

GUIA ERTO

VALLBĒ

CONTINGUT

Legislació general.....	3
ERTO per força major derivada de l'aplicació del Reial Decret 463/2020, de 14 de març (cas 1)	3
Procediment.....	3
ERTO per força major per causa directa amb el COVID-19 (cas 2).....	4
Procediment.....	5
Efectes comuns als ERTOS derivats de força major.....	7
ERTO per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o productives (cas 3).....	7
Procediment.....	8
Efectes.....	10
Qüestions relatives a la sol·licitud de la prestació de l'atur	11
Pel que fa al dret de les persones treballadores a percebre la prestació	11
Comunicació, sol·licitud i efectes de la prestació	12
FASE 1:	12
FASE 2:	14
ERTO als centres sanitaris, residències i centres socials.....	15
ERTO a l'Administració Pública	15
ERTO en empreses en concurs de creditors.....	16
Sancions per falsedats o incorreccions en els ERTOS	18
Suspensió de la durada màxima dels contractes temporals	18

Legislació general

L'article 47 de l'[Estatut dels Treballadors](#) preveu la suspensió dels contractes de treball quan es produeixin "causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció o derivades de força major". Aquesta possibilitat és de caràcter temporal (i es coneix com ERTO) i està desenvolupada en el [Reial Decret 1483/2012](#), de 29 d'octubre, pel qual s'aprova el reglament dels procediments d'acomiadament col·lectiu i de suspensió de contractes i reducció de jornada.

Amb la publicació del [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 s'han establert, a la pràctica, **TRES** procediments diferents per fer un ERTO, veient-se modificat el procediment fins aleshores previst al Reial Decret 1483/2012.

ERTO per força major derivada de l'aplicació del Reial Decret 463/2020, de 14 de març (cas 1)

Afecta les empreses que estaven incloses dins del llistat d'activitats detallades a l'Annex I del Reial Decret 463/2020, de 14 de març, pel qual es va declarar l'Estat d'Alarma. Sembla que el control d'estar inclòs es farà mitjançant l'epígraf d'activitat. En aquest cas el procediment és el següent:

Procediment

- 1) Notificació de la voluntat de fer l'ERTO a la RLT o a tots els treballadors si no existeix RLT.
- 2) Simultàniament, en document oficial que està a la [pàgina de gencat](#) en formularis Expedients Regulació per força major, únicament on-line (amb certificat digital) es sol·licita de l'Autoritat laboral la declaració de força major adjuntant una Memòria, un [Excel amb dades](#) (que es troba amb els formularis) i la comunicació a la RLT o als treballadors.

3) L'Autoritat laboral té un termini de 5 dies laborables per emetre resolució mitjançant la que es constati l'existència de la causa al·legada per l'empresa. En cas de no emetre resolució en el termini indicat d'acord amb el [Reial Decret-Llei 9/2020](#), de 27 de març, pel qual s'adopten mesures complementàries, en l'àmbit laboral, per a pal·liar els efectes derivats del COVID-19, el silenci de l'Administració es considerarà positiu. Així s'estableix a l'Exposició de motius de la citada normativa, així com de la consideració que fa respecte les limitacions de la durada màxima dels ERTOS per força major *"tant en aquells expedients respecte dels quals recaigui resolució expressa com als que siguin resolts per silenci administratiu"*. La possibilitat que un ERTO sigui aprovat per silenci positiu queda, per tant, establerta en aquesta norma.

4) Des de la data de la sol·licitud de l'expedient de regulació temporal d'ocupació, l'Empresa té un termini de 5 dies per comunicar al SEPE la sol·licitud col·lectiva de prestacions, que s'efectuarà per mitjans electrònics (veure apartat *Qüestions relatives a la sol·licitud de la prestació d'atur*).

5) Quan l'Autoritat laboral declara la força major, s'ha de fer un escrit a l'Autoritat Laboral notificant les mesures adoptades (on-line i amb els formularis de Gencat), es notifica la carta de suspensió d'activitats per força major als afectats i s'ha de comunicar al SEPE per mitjans electrònics el certificat d'empresa una vegada adoptada la decisió empresarial (veure apartat *Qüestions relatives a la sol·licitud de la prestació d'atur*).

