

## **Lo que debes saber sobre los ERTES por COVID-19**

*Un Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE), es una autorización que recibe la empresa para poder suspender temporalmente los contratos de trabajos. El trabajador sigue perteneciendo a la empresa, sin embargo está en una situación especial en la que no cobra de ella sino de su subsidio de desempleo en un 70% de la base reguladora durante los seis primeros meses y en un 50% a partir de ese momento.*

### **Consideraciones a tener en cuenta en los ERTES por el COVID-19**

Según el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, se pueden presentar dos tipos de ERTE:

- 1. ERTE por causas técnicas, productivas y organizativas originadas por el COVID-19: Tiene un plazo de consultas y negociación de 7 días como máximo, con la representación de los trabajadores/as.**
- 2. ERTE por causa de fuerza mayor debido al COVID-19: No hay obligación de consulta y negociación con los representantes de los trabajadores/as, solo comunicación de su presentación y aprobación de la autoridad laboral.**

Si eres un trabajador temporal que no lleven un año en la empresa o que no has cotizado lo suficiente para acceder al subsidio de desempleo también tendrás derecho al subsidio de desempleo en las dos modalidades de ERTE.

Si estás afectado por un ERTE, los días que estés en el desempleo no consumirás la prestación por desempleo a la que tuvieras derecho en el futuro (contador 0 en ambas modalidades)

Si estás de baja por Incapacidad Laboral o tienes permiso de paternidad o maternidad antes del inicio del ERTE, no estarás afectado por este hasta el momento en que te den el alta médica o finalice tu permiso de paternidad o maternidad (en ambas modalidades).

Sólo los ERTES por causa de fuerza mayor tienen carácter retroactivo (desde el día en que se anunció el Estado de Alarma)

**#ESTE  
VIRUS  
LO  
PARAMOS  
UNIDOS**



**FICA**  
Industria,  
Construcción y Agro

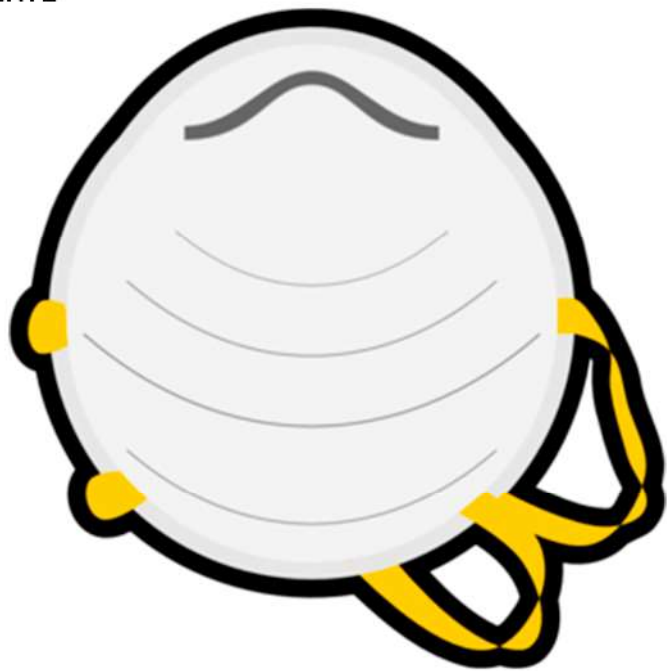
La ley obliga a constituir una Comisión Negociadora en un máximo de 5 días y un periodo de negociación y consultas en un máximo de 7 días desde la comunicación de la empresa a los representantes de los trabajadores.

Se deben prefijar, como mínimo, dos reuniones en el periodo de consultas con levantamiento de acta.

### La empresa debe entregar documentación sobre:

- 1. Las causas de las suspensiones o reducciones de jornada;*
- 2. El número y clasificación profesional de los trabajadores afectados;*
- 3. El número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente por la empresa en el último año de actividad;*
- 4. Concreción de las medidas de suspensión o reducción;*
- 5. Los criterios tenidos en cuenta para la designación de los afectados;*
- 6. Los representantes de los trabajadores integrantes de la comisión negociadora.*
- 7. La Memoria explicativa sobre la causa que origina el ERTE.*

**Los trabajadores debemos exigir** toda la documentación que entendamos necesaria para valorar la justificación de la presentación del ERTE



**FICA**  
Industria,  
Construcción y Agro



## Reivindicaciones para incluir en el acuerdo en los ERTES por causas técnicas, organizativas, productivas y económicas:

- ✓ En ningún caso se debe hacer un reconocimiento de la causa antes de tener el acuerdo ya que se deben realizar reuniones y levantarse acta.
- ✓ Crear una Comisión de Seguimiento del ERTE que reúna cada 15 días y las veces que extraordinariamente una de las partes demande.
- ✓ Negociar un complemento salarial por encima de lo estipulado para el subsidio. Negociar también el pago de las pagas extras, que debería ser del 100%, al igual que el disfrute de vacaciones.
- ✓ Hay que intentar pactar medidas de flexibilidad antes de hacer uso del ERTE.
- ✓ Buscar que la afectación a los trabajadores y trabajadoras sean mínimo, fomentando el teletrabajo como alternativa cuando sea posible.
- ✓ Crear una Comisión Específica de Prevención centrada en evitar contagios entre los trabajadores de servicios mínimos o para el futuro
- ✓ Si la afectación no es total, impulsar el trabajo rotatorio en aquellos puestos donde continúe la actividad.
- ✓ Exigir y acordar un compromiso de no despidos durante un periodo (lo adecuado sería mínimo de un año).



### ERTE por causa de Fuerza Mayor debido al COVID 19.

Aunque en esta modalidad de ERTE, la Empresa no está obligada a consulta y negociación con la representación de los trabajadores, la excepcionalidad de la situación nos obliga a reclamar que se articule como si fuera un ERTE por causas organizativas, técnicas y productivas derivadas del COVID-19, facilitando de esta forma la negociación y consulta con la representación de los trabajadores.



**FICA**  
Industria,  
Construcción y Agro

**“PRIMERO SALVAR VIDAS, DESPUÉS SALVAR PUESTOS DE TRABAJO”**