



Guía de actuación en las empresas tras el Decreto de medidas extraordinarias del Gobierno del Estado

ERTES Y REDUCCIONES DE JORNADA POR FUERZA MAYOR	
Procedimiento	La empresas podrán iniciar suspensión o reducción de empleo temporal derivada del decreto de estado de alarma.
Efectos	El contrato queda suspendido o reducido temporalmente. La existencia de fuerza mayor deberá ser constatada por la autoridad laboral , que dictará resolución en 5 días previo informe de la Inspección de trabajo. La suspensión de los contratos o reducción de jornada, surtirán efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor. La relación laboral quedara suspendida con derecho a reserva del puesto de trabajo y mismas condiciones de trabajo , por el tiempo que duren las circunstancias excepcionales.
Desempleo	No genera derecho a indemnización. Las personas afectadas tendrán derecho a percibir el paro aunque carezcan del periodo de ocupación mínima cotizada exigido. La prestación será un 70% de la base reguladora los 6 primeros meses y un 50% a partir del séptimo. El tiempo de paro por esta circunstancia extraordinaria no computa a efectos de consumir los periodos máximos de percepción establecidos. El Servicio de Empleo resolverá la situación del paro directamente, a través de la comunicación de la autoridad laboral. Tampoco hay plazo para su solicitud.
Situaciones especiales	Las situaciones de baja por IT, permisos de paternidad o maternidad y vacaciones deberán ser igualmente incorporados en el ERTE.



ERTE POR CAUSA ECONÓMICA, TÉCNICA, ORGANIZATIVA Y DE PRODUCCIÓN.	<p>La negociación se hará con los representantes de los trabajadores/as, comisión de sindicatos más representativos del sector (si no hay representación de los trabajadores/as) y, por último, si esta comisión no se constituye, se negocia con una comisión formada por 3 trabajadores escogidos entre ellos.</p> <p>El plazo del período de consultas se tiene que iniciar en 5 días y no puede durar más de 7. En ese mismo plazo de 7 días la Inspección de trabajo debe dictar resolución.</p>
2 CASOS:	
1-. ERTE suspensión temporal	<p>En un ERTE de suspensión temporal tu contrato de trabajo queda suspendido, cobras paro, no indemnización (los seis primeros meses se cobra el 70% de la base de cotización, a partir del séptimo mes un 50%). Cuando acaba la causa que motiva el ERTE se produce la reincorporación.</p>
2-. ERTE reducción temporal	<p>En un ERTE de reducción temporal tu jornada se ve reducida entre un 10% y un 70%. Cobras salario por la jornada efectiva que pases a trabajar y el resto se cobra del desempleo (paro). Cuando acaba la causa que motiva el ERTE vuelves a tu jornada anterior.</p>
Jornada irregular	<p>En defecto de pacto, la empresa puede distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10% de la jornada de trabajo.</p> <p>Sigues trabajando pero debes las horas no trabajadas a la empresa.</p>
Permiso retribuido	<p>No tienes que ir a trabajar. Percibes la misma retribución habitual.</p>
Permiso no retribuido (pactado o por convenio).	<p>No tienes que ir a trabajar. No percibes retribución.</p>
Vacaciones	<p>De mutuo acuerdo. Conocidas con dos meses de anterioridad a su disfrute. No tienes que ir a trabajar. Percibes retribución habitual o según convenio.</p>
Adaptación de horario	<p>Derecho para personas con deberes de cuidado de: cónyuge o pareja de hecho y familiares hasta 2º grado consanguinidad por razones de edad, enfermedad o discapacidad.</p> <p>Se tiene que justificar.</p> <p>Se puede cambiar el turno, el horario, la jornada partida o continua, centro de trabajo, funciones o forma de prestación del trabajo (teletrabajo).</p> <p>Empresa y persona trabajadora deberán hacer lo posible por llegar a un acuerdo. No es unilateral.</p>



Reducción de jornada	<p>Derecho para personas con deberes de cuidado de: cónyuge o pareja de hecho y familiares hasta 2º grado consanguinidad por razones de edad, enfermedad discapacidad por guarda legal.</p> <p>Podrá llegar al 100% de la jornada.</p> <p>Debe ser comunicada a la empresa con 24 horas de antelación.</p> <p>Se reduce tu salario en proporción a la jornada.</p>
Trabajo a distancia / teletrabajo	<p>Incluida como adaptación de jornada.</p> <p>Medida alternativa prioritaria para mantener la actividad.</p> <p>Percebes retribución habitual. Trabajas desde tu domicilio.</p>
Con Coronavirus	<p>Situación de incapacidad temporal asimilada a accidente de trabajo.</p> <p>Se percibe prestación de incapacidad temporal. 75% base cotización contingencias profesionales.</p>
Sin Coronavirus en aislamiento	<p>Situación de incapacidad temporal asimilada a accidente de trabajo</p> <p>Se percibe prestación de incapacidad temporal: ver anterior</p>
A TENER EN CUENTA	<p>En caso de disconformidad: recibí; no conforme y la fecha</p> <p>Mantener en vuestro poder cualquier prueba de las comunicaciones empresariales.</p> <p>Las condiciones mínimas legales resumidas aquí pueden ser objeto de mejora por vía de negociación con la empresa.</p>

Podéis contactar con el sindicato telefónicamente para resolver cualquier duda en los siguientes telefonos:

Azpeitia

943 81 34 46

Bilbo

94 403 77 00

Durango

94 621 76 80

Irun

943 63 84 70

Tutera

948 02 62 02

Barakaldo

94 418 02 96

Derio

94 404 31 13

Eibar

943 82 04 42

Iruñea

948 00 79 30

Basauri

94 405 58 88

Donostia

943 00 50 00

Gasteiz

945 15 80 76

Tolosa

943 69 83 14