ERTO per força major per causa directa amb el COVID-19 (cas 2)

Afecta els casos de suspensió (o reducció temporal de la jornada) que tinguin la seva causa directa en pèrdues d'activitat a conseqüència del COVID-19, inclosa la declaració de l'estat d'alarma, que impliqui suspensió o 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 les mercaderies, manca de subministraments que impedeixin greument continuar amb el desenvolupament ordinari de l'activitat, o bé en situacions urgents i extraordinàries degudes al contagi de la plantilla o l'adopció de mesures d'aïllament preventiu decretats per l'autoritat sanitària, que quedin

degudament acreditats. Totes elles, tindran la consideració de provinents d'una situació de força major.

La Direcció General del Treball, [Ampliación Criterio Interpretativo Dirección General de Trabajo sobre ERTes](#), ha concertat que es podran incloure en aquests supòsit els casos que tinguin la seva causa directa en pèrdues d'activitat a conseqüència del COVID-19. I concreta que la seva no inclusió en aquest supòsit hagués hagut de comportar situacions en les que s'hagués imposat a les empreses càrregues desproporcionades que de cap manera haguessin pogut reduir-ne les seves conseqüències adoptant alguna mesura alternativa, existint una absoluta desconexió entre el supòsit que comporta la causa de la falta d'activitat i l'àmbit d'actuació de la pròpia empresa.

Per incloure's en aquests supòsit han de concórrer els següents requisits:

- a) El caràcter inevitable sobre l'activitat productiva, en el sentit abans esmentat desvinculat de l'àrea d'actuació de la pròpia empresa.
- b) La impossibilitat objectiva de seguir prestant serveis.
- c) El medi instrumental en virtut del qual es produeixen les anteriors conseqüències ha de ser de forma necessària alguns dels mencionats al primer paràgraf d'aquest cas 2 (Suspensió o cancel·lació d'activitats, restriccions en el transport públic, i en general, de la mobilitat de les persones i/o mercaderies, falta de subministres que impedeixin greument continuar amb el desenvolupament ordinari de l'activitat).

Procediment

En aquests casos s'aplica el mateix procediment indicat anteriorment:

- 1) El procediment s'iniciarà mitjançant sol·licitud de l'empresa ([formulari](#)) i [l'Excel amb les dades específiques](#), que s'acompanyaran d'un informe relatiu a la vinculació de la pèrdua d'activitat a conseqüència del COVID-19, així com, si és el cas, de la corresponent documentació acreditativa.

2) L'empresa ha de comunicar la seva sol·licitud a les persones treballadores i traslladar l'informe anterior i la documentació acreditativa, en cas d'existir, a la representació d'aquestes. Sembla, per tant, que són dues actuacions diferents: Informar a TOTS els treballadors i, si existeix RLT, traslladar-los l'informe i la documentació.

3) L'existència de força major, com a causa motivadora de suspensió dels contractes o de la reducció de jornada prevista en aquest article, ha de constatar-la l'Autoritat Laboral, qualsevol que sigui el nombre de persones treballadores afectades.

4) La resolució de l'Autoritat Laboral es dictarà en el termini de cinc dies laborables des de la sol·licitud, previ informe, si escau, de la Inspecció de Treball i Seguretat Social i s'ha de limitar a constatar l'existència, quan sigui procedent, de la força major al·legada per l'empresa. Com l'anterior cas, en cas de no resoldre en aquest termini el silenci administratiu tindrà la consideració de positiu d'acord amb el [Reial Decret-Llei 9/2020](#), de 27 de març, pel qual s'adopten mesures complementàries, en l'àmbit laboral, per a pal·liar els efectes derivats del COVID-19. Així mateix ho ha establert la Direcció General de Treball al seu criteri [Ampliación Criterio Interpretativo Dirección General de Trabajo sobre ERTes](#), d'acord amb l'article 24 de la [Llei 39/2015, d'1 d'octubre](#). A més a més, d'acord amb l'article 23 l'esmentada [Llei 39/2015, d'1 d'octubre](#), cal tenir en compte que l'Autoritat Laboral podrà acordar l'ampliació del termini de 5 dies per resoldre-ho haurà de fer de forma motivada i haurà de notificar-ho als interessats. De manera que en aquest cas l'ampliació seria pel període equivalent, sent finalment el termini per resoldre de 10 dies laborables. O fins i tot podria acordar la suspensió del termini per resoldre en cas de necessitat de requeriment de més informació/documentació.

