



TODO LO QUE DEBES SABER SOBRE LA PRÓRROGA DE LOS ERTES

El pasado 30 de septiembre se publicó el decreto ley que prorroga los ERTes hasta el próximo 31 de enero de 2021. Éste era un decreto largamente esperado en el sector de la hostelería, entendiendo que, en la medida que la protección legal se redujese, la destrucción de empleo iba a ser mayor.

Desgraciadamente el resultado de las negociaciones del "diálogo social" en Madrid es muy insuficiente. Deja bastante desamparado al sector de bares y restaurantes, manteniendo una mayor protección en hoteles. Es evidente que la gran patronal del sector turístico se ha llevado el gato al agua en estas negociaciones, y se van a poder seguir ahorrando gran parte de las cuotas a la seguridad social de las personas en ERTE.

En el ámbito de bares y restaurantes más que nunca se hace necesario contar con el respaldo y el asesoramiento del sindicato. Desde ELA te explicamos en este documento lo más esencial de la nueva regulación de los ERTes, porque conocer tus derechos es el primer paso para poder exigirlos. Pero te animamos a ponerte en contacto con el sindicato para poder analizar tu situación, la de la empresa y las posibles alternativas.

¿Siguen vigentes los ERTes de Fuerza Mayor?

Si en tu empresa sigue vigente el ERTE de fuerza mayor solicitado con la declaración del estado de alarma, este ERTE se puede prorrogar por la empresa hasta el 31 de enero de 2021.

En caso de que el ERTE de fuerza mayor ya haya finalizado totalmente, ¿puede la empresa solicitar otro?

Existen tres posibilidades de solicitar un nuevo ERTE de fuerza mayor:

1.- Si las autoridades imponen restricciones sanitarias que impidan el desarrollo de la actividad de la empresa

2.- Si la actividad de la empresa se ve limitada por la imposición de medidas sanitarias

3.- Si la actividad de la empresa está encuadrada en los sectores que el gobierno ha determinado como de alta incidencia del covid. En el caso de la hostelería, los sectores que pueden optar son los hoteles, los alojamientos turísticos y otros alojamientos. El sector de bares y restaurantes no pueden optar a este tipo de ERTes.

¿Qué alternativas tienen los sectores no contemplados en esa relación?

Si el ERTE de fuerza mayor ya ha finalizado, la alternativa es un ERTE por causas Económicas, Técnicas, Organizativas o de Producción (ERTE por causas ETOP), para lo que la empresa debe iniciar un periodo de consultas y negociación.

Esta negociación debe hacerse con la representación sindical de la empresa, y si no existe, con una comisión formada por los sindicatos del sector, o por una comisión de 3 personas de la plantilla elegida por los y las trabajadoras afectadas.

En todo caso, si en tu empresa os comunican un ERTE, no dudes en ponerte en contacto con ELA.

¿Qué pasa con los ERTes ETOP vigentes hasta ahora?

Los ERTes vigentes se mantienen hasta la fecha en las que estaban previstos inicialmente. Si las dos partes están de acuerdo, puede prorrogarse la duración. En caso contrario, la empresa deberá iniciar la tramitación de un nuevo ERTE ETOP desde el principio.

¿En qué se diferencian un ERTE de fuerza mayor y un ERTE ETOP?

Los ERTes de fuerza mayor son ERTes que la empresa establece de forma unilateral y sin negociación con la plantilla, pero que deben ser autorizados por la administración, que decide si hay una causa para acogerse a la fuerza mayor (En este último decreto las causas se limitan mucho respecto a la situación anterior).

Los ERTes ETOP por su parte, son ERTes que tienen un procedimiento de negociación previo con los representantes sindicales de la plantilla, que debe durar un máximo de 7 días, donde se discute sobre si la causa que alega la empresa es cierta o no, y sobre los efectos del ERTE (duración, personas afectadas, complementos salariales...). Si ese periodo de negociación acaba con acuerdo, se presume que las causas son ciertas y se aplica lo acordado. En caso de desacuerdo la empresa puede imponerlo unilateralmente (sin necesidad de aprobación de la administración), pero existe la posibilidad de impugnarlo judicialmente por parte de los y las trabajadoras.

¿Se consume desempleo si estoy en ERTE?

A partir del 1 de octubre sí que se empieza a consumir de tu bolsa de desempleo. A esta norma general se le hacen 2 excepciones:

1. Si te quedas en paro por finalización de contrato o despido antes del 1 de enero de 2023 y tienes que solicitar la prestación por desempleo, el tiempo consumido ahora en el ERTE no se tendrá en cuenta y podrás disponer del paro íntegro

2.- Si no tienes cotizaciones suficientes para cobrar el paro (mínimo 1 año cotizado), podrás tener derecho al desempleo hasta el 31 de

enero de 2021.

¿A partir del sexto mes en ERTE se reduce la cuantía del desempleo?

No. Excepcionalmente se mantiene la cuantía del 70% de la base reguladora para las personas que acumulen más de 6 meses en ERTE.

¿Se mantienen las garantías de empleo que existían hasta ahora?

Existen 4 cuestiones a tener en cuenta en relación al empleo para las empresas que se benefician o se han beneficiado de ahorros en las cuotas a la seguridad social que tienen los ERTes

1. Garantía de mantenimiento del empleo durante 6 meses: El momento a empezar a contar es el de reinicio de la actividad por parte de la primera persona que salió del ERTE. Si alguna empresa se beneficia de las exenciones previstas en este último decreto (ERTE por impedimento de actividad, ERTE por limitación de actividad y ERTE de fuerza mayor en los sectores de alta incidencia), el plazo de 6 meses se iniciaría de nuevo.

2. El Covid19 y las consecuencias para la actividad no pueden ser utilizadas como causa de despido objetivo

3. Se interrumpe la duración de los contratos temporales mientras esté de ERTE

4. No se pueden meter horas extras ni contratar a nadie directa o indirectamente mientras haya personal en ERTE.

Como se puede apreciar, hablamos de una ley muy compleja y que presenta importantes novedades respecto a la situación anterior.

Desde ELA llevamos insistiendo desde el inicio de la pandemia en que los derechos laborales no han desaparecido, que podemos exigir a las empresas que cumplan, y denunciar a aquellas que no lo hacen.

El primer paso es conocer esos derechos. El segundo tener un respaldo fuerte detrás para ejercerlos. ELA te puede ayudar con ambos. Ponte en contacto con nosotros.

Y si todavía no estás afiliado/a, acércate a uno de nuestros locales o pincha en el enlace siguiente para afiliarte telemáticamente: <https://www.ela.eus/es/afiliate>

ZUREKIN GOAZ! Con todas nuestras fuerzas