



GUÍA RÁPIDA

COVID-19

SOBRE EXPEDIENTES DE REGULACION DE EMPLEO (ERTE)

En el RD 18/2020 se han producido importantes modificaciones sobre los ERTE, esencialmente en cuanto a su duración y garantía del empleo. Por eso desde CGT elaboramos esta guía rápida que permita entender cómo funciona esta medida del gobierno y como puede afectar a las personas trabajadoras.

CGT

¿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 ERTE por Fuerza Mayor?

En estos casos es la empresa la que comunica su solicitud de inicio de procedimiento de ERTE a la autoridad laboral y, simultáneamente, a las personas trabajadoras. También tiene que explicar en trasladar en que justifica su petición y la documentación acreditativa (si la hay), a la representación sindical, en caso de que la haya.

Este ERTE tiene que ser aprobado o denegado por la autoridad laboral en un plazo de cinco días; en caso de no producirse respuesta expresa se entiende aprobado por silencio positivo. 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 ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (ETOP)?

La empresa la que comunica su solicitud de inicio de procedimiento de ERTE a la representación sindical, que tienen 5 días para constituir una mesa negociadora. Cuando no exista representación sindical, se les permite a las empresas negociar el ERTE durante el periodo de consultas con los sindicatos más representativos del sector, o en su defecto con una comisión elegida por y entre las trabajadoras y trabajadores.

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, estos ERTE durarán en principio como máximo hasta el 30 de junio, aunque es posible que se regule de nuevo la prolongación de estos ERTE para algunos sectores.

El resto de ERTEs podrán tener plazos distintos, según las causas que justifique la empresa.

¿Puede darse una finalización parcial de un ERTE por causa de fuerza mayor?

Si, la empresa puede decidir que se retome la actividad por parte de las personas afectadas, incluso solo en una parte de la jornada ordinaria.

¿Pueden hacerme un ERTE por causas ETOP si estoy en un ERTE por causa de fuerza mayor?

Si, y el ERTE por causas ETOP podrá tener carácter retroactivo desde la fecha de finalización del ERTE por causa de fuerza mayor.

¿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.

¿Consume mi paro un ERTE por coronavirus?

No, no se gastará prestación.

¿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.

¿Me pueden despedir al volver la actividad?

Como consecuencia del Covid19 no se podrá despedir durante los 6 meses siguientes, que se contarán para todas las personas afectadas por los ERTE desde que la primera regrese a trabajar.

El resto de despidos, como los disciplinarios, por finalización del tiempo convenido en el contrato, etc. Si podrán producirse.

A modo de ejemplo: No podrán despedir a nadie por un ERE alegando disminución de ventas como consecuencia del Covid19 en los 6 meses siguientes a la finalización del ERTE, pero si podrán despedir por finalizar un contrato de obra o eventual, por motivos disciplinarios o por cualquier otra causa de las contempladas como despidos objetivos.

GUÍA RÁPIDA COVID-19

SOBRE EXPEDIENTES DE REGULACION DE EMPLEO (ERTE)