Per tant, fins aquí és el mateix procediment que en l'anterior apartat, cas 1. La diferència estarà en què s'exigirà un grau de prova de l'afectació major, ja que en el l'anterior cas era suficient estar inclòs a l'Annex I del Reial Decret 463/2020 i aquí s'hauria d'acreditar que la pèrdua d'activitats té causa directa en el Covid-19.

6) Des de la data de la sol·licitud de l'expedient de regulació temporal d'ocupació, l'Empresa té un termini de 5 dies per comunicar al SEPE la sol·licitud col·lectiva de

prestacions, que s'efectuarà per mitjans electrònics (veure apartat *Qüestions relatives a la sol·licitud de la prestació d'atur*).

7) Quan l'Autoritat laboral declara la força major, s'ha de fer un escrit a l'Autoritat Laboral notificant les mesures adoptades (on-line i amb els formularis de Gencat), es notifica la carta de suspensió d'activitats per força major als afectats i s'ha de comunicar al SEPE per mitjans electrònics (veure apartat *Qüestions relatives a la sol·licitud de la prestació d'atur*).

Efectes comuns als ERTOS derivats de força major

La resolució de l'Autoritat laboral mitjançant la que es constati l'existència de la força major tindrà efectes declaratius, en tant que les mesures adoptades tindran efectes des de la data del fet causant de la força major. En aquest cas, des de l'entrada en vigor del [Reial Decret 463/2020](#).

Així mateix, la durada de les mesures es perllongarà mentre es mantingui la situació extraordinària del COVID-19, amb independència del que s'hagués sol·licitat per l'Empresa i finalitzarà un cop finalitzi l'estat d'alarma decretat pel Govern (D.A. 1a del [Reial Decret-Llei 9/2020](#), de 27 de març).

Un altre dels efectes d'aquesta mesura és que, mentre perduri la situació de força major, l'empresa quedarà exonerada del pagament del 75% de l'aportació empresarial a la Seguretat Social arribant aquesta exoneració al 100% de la quota quan es tracti d'empreses de menys de 50 treballadors (tenint en compte la plantilla existent a 29/2/2020).

ERTO per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o productives (cas 3)

En els supòsits que es decideixi per l'empresa la suspensió de contractes o la reducció de jornada per causes econòmiques, tècniques, organitzatives i de producció relacionades amb el COVID-19, s'aplicarà el procediment ordinari amb algunes especialitats.

La diferència és clara. El cas 2 (per força major) requereix que l'ERTO tingui CAUSA DIRECTA en pèrdues d'activitat a conseqüència del COVID-19, inclosa la declaració de l'estat d'alarma (quedant restringit als supòsits indicats a la norma: que la pèrdua d'activitat obligui a la suspensió o 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 les mercaderies; manca de subministraments que impedeixin greument continuar amb el desenvolupament ordinari de l'activitat; o bé en situacions urgents i extraordinàries degudes al contagi de la plantilla o l'adopció de mesures d'aïllament preventiu decretats per l'autoritat sanitària) i el cas 3 es planteja per existir una situació un descens d'activitat RELACIONADA amb el COVID-19.

Procediment

El procediment s'escurça i es simplifica però comporta:

1) Notificació a la RLT de la voluntat de fer un ERTO i sol·licitud que designin comissió negociadora, en el termini màxim de 5 dies. Si no hi ha RLT s'informa a tots els treballadors que es vol fer un ERTO i que tenen 5 dies per designar una comissió negociadora designada entre els sindicats que negocien el conveni. La comissió ha d'estar conformada per una persona per cada un dels sindicats que compleixin aquests requisits, prenent-se les decisions per les majories representatives corresponents. En cas de no conformar-se aquesta representació, la comissió estarà integrada per tres treballadors de la pròpia empresa, elegits d'acord amb el que recull l'article 41.4 de l'Estatut dels Treballadors.

