



Preguntas frecuentes en el sector

ACTUALIZADO A 25 DE MAYO DE 2020

En este documento puedes encontrar la respuesta a algunas de las preguntas que con más frecuencia nos están llegando al sindicato por parte de las personas que trabajan en hostelería.

Estate atento/a a las actualizaciones que vayamos haciendo. Pero en todo caso, si no encuentras la respuesta a tu pregunta, ponte en contacto con ELA y planteanosla.

- **¿Qué pasa si mi empresa no abre la persiana?**

Las empresas afectadas por ERTes de fuerza mayor, como el caso de las empresas de hostelería, pueden mantener la aplicación de este ERTE hasta el 30 de junio de 2020. Mientras mi empresa no abra, yo seguiré afectado por el ERTE y cobrando la prestación de desempleo.

Incluso aunque no continuase el estado de alarma, el desempleo que consuma hasta el 30 de junio, no se tendrá en cuenta en el futuro.

- **¿Cuál es el orden de desafección del ERTE una vez que se reanuda la actividad? ¿Qué criterios se siguen?**

La legislación solo exige un único criterio: que se primen las reincorporaciones parciales de un mayor número de personas frente reincorporaciones a jornadas completas de un menor porcentaje de la plantilla.

Desde ELA, allí donde tenemos representación estamos solicitando negociar con las empresas criterios de desafección, para que se tengan en cuenta criterios de equidad entre trabajadores, las necesidades de conciliación y cuidados de algunas personas, criterios de salud... Como en muchos otros casos, organizarse sindicalmente ahora también es importante.

- **¿Es cierto que ahora mi empresa no me puede despedir?**

Las empresas se han beneficiado de importantes ayudas durante los ERTes de fuerza mayor, principalmente del ahorro de las cuotas a la seguridad social. La condición para mantener esas ayudas es mantener a su vez el empleo durante 6 meses a contar desde que se inicia la actividad de la empresa. En caso contrario deberían devolver esas ayudas.

Hay algunas excepciones: no se tienen en cuenta la finalización de los contratos temporales, jubilaciones ni despidos disciplinarios declarados procedentes. También podrían despedir si existe riesgo de entrar en situación de concurso de acreedores.



Koronabirusa

Coronavirus-Covid19

HOSTELERÍA

- **¿Es cierto que la duración de mi contrato temporal se prorroga tras el ERTE?**

El verse afectado por un ERTE de fuerza mayor en esta situación excepcional ha interrumpido el cómputo del contrato temporal en el tiempo que se ha estado afectado por el ERTE. Es decir, que si una persona ha estado 50 días en un ERTE de fuerza mayor, a la fecha de finalización inicialmente prevista, habría que añadirse esos 50 días.

Esto tiene algunas excepciones, si el contrato tiene causa válida y objetiva de finalización, como la finalización de la obra o servicio, el retorno de la persona sustituida en el caso de contratos de interinidad, o la jubilación completa en los casos de contratos de relevo.

Hay que tener en cuenta en todo caso, que muchos contratos temporales están en fraude y que deberían ser indefinidos. Revisa en ELA la situación de tu contrato antes de firmar el finiquito por si te encontrases en esta situación.

- **Con la reapertura de mi empresa, ¿me pueden cambiar los horarios?**

Una de las medidas de seguridad en las reaperturas de la hostelería y de otro sectores como el comercio por ejemplo, exigen la adopción de medidas organizativas tanto para tratar de garantizar el mantenimiento de la distancia de seguridad entre trabajadores, como para evitar las aglomeraciones de personal, especialmente en las entradas o salidas del trabajo. Estas medidas organizativas incluyen la posibilidad de adaptar los horarios.

Sin embargo esta modificación tiene que estar relacionada con medidas de seguridad adoptadas para prevenir un riesgo que ha de estar identificado en la evaluación de riesgos de la empresa y sin que puedan saltarse lo establecido en la normativa laboral. Las empresas no tienen por tanto carta blanca para modificar los horarios a su antojo. Si esto te ocurriese, ponte en contacto con el sindicato para analizar la situación, particularmente en el caso de que tengas una concreción horaria por conciliación y/o cuidados.

- **¿Está obligada la empresa a pagarme el complemento del 100% de IT que marca el convenio en caso de baja mientras estoy en el ERTE?**

Depende de cuando se inició dicha baja. Si es anterior al inicio del ERTE, la empresa sigue obligada a pagarte el complemento que marque el convenio durante todo el tiempo que dure la baja. Por contra, si ya estabas en ERTE en el momento de iniciar la baja, al estar tu contrato suspendido, la empresa no tiene obligación de pagarte el complemento.

TELEFONO: Consulta el teléfono del local de ELA más cercano a tu domicilio:

<https://www.ela.eus/es/noticias/ela-disponible-para-atender-las-dudas-de-sus-afiliados-y-afiliadas-coronavirus>

PÁGINA WEB: También puedes hacer tu consulta a través de la página web:

<https://ela.eus/afiliazioa/webesk.nsf/fsarrera?Openform&hizkuntza=Castellano>

AFÍLIATE: Y si todavía no estás afiliado/a:

<https://www.ela.eus/es/afiliate>



Koronabirusa

Coronavirus-Covid19

OSTALARITZA

Ohiko galderak sektorean

2020ko MAIATZAREN 25ean EGUNERATUA

Ostalaritzako langileek sarrien egiten dizkiguten galderak eta erantzunak honako agiri honetan bildu ditugu.

Aldiro-aldira eguneratuko ditugu galdera-erantzunak. Dena dela, zuk behar duzun erantzuna aurkitu ezean, galdetu guri zuzenean.

