador escolar o del transport escolar.

Si, en canvi, l'empresa principal continua realitzant la seva activitat normal o ha plantejat un ERTO però no de força major, l'empresa subcontractada no està afectada per causa de força major.



13. EN UN EERTO NO HI HA INDEMNITZACIÓ?

No n'hi ha, ja que no finalitzes la teva relació amb l'empresa. Només reps el salari o la part proporcional del mes treballat i la liquidació o gaudi de les vacances pendents de gaudir generades fins a l'inici de l'ERTO.

14. COM SE SOL·LICITA LA PRESTACIÓ?

L'empresa és qui tramita la prestació amb el SEPE, per tant, les persones afectades per un EERTO de força major no han de demanar cita prèvia ni amb el SEPE ni amb el SOC: només cal que facilitin la documentació necessària a l'empresa si aquesta els la demana.

Per cobrar la prestació:

- Si la persona afectada no ha estat mai inscrita com a demandant de feina, caldrà que ho faci. Per fer-ho, hi ha dues opcions:
 - Formulari en línia: www.bit.ly/formularisoc
 - Per telèfon: trobareu el telèfon de la vostra oficina de treball en l'enllaç següent: www.bit.ly/cercadoroficines
- Si la persona afectada ja ha estat apuntada com a demandant de feina, no caldrà fer res més.

https://serveiocupacio.gencat.cat/web/_content/00_inici/Imatges/Infografia_-_Demanda_ocupacio_-_formulari_25_03_2020.pdf

15. COMUNICACIÓ DE LES EMPRESES ALS TREBALLADORS/ORES

Les empreses comunicaran a tots els seus treballadors/ores per escrit l'ordre de no assistir al seu lloc de treball i informaran del tràmit de l'ERTO per causa de força major.

16. COM AFECTA L'ERTO A LES MEVES CONDICIONS LABORALS?

En finalitzar l'ERTO, els treballadors i treballadores s'incorporaran a la feina amb tots els drets i condicions salarials, de jornada, antiguitat, etc., que tenien abans d'iniciar-se l'expedient.

En cas d'acomiadament posterior, el període d'ERTO computaria a l'efecte d'indemnització.

17. I ELS TREBALLADORS/ORES AMB CONTRACTES EVENTUALS?

També passen a l'ERTO, amb l'excepció que quan arribi la data que tenia de finalització del contracte, el treballador/ora serà baixa a l'empresa i continuarà cobrant del SEPE.

18. I SI ESTIC DE BAIXA PER IT?

Mentre tinguin una baixa per IT, l'ERTO no els afecta; una vegada que els donin d'alta, automàticament passarien a la desocupació i haurien d'arreglar la seva documentació també a través de la pàgina del SEPE (www.sepe.es/homesepe).

19. I SI ESTIC D'EXCEDÈNCIA?

Si s'acabés una excedència enmig d'un EERTO passaria exactament el mateix que en situació d'IT: la persona s'hauria d'incorporar al seu lloc de treball, i en aquells convenis on es reconegui la incorporació immediata d'aquestes excedències, passaria també a la situació de desocupació.

20. I SI ESTIC COBRINT UNA EXCEDÈNCIA?

Els treballadors que estiguin contractats per substitució d'una excedència o contracte d'interinitat, entrarien a l'ERTO mentre no s'acabi el motiu de substitució, i si no fos així, es consideraria acomiadament improcedent.