2) Notificació a la comissió designada per la RLT o pels treballadors de l'inici del període de consultes i informació a l'Autoritat laboral amb el [formulari oficial on-line](#) del Gencat de l'inici del procediment. Juntament amb la notificació de l'inici del període de consultes s'ha de posar a disposició de la comissió dels treballadors la documentació de l'article 17 del [Reial decret 1483/2012](#), de 29 d'octubre, pel qual s'aprova el Reglament dels procediments d'acomiadament col·lectiu i de suspensió de contractes i reducció de jornada:

- L'especificació de les causes que motiven la suspensió de contractes o la reducció de jornada.
- El 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 escau, província i comunitat autònoma.
- El nombre i classificació professional dels treballadors empleats habitualment en l'últim any. Quan el procediment afecti més d'un centre de treball, aquesta informació ha d'estar desglossada per centre de treball i, si escau, província i comunitat autònoma.
- La concreció i detall de les mesures de suspensió de contractes o reducció de jornada.
- Els criteris tinguts en compte per a la designació dels treballadors afectats per les mesures de suspensió de contractes o reducció de jornada.
- La còpia de la comunicació dirigida als treballadors o als seus representants per la direcció de l'empresa de la seva intenció d'iniciar el procediment de suspensió de contractes o reducció de jornada (és a dir, l'escrit del punt anterior).
- Els representants dels treballadors que integraran la comissió negociadora o, si escau, indicació de la manca de constitució d'aquesta en els terminis legals.

3) L'Autoritat Laboral, potestativament, informará a Inspecció de Treball.

4) Període de consultes que es redueix a un màxim de 7 dies.

5) Un cop finalitzat el període de consultes, en un termini màxim de 15 dies des de l'última reunió, s'ha de comunicar la decisió empresarial, amb o sense acord, a la comissió negociadora i individualment a tots els treballadors afectats.

Consell: Es pot aprofitar el pas anterior per demanar l'autorització als treballadors per presentar la sol·licitud de la prestació de l'atur al SEPE en el seu nom i informar-los que –si mai no han estat inscrits– poden donar-se d'alta com a demandants d'ocupació per agilitzar el cobrament.

6) Amb acord o sense, l'empresa decideix quines mesures adoptar i informa, mitjançant el formulari on-line, a l'Autoritat laboral, juntament amb l'Excel amb les dades específiques dels treballadors afectats per la decisió. Finalment s'ha de comunicar al SEPE i remetre els certificats d'empresa en el termini màxim de 5 dies des de la comunicació a l'Autoritat Laboral (veure apartat *Qüestions relatives a la sol·licitud de la prestació de l'atur*).

Efectes

La diferència fonamental entre els ERTOS derivats per causa de força major, i l'ERTO derivat de causes econòmiques, tècniques, organitzatives i/o productives és el període d'efectes dels mateixos.

Els ERTOS derivats de força major limiten estrictament els seus efectes a la causa que els motiva. Per una banda, això permet que els efectes de les mesures que adopti l'Empresa es puguin retrotraure en el temps -independentment de la data de sol·licitud- al fet causant (14 de març, data en la que es publicà el Reial Decret 463/2020 de l'estat d'alarma). Així mateix, els seus efectes es mantindran mentre perduri aquesta situació excepcional, amb independència del sol·licitat per l'empresa. Per tant, finalitzarà automàticament una vegada s'aixequi l'estat d'alarma.

Per l'altra banda l'ERTO per causes econòmiques, tècniques, organitzatives i/o productives, tindrà efectes a partir de la comunicació a l'Autoritat Laboral posterior al període de consultes. Per tant, veiem com la data d'aplicació de les mesures que es plantegin pot demorar-se en el temps, i en cap cas es podran aplicar les mesures amb caràcter retroactiu. No obstant i a diferència del que succeeix amb la força major, aquests ERTOS no veuran subjectes els seus efectes, tan estrictament, a la causa del

COVID-19, podent establir la data de finalització dels efectes amb posterioritat a la finalització de l'estat d'alarma.

Qüestions relatives a la sol·licitud de la prestació de l'atur

Pel que fa al dret de les persones treballadores a percebre la prestació

Els articles 25, 26 i 27 del [Reial Decret-Llei 8/2020](#), de 17 de març, de mesures urgents extraordinàries per a fer front a l'impacte econòmic i social del covid-19, han establert importants modificacions amb l'objectiu de reforçar la cobertura als treballadors afectats per un ERTO, i en concret es possibilita que tots ells tinguin accés a la prestació contributiva amb independència del període de cotització necessari.