- **Nire enpresak pertsiana altxatzen ez badu, zer gertatuko da?**

Ezinbesteko arrazoietakoa ERTEa duten enpresek, kasu honetan ostalaritzakoek, ERTEaren indarraldia 2020ko ekainaren 30era arte luzatu dezakete.

Nire enpresa irekitzen ez den bitartean, ni ERTEaren menpean egonen naiz, langabezia-saria kobratuz.

Alarma-egoera amaitutzat jotzen badute ere, ekainaren 30era arte kontsumitzen dudan langabezia-denbora ez da kontuan hartuko gerora begira.

- **Behin lanean hasita, zein hurrenkeratan irtenen dira langileak ERTEtik? Zein dira jarraitu beharreko irizpideak?**

Legeak irizpide bakar bat ezarri du: lanaldi partzialak dituzten langile gehiago laneratzea lehenesten da, lanaldi osoko langile gutxiago laneratzea baino.

ELAk, ordezkaritza duen enpresetan, desatxikitze-irizpideak negoziatzeko eskatu du; langileen arteko ekitatea, kontziliazio-beharrizanak, zainketa-lanak, osasun-ikuspuntua... kontuan hartzeko. Beste egoera anitzetan bezala, langileak sindikatuaren laguntzaz antolatzea oso garrantzitsua da.

- **Egia da nire enpresak orain ezin nauela kaleratu?**

Enpresek laguntza handiak jaso dituzte ezinbesteko arrazoietakoa ERTEen bidez, batez ere Gizarte Segurantzaren kuotak aurreztuz. Laguntza horiek jasotzeko baldintza hau da: enpleguari 6 hilabetez eustea, enpresa berriz abiatzen denetik zenbatzekoa. Bestela, enpresak jasotako laguntzak itzuli beharko lituzke.

Hala ere, zenbait salbuespen badago: ez dira horretarako kontuan hartuko aldi baterako kontratuen amaierak, erretiroak eta bidezkotzat jotzen diren diziplina-kaleratzeak. Gainera zilegi da kaleratzea, baldin eta hartzekodunen konkurtsoan sartzeko arriskua badago.



Koronabirusa

Coronavirus-Covid19

OSTALARITZA

- Nire aldi baterako kontratuaren iraupena luzatuko da ERTEaren ondoren?**

Salbuespenezko egoera honetan aldi baterako kontratuaren denbora eten da ERTEaren menpean dagoen bitartean. Hau da, langile bat 50 egunetan ezinbesteko ERTE batenpean egon bada, kontratuaren amaiera-eguna ere 50 egun atzeratuko da.

Dena dela, salbuespenen bat badago: kontratuaren azkentze-arrazoia baliozkoa eta objektiboa izatea, obra edo zerbitzuaren amaieraren kasuan; ordezturiko langilea itzultzea, bitarteko kontratuen kasuan; edo erretiro osoa hartzea, errelebo-kontratuen kasuan.

Edonola ere, kontuan izan behar da aldi baterako kontratu anitz lege-iruzurrean egin direla, eta mugagabeak izan beharko zirela. Egiatzatu ezazu zure kontratua ELAn, zein egoeratan zauden jakiteko.

- Nire enpresa berriro irekiko denean, nire ordutegia aldatu dezakete?**

Ostalaritzan eta beste sektore batzuetan, merkataritzan esate baterako, berriro irekitzeko eskatzen diren segurtasun-neurrietako bat gauzak ongi antolaturik izatea da: langileen arteko segurtasun-tartea gordetzea, eta jende-pilaketak saihestea, batez ere, lantokira sartzean eta lantokitik irtetean. Antolaketa-neurrien artean ordutegiak egokitzeko aukera dago.

Hala ere, ordutegi-aldaketa hori arrisku bat prebenitzeko hartutako segurtasun-neurriekin lotuta egon behar da, eta arriskua enpresaren arriskuen ebaluazioan identifikatuta egon behar da; gainera, ezin da lan-araudian ezarritakoa gainditu. Enpresek, beraz, ez daukate txeke zuririk ordutegiak nahierara aldatzeko. Hori gertatuko balitz, jar zaitez harremanetan sindikatuarekin egoera aztertzeko, bereziki kontzilioagatik eta/edo zainketengatik ordutegi-zehaztapena baduzu.

- ERTEarenpean nagoen artean enpresak Aldi Baterako Ezintasunaren %100eko osagarria ordaindu behar dit, hitzarmenean ezarrita dagoen bezala?**

Baja noiz hasi zen arabera. ERTEaren hasiera baino lehenagokoa bada, orduan enpresa beharturik dago hitzarmenaren osagarria baja osoan zehar ordaintzera. Baina, baja hartu orduko, ERTEaren menpean bazeuden, eta zure kontratua etenda bazegoen; orduan enpresa ez dago beharturik osagarria zuri ordaintzera.

TELEFONOA: Bilatu zure etxetik hurbilen dagoen ELAren lokaleko telefona:

https://www.ela.eus/eu/albisteak/elak-afiliatuen-kezka-eta-zalantzak-argituko-ditu-telefonoz?set_language=eu

WEB ORRIA: Zure kontsulta web orriaren bidez ere egin dezakezu:

<https://ela.eus/afiliazioa/webesk.nsf/fsarrera?Openform&hizkuntza=Euskara>

AFILIAZIOA: Eta oraindik afiliatu gabe bazaude:

<https://www.ela.eus/eu/afiliatus://www.ela.eus/es/afiliate>