



ERTES:

QUE LXS TRABAJADORXS NO PAGUEN ESTA CRISIS

Propuestas que se pueden acordar en caso de ERTES

¿QUÉ ES UN ERTE?

Las siglas responden a expediente de regulación temporal de empleo. A diferencia de un ERE, donde se trata de un Despido, en este caso la persona trabajadora pasa al desempleo durante el tiempo que se haya considerado que la actividad estará frenada.

¿QUÉ TIPOS DE ERTE PUEDE HABER POR EL CORONAVIRUS?

Existen dos tipos, por fuerza mayor o por causas ETOP (económicas, técnicas, organizativas y de producción).

¿CÓMO SON LOS ERTES POR FUERZA MAYOR?

En estos casos es la empresa la que comunica su solicitud de inicio de procedimiento de ERTE, primero a la autoridad laboral y, simultáneamente, a las personas trabajadoras. También tiene que explicar en que justifica su petición y la documentación acreditativa (si la hay), a lxs representantes de lxs trabajadores, en caso de que lxs haya. Este ERTE tiene que ser aprobado o denegado por la autoridad laboral en un plazo de cinco días; por su parte, Inspección

de Trabajo, si se lo piden, emitirá un informe que se limitará a constatar que existen las causas de fuerza mayor.

En estos casos, sin consulta con los sindicatos y el comité, es únicamente la empresa quien decide qué medidas tomar sobre la aplicación de medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada. Las medidas podrán tener carácter retroactivo hasta la fecha causante del hecho de fuerza mayor.

¿CÓMO SON LOS ERTES POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS Y DE PRODUCCIÓN?

La empresa es la que comunica su solicitud de inicio de procedimiento de ERTE a lxs representantes de los trabajadores y secciones sindicales que tienen 5 días para constituir una mesa negociadora. Cuando no existen representantes de lxs trabajadorxs, se le permite a las empresas negociar el ERTE durante el periodo de consultas con los sindicatos más representativos del sector. Pasado este plazo la empresa presenta el ERE a la

autoridad Laboral su petición y la documentación acreditativa y debe negociar por un plazo máximo de 7 días. Después hay un nuevo plazo de 7 días para que la Inspección de Trabajo haga un informe que podrá tratar sobre el fraude, dolo o mala fe de la empresa.

¿CUÁNTO SE TARDA EN APROBAR EL ERTE? ¿CUÁNTO PUEDE DURAR?

Los ERTES por fuerza mayor se pueden aprobar en 5 días con efectos retroactivos. Los ERTE que se hayan aprobado por esto durarán lo que se extienda el estado de alarma. El resto de ERTES podrán tener plazos distintas, según las causas que justifique la empresa.

¿EL TRABAJADOR TIENE QUE HACER ALGÚN TRÁMITE INICIAL?

No. La empresa informa en la aplicación del ERTE de los trabajadores afectados y el Servicio Público de Empleo (SEPE) tramita sus prestaciones.

¿HAY QUE TENER UN MÍNIMO COTIZADO PARA COBRAR EL PARO?

No. Con la legislación previa era necesario, pero en el conjunto de medidas laborales que aprobó el Gobierno esta semana se ha eliminado este requisito.

¿CUÁNTO SE COBRA?

Como mínimo el 70% de la base de cotización en base a un cálculo con los 180 últimos días cotizados, o menos si no se llega a esa cantidad. En el paro, el máximo que se puede percibir es de 1.411,83 euros al mes si se tienen dos hijos o más. Eso sí, puede acordarse con la empresa complementos salariales, para que la plantilla no pague esta crisis, de hasta el 90% o el 100%. El mínimo sin hijos es de 501,98 euros y con hijos de 671,40 euros.

¿CONSUME MI PARO UN ERTE POR CORONAVIRUS?

No. Los cambios del último Consejo de Ministros impusieron el contador cero, por el que no se gastará prestación

¿ME PUEDEN DESPEDIR AL VOLVER LA ACTIVIDAD?

No. En las modificaciones de esta semana el Gobierno estableció un "salvaguarda de empleo". "Las me-

didias extraordinarias en el ámbito laboral estarán sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad", recoge el BOE. Es decir, no se puede despedir en los 6 meses siguientes al volver a trabajar la empresa.

¿QUÉ PUEDEN DEFENDER LOS SINDICATOS EN UNA NEGOCIACIÓN SOBRE UN ERTE?

Para CGT, es imprescindible solicitar 10 cosas para valorar que un sindicato de su aquiescencia a esta medida traumática que, recordamos, pagamos todos. CGT le pide a las empresas:

- 1º- Criterios de adscripción objetivos. (Cargas familiares, antigüedad, ET). Si es posible voluntariedad y rotación.
- 2º- Compromiso de la empresa de adelantar una cantidad equivalente a un mes del importe que debiera percibir la persona trabajadora por cuenta del SEPE.
- 3º- Que se acuerde que la empresa se encarga de todos los tramites de las prestaciones de desempleo durante todo el ERTE.
- 4º- Acordar complementar el paro para que la persona trabajadora cobre el 100% de su salario.
- 5º- En las personas contratadas a jornada parcial durante los meses anteriores al ERTE, con novaciones temporales o jornadas complementarias, el salario neto a complementar será la media de esa jornada.
- 6º- Derecho a las mismas vacaciones anuales, es decir, que no se castigue a las personas afectadas con menos días de vacaciones en 2020. En cualquier caso, con la suspensión del contrato, no se liquidará a nadie en contra por haber disfrutado vacaciones de más.
- 7º- Que la empresa pague las horas que debe y, a decisión de la persona afectada, devuelva o abone los días libres pendientes de las personas trabajadoras.
- 8º- Que no se pierda la antigüedad de los meses que dure el ERTE.
- 9º- Que la empresa asuma el devengo de las pagas extras.
- 10º- Que se acuerde que si durante la duración del ERTE de fuerza mayor un trabajador termina su excedencia se le conocerá una ampliación automática por el plazo de duración de este ERTE.