Així mateix, el període de la suspensió del contracte o la reducció de la jornada durant el qual estiguin percebent la prestació no els computa a efectes de consumir els períodes màxims de percepció legalment establerts (en circumstàncies normals, durant un ERTO el treballador pot accedir a la prestació contributiva per desocupació si compta amb el període de cotització necessari per tenir accés a ella i, a més, aquest període li computa a efecte dels períodes màxims de percepció de la prestació). I la durada de la prestació s'estendrà fins a la finalització del període de suspensió/reducció del contracte.

Finalment, pel que fa a la quantitat a percebre, la base reguladora de la prestació serà la resultant de computar la mitjana de les bases dels últims 180 dies cotitzats o, si no, del període de temps inferior, immediatament anterior a la situació legal d'atur. No obstant l'anterior, independentment del càlcul realitzat en virtut dels últims 180 dies cotitzats, la prestació de l'atur es veu limitada per unes quantitats màximes i mínimes, que es calcularan a partir del indicador públic de renda d'efectes múltiples (IPREM), i dels descendents a càrrec:

Quantitat mínima		
Sense fills a càrrec	80% IPREM + 1/6	501,98 €
Amb 1 o més fills a càrrec	107% IPREM + 1/6	671,40 €

Quantitat màxima		
Sense fills a càrrec	175% IPREM + 1/6	1.098,09 €
Amb 1 fill a càrrec	200% IPREM + 1/6	1.254,96 €
Amb 2 fills o més a càrrec	225% IPREM + 1/6	1.411,83 €

**Aquestes quantitats estan calculades en relació a una jornada laboral a temps complet, en el supòsit de estar presentant serveis a temps parcial, la quantitat màxima i mínima es veuran reduïdes -proporcionalment- en funció de la jornada treballada.*

Comunicació, sol·licitud i efectes de la prestació

En virtut de l'article 3.1 del [Reial Decret-Llei 9/2020](#) és l'empresa qui té el deure de sol·licitar de forma col·lectiva la prestació de l'atur de tots els treballadors afectats per l'ERTO -ja sigui aquest per causa de força major o per causa econòmica/productiva-. Podem diferenciar dues fases en la sol·licitud:

FASE 1:

L'empresa haurà de comunicar al SEPE, mitjançant el [Model d'EXCEL](#) garantit pel propi organisme l'afectació de la decisió empresarial. En el mateix, es trobaran dues pestanyes, la primera d'elles conté les instruccions d'emplenament, i la segona és pròpiament el formulari de comunicació. En l'Excel s'hauran d'introduir només els treballadors en actiu a la data d'efectes de la suspensió/reducció de jornada, per tant s'exclouen els que estiguin d'IT, maternitat, paternitat o excedència.

El SEPE informa: Si no disposa del número de ERE per no haver-lo assignat l'Autoritat Laboral, consigni en aquesta casella el número de registre d'entrada, el número genèric 12020, o bé deixi-ho en blanc.

Així mateix, el nom del fitxer Excel haurà de ser el Codi de Compte de Cotització del centre de treball afectat per la mesura.

Important: L'empresa ha de demanar l'autorització de tots els treballadors afectats per presentar en el seu nom la sol·licitud, per qualsevol mitjà que permeti que quedi constància, i haurà de conservar aquesta autorització. En la comunicació a l'entitat gestora s'inclou una declaració responsable que ha obtingut la representació dels seus treballadors per a sol·licitar les prestacions en nom seu.

Una vegada emplenat el document s'ha de remetre en el termini de 5 dies des de la sol·licitud de l'expedient de regulació temporal d'ocupació en els supòsits de força major o des de la data en què l'empresa notifiqui a l'autoritat laboral competent la seva decisió en el cas dels procediments que no son per força major per via telemàtica al SEPE. Aquest tràmit es pot realitzar mitjançant el [registre electrònic comú de l'administració pública](#), adreçant la comunicació a la Direcció Provincial del SEPE de la província on es trobi el centre de treball.

