

ERTO

Expedient de Regulació Temporal d'Ocupació. A diferència de l'ERE que la desvinculació és definitiva, el treballador passa a l'atur durant el temps que s'hagi considerat que l'activitat estarà frenada.

Qui pot realitzar un ERTE?

Ha d'estar afectat per la declaració de l'estat d'alarma i el coronavirus. Si es donen aquests supòsits, l'expedient es pot donar en qualsevol sector, com s'ha vist fins ara en aquesta onada d'ERTOS.

Quant es triga en aprovar un ERTO? Quant pot durar?

Rere els darrers canvis en el Consell de Ministres, es poden aprovar en 5 dies amb efectes retroactius.. Els ERTOS que s'hagin aprovar per força major relacionats amb el coronavirus duraran el que s'estengui l'estat d'alarma

Poden afectar els treballadors en situació de baixa mèdica o amb contracte temporal?

Sí, tant la suspensió com la regulació temporal poden afectar tots els contractes vigents. En el cas dels treballadors en situació d'**incapacitat temporal (IT)**, aquests **continuarien percebent la seva prestació d'IT** fins el moment d'obtenir l'alta mèdica, moment en el qual passarien a percebre la prestació per desocupació mentre es trobi afectat per la suspensió. Pel que fa als **contractes temporals**, la situació és similar. El contracte es mantindrà suspens i es reprendrà quan finalitzi l'expedient. Si el contracte expira durant la suspensió, es passarà a la **situació legal de desocupació** amb dret a prestació, essent que en aquest darrer cas no es podran beneficiar de les mesures excepcionals regulades.

Els acomiadaments individuals o les extincions de contractes temporals estan justificats?

No, no ho estan. La situació d'excepcionalitat derivada de la crisi del coronavirus és, per feixuga que pugui ser, conjuntural i temporal i, per tant, **no és causa vàlida per extingir un contracte o finalitzar abans de temps un de temporal**. En ambdós casos, la decisió extintiva de l'empresa es pot impugnar i hauria de tenir la consideració d'improcedent, doncs existeixen altres mesures a l'abast de les empreses per adaptar-se a les presents circumstàncies sense destruir llocs de treball.

Què es considera força major?

Pèrdues d'activitat com a conseqüència del Covid-19 i de l'estat d'alarma, que implica quin suspensió o cancel·lació d'activitats, tancament de locals d'afluència pública, restriccions en el transport i o les mercaderies, comanda de subministraments que impedeixin continuar l'activitat o be en situacions urgents i extraordinàries rebudes al contagi de la plantilla o l'adopció de mesures d'aïllament preventiu.

L'existència de força major haurà de ser constatada per l'autoritat laboral, qualsevol que sigui el número de persones treballadores afectades,.

El treballador ha de fer algun tràmit?

No. L'empresa informa mitjançant l'aplicació de l'ERTO dels treballadors afectats i el SEPE tramita les prestacions.

S'ha de tenir un mínim cotitzat per a cobrar l'atur?

No. Amb la legislació prèvia era necessari, però en el conjunt de mesures laborals que va aprovar el govern s'ha eliminat aquest requisit.. tots els afectats podran cobrar l'atur, encara que no hagin cotitzat el període mínim necessari.

Quant es cobra?

El 70 % de la base de cotització en base a un càlcul amb els 180 darrers dies cotitzats o menys si no s'arriba a aquesta quantitat.

A l'atur el màxim que es pot percebre és de 1.411,83 euros al mes si es tenen dos fills o més. Això sí, pot acordar-se amb l'empresa algun tipus de complement salarial, com estan fent algunes firmes, que cobreixen fins el 90 o 100 %.

El mínim sense fills és de 501,98 euros i amb fills seran 671,40 euros.

Consumeix atur un ERTO per coronavirus?

NO. El Consell de Ministres va imposar el comptador a zero, pel qual no es gastarà prestació.

Em poden acomiadar al tornar a l'activitat?

No. En les modificacions el Govern ha establert un "salvaguarda d'ocupació": Les mesures extraordinàries en l'àmbit laboral estaran subjectes al Compromís de l'empresa de mantenir el càrrec durant el termini de mesos des de la data de renovació de l'activitat, això està recollit al BOE. És a dir no es pota acomiadar en els mesos següents en tornar a treballar a l'empresa.