També pot remetre l'arxiu mitjançant correu electrònic a l'adreça dpxxacuerdos.ere@sepe.es, on xx és el codi de la província en la qual se situa el centre de treball. El codi coincideix amb els dos primers dígits del codi postal de la província. En aquest cas s'ha de remetre l'arxiu Excel xifrat amb un compressor que ho permeti (7zip, rar) i amb contrasenya i comunicar al SEPE per un altre mitjà o en correu electrònic apart la clau per a descriptar l'arxiu.

Molt important: En el cas que la sol·licitud s'hagués produït amb anterioritat a l'entrada en vigor del [Reial Decret-Llei 9/2020](#), el termini de 5 dies començarà a computar-se des d'aquesta data.

La no transmissió de la comunicació regulada en els apartats anteriors es considerarà infracció greu de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 5/2000 , de 4 d'agost.

D'acord amb la disposició final tercera del [Reial Decret-Llei 9/2020](#), quan la suspensió del contracte o reducció de jornada sigui deguda a força major, la data d'efectes de la

situació legal de desocupació haurà de ser, en tot cas, coincident o posterior a la data en què l'empresa comunicui a l'autoritat laboral la decisió adoptada.

FASE 2:

A més de fer aquesta notificació de la FASE 1, l'empresa està obligada a remetre el CERTIFICAT D'EMPRESA, una vegada adoptada la decisió empresarial sobre la suspensió o reducció de jornada i comunicada aquesta decisió a l'autoritat laboral. Aquest tràmit es complimentarà a través de la plataforma certific@2.

En conseqüència, la situació legal de desocupació s'ha d'acreditar, en tot cas, mitjançant el certificat d'empresa que haurà de ser expedit una vegada adoptada la decisió empresarial sobre la suspensió o reducció i comunicada a l'autoritat laboral.

A aquests efectes, en els supòsits regulats en l'article 22 del [Reial Decret-Llei 8/2020](#), en els quals la decisió empresarial està supeditada a la constatació de la força major al·legada per l'autoritat laboral, l'expedició del certificat d'empresa s'ha de produir:

- a) A partir de la resolució de l'autoritat laboral que constati l'existència de la força major, resolució que ha de ser dictada i notificada en el termini de cinc dies des de la presentació de la sol·licitud o set dies en el cas de les cooperatives.
- b) A partir de la data en què la sol·licitud s'hagi d'entendre estimada per silenci administratiu positiu.

D'acord amb el que disposa l'article 24.1 de la Llei 39/2015, de procediment administratiu comú, en els procediments iniciats a sol·licitud de l'interessat, el venciment del termini màxim sense haver-se notificat resolució expressa legitima la persona interessada o interessats per entendre-la estimada per silenci administratiu. En conseqüència, transcorreguts cinc dies -set en el cas de les cooperatives- des de la sol·licitud sense que l'autoritat laboral hagi notificat expressament la denegació, s'entendrà que la sol·licitud ha estat estimada per silenci administratiu, el que permetrà a l'empresa adoptar la decisió de suspendre el contracte o reduir la jornada i expedir el corresponent certificat d'empresa acreditatiu de la situació legal d'atur.

És **molt important** que s'activin les dues FASES perquè no n'hi ha prou amb la FASE 1. La tramitació, en el termini indicat, de la Certificació de la desocupació, és el que permetrà que els treballadors percebin la prestació.

ERTO als centres sanitaris, residències i centres socials

El [Reial Decret-Llei 9/2020](#) en el seu article 1 ha establert una limitació als centres sanitaris i centres socials de gent gran, persones dependents o persones amb discapacitat, que només podran reduir o suspendre la seva activitat si tenen una autorització de les Autoritats competents, podent ser sancionats en cas contrari.

S'estableix a l'Annex de l'[Ordre SND/310/2020](#), de 31 de març, per la qual s'estableixen com a serveis essencials determinats centres, serveis i establiments sanitaris, la relació detallada de centres, serveis i establiments sanitaris que es consideren essencials. Detallant d'aquesta manera que tots els centres, serveis i establiments que estiguin compresos en l'Annex no podran dur a terme expedients de regulació temporal d'ocupació sense l'autorització prèvia de l'autoritat competent.

Aquesta limitació s'aplica qualsevol que sigui la seva titularitat (pública o privada) o el seu règim de gestió.

ERTO a l'Administració Pública

La disposició addicional 17a de l'[Estatut dels Treballadors](#), estableix que *"El que es preveu en l'article 47 no serà aplicable a les Administracions Públiques i a les entitats de dret públic vinculades o dependents d'una o diverses d'elles i d'altres organismes públics, salvo a aquelles que es financin majoritàriament amb ingressos obtinguts com a contrapartida d'operacions realitzades en el mercat."* I això es veu reforçat al [Reial decret 1483/2012](#) pel que es desenvolupa el reglament en la seva disposició addicional 3a.

La nova normativa aprovada arrel de la crisi sanitària també sembla estar configurada amb aquesta filosofia de que només els ens públics que depenguin fonamentalment del mercat podrien acollir-se a un ERTO. Així doncs, el [Decret Llei 7/2020](#), de 17 de març, que regula l'actuació del sector públic català, estableix que si s'han de suspendre contractes administratius arrel de la crisi sanitària la Generalitat assumirà les despeses salarials dels treballadors. Per tant, sembla que es reforça la concepció de que aquestes ens no podrien realitzar un ERTO, en tant que "desapareix" el cost que suposa el descens d'activitat per a l'empresa. Però a més en l'article 3 de la mateixa norma s'especifica que en cap cas la pèrdua d'activitat dels contractes del sector públic -que queden suspesos per la pròpia norma- podrà suposar un motiu per aplicar un ERTO. Més endavant a l'article 6.2 pel que fa a la resta de contractes, l'article 6 preveu igualment la suspensió, recollint una indemnització a l'apartat 2, per garantir el manteniment dels llocs de treball, que podrà fixar l'òrgan de contractació.

En resum els ens del sector públic no podran realitzar ERTOS, a excepció d'aquelles empreses que obtinguin el seu finançament amb ingressos procedents majoritàriament del mercat. A més cap recordar que aquesta prohibició va ser avalada en el seu dia per el Tribunal Constitucional en la [Sentencia 8/2015](#), de 22 de gener de 2015.

ERTO en empreses en concurs de creditors

Les empreses en concurs de creditors, que si cap són més vulnerables a situacions de crisi com la que ha provocat el COVID-19, es trobaven totalment desamparades per la nova normativa aprovada pel Govern, i en concret es plantejaven molts dubtes sobre la possibilitat que tenien aquestes empreses d'acollir-se als procediments d'expedient de regulació d'ocupació regulats als articles 22 i 23 del [Reial Decret-Llei 8/2020](#).

Com sabem, les empreses que es troben en fase de concurs de creditors, es troben subjectes a allò que estableix la [Llei 22/2003, de 9 de juliol, Concursal](#), i principalment se sotmeten al control judicial del jutge del concurs (Jutjat Mercantil). L'actuació en matèria laboral no n'és una excepció d'aquest control per part del Jutge de lo Mercantil, i en concret, l'article 64 de la [Llei Concursal](#), estableix que els procediments de suspensió o reducció de contractes laborals es tramitaran davant el Jutge del concurs, a més de l'anterior, en el 64.7 s'estableix que la mesura sortirà efectes des de

que es dicti l'Auto que la convalidi. Per tant, amb aquesta normativa semblava que les empreses concursades estaven abocades a sol·licitar l'autorització del Jutge Mercantil, perdent així, en part, la celeritat i les avantatges que configuraven els nous procediments regulats en els articles 22 i 23 del [Reial Decret-Llei 8/2020](#).

Es dona finalment resposta a aquesta problemàtica en el [Reial decret llei 11/2020](#), de 31 de març, pel qual s'adopten mesures urgents complementàries en l'àmbit social i econòmic per a fer front al COVID-19. En la seva disposició transitòria quarta, apartat segon, estableix que *“Les sol·licituds presentades en les quals no s'hagi dictat resolució pel jutge del concurs hauran de remetre's a l'autoritat laboral i continuaran la seva tramitació pel procediment i amb les especialitats previstes en els articles 22 i 23 del Reial decret llei 8/2020, de 17 de març. Les actuacions prèviament practicades i el període de consultes que estigués en curs o s'hagués celebrat conservaran la seva validesa a l'efecte del nou procediment”*, per tant obre la porta a que totes aquelles empreses en concurs que desitgin acollir-se als procediments d'ERTO regulats arrel de la crisi sanitària del COVID-19, podran acollir-se al procediment laboral (articles 22 i 23 del Reial decret llei + la normativa laboral d'aplicació). Fins i tot en el supòsit on ja s'hagués iniciat la tramitació davant el Jutge Mercantil del concurs i aquest encara no hagi dictat Auto es podrà anar per la via “ordinària”.

No obstant, s'introdueixen (a la disposició final primera del [Reial decret llei 11/2020](#)) certes particularitats al procediment que han de seguir les empreses en concurs de creditors:

a) Les sol·licituds o comunicacions dels expedients hauran de ser formulades per l'empresa concursada amb l'autorització de l'administració concursal, o per l'administració concursal directament, segons el règim d'intervenció o suspensió de facultats patrimonials.

b) L'administració concursal serà part en el període de consultes previst en l'article 23 d'aquest reial decret llei.

c) La decisió d'aplicació de les mesures sobre suspensió de contractes o reducció de jornada, en els supòsits previstos en aquest article 23, haurà de comptar amb

l'autorització de l'administració concursal o ser adoptada per aquesta, segons el règim d'intervenció o suspensió de facultats patrimonials, en cas que no s'aconsegueixi acord sobre aquest tema en el període de consultes.

d) En tot cas, haurà d'informar-se de manera immediata de la sol·licitud, resolució i mesures aplicades al jutge del concurs, per mitjans telemàtics.

e) Serà el jutge del concurs el que conegui de les impugnacions que recaiguin sobre l'ERTO. Aquestes impugnacions se substanciaran pel procediment de l'incident concursal en matèria laboral i la sentència que recaigui serà recurrible en suplicació.

f) En els supòsits d'impugnació per part de l'empresari de la decisió de l'Autoritat Laboral que no convalidi la causa de força major, la impugnació de la resolució es realitzarà davant la jurisdicció social».

Sancions per falsedats o incorreccions en els ERTOS

La Disposició addicional segona del [Reial Decret-Llei 9/2020](#) regula que aquelles empreses que falsegin o indiquin dades incorrectes podran ser sancionades, especialment si això dona lloc a què l'Autoritat Laboral accepti un ERTA que –en cas contrari- no hagués acceptat i els treballadors cobrin una prestació.

Per tant, l'Administració es reserva la possibilitat de revisar d'ofici les prestacions d'atur i obligar a l'empresa a ingressar a l'entitat gestora les quantitats percebudes indegudament pels treballadors, deduint els salaris deixats de percebre. D'igual manera, s'obre la via a què els treballadors reclamin els salaris que no han cobrat durant el període de suspensió/reducció.

Suspensió de la durada màxima dels contractes temporals

El [Reial Decret-Llei 9/2020](#), al seu article 5, preveu que si es suspèn un contracte temporal amb un ERTA per força major o per causes econòmiques, tècniques, productives o organitzatives relacionades amb el COVID-19, es suspèn la seva durada durant aquell període.

Això afecta a tots els contractes temporals, inclosos també els formatius, els de relleu o els d'interinitat.

La conclusió, per tant, es que caben les següents opcions:

- a) No es suspèn el contracte temporal (no s'inclou a l'ERTO) i aquest continua desplegant efectes → Es podrà extingir el contracte quan arribi la data o causa de finalització ordinària sempre que aquesta extinció no tingui res a veure amb el COVID-19. A sensu contrari, si l'empresa vol extingir el contracte per causes objectives vinculades al COVID-19, aquesta extinció no es considerarà justificada.
- b) Es suspèn el contracte (s'inclou a l'ERTO) → El contracte continuarà en suspens mentre continuï la situació d'alarma.

Queda obert un dubte interpretatiu vinculat al contracte de relleu i/o d'interinitat que s'hagi inclòs a l'ERTO i en el que es doni una causa d'extinció del contracte no vinculada al coronavirus (jubilació definitiva del jubilat parcial o retorn de la persona substituïda). Haurem d'esperar a un aclariment complementària de si és o no causa vàlida d'extinció del contracte suspès ja que, malgrat que sembla raonable poder fer l'extinció, no està suficientment clar a la normativa.