



STS-A INFORMA

¿QUÉ SABER SOBRE EL ERTE?

ESTIMAD@S COMPAÑER@S,

Ya son varias las empresas de seguridad que han iniciado o comunicado el inicio de un ERTE (Expediente de Regulación Temporal de Empleo), debido al cierre de ámbitos de servicio por las especiales circunstancias sufridas por el Covid-19 y, por ende, muchas son las preguntas que se hacen nuestros compañeros/as.

Desde el STS (SINDICATO DE TRABAJADORES DE SEGURIDAD) vamos a responder a las cuestiones más habituales e importantes de ésta medida, y velaremos por el cumplimiento estricto de la misma, garantizando el derecho de TODOS los Vigilantes de Seguridad, además de proporcionar asesoramiento y asistencia jurídica gratuita para TODOS nuestros afiliad@s.

¿QUÉ ES UN ERTE?.

Se trata de una medida legal que permite a la empresa suspender los contratos de trabajo o reducir la jornada laboral por un tiempo.

Existen dos tipos de ERTEs relacionados con el COVID-19:

1- ERTEs que son consecuencia de las medidas gubernativas, incluida la declaración del estado de alarma, que impliquen suspensión o cancelación de actividades, cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público y, falta de suministros que impidan gravemente continuar con la actividad ordinaria o bien en situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o a medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria.

En estos casos, la autoridad laboral -los departamentos de Trabajo de los gobiernos vasco y navarro- interviene con carácter previo para constatar la existencia de la causa de fuerza mayor, después de la cual la empresa adopta la decisión.

2- ERTEs en los que la empresa decide la medida por causas económicas, productivas, técnicas u organizativas, relacionadas con el COVID-19: **(CASO APLICADO POR LAS EMPRESAS DE SEGURIDAD)**

En estos casos, los departamentos de Trabajo no intervienen sino que, con anterioridad, existe un período de consultas entre las representaciones de la empresa y la plantilla (sindicatos o, en su defecto, personas de la plantilla) al objeto de alcanzar, o no, un acuerdo sobre la medida. Terminado el mismo, la empresa puede adoptar la medida que considere oportuna: suspensión de contratos o reducción de jornada.

En ambos tipos de ERTEs la medida comunicada por la empresa, fruto de su decisión unilateral, puede ser objeto de impugnación ante la Jurisdicción Social.

¿QUÉ TENGO QUE HACER SI MI EMPRESA APLICA UN ERTE?.

Nada. La empresa se encarga de todo el proceso. La dirección comunica al Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) la relación de personas afectadas por el ERTE y el número de cuenta corriente del trabajador. El SEPE realizará las gestiones para dar de alta al trabajador y abonar la prestación.

¿QUÉ REQUISITOS DEBO CUMPLIR PARA COBRAR EL PARO DURANTE EL ERTE?.

Normalmente, en caso de suspensión temporal del contrato, el trabajador o trabajadora debe cumplir una serie de requisitos para recibir la prestación como, por ejemplo, que haya cotizado el periodo mínimo para ello. Sin embargo, en los ERTEs que se están aplicando con motivo del estado de alarma no hay condiciones. Basta con estar dado de alta en la Seguridad Social.

Es importante subrayar que se trata de una prestación extraordinaria, creada para hacer frente a las consecuencias de las medidas excepcionales que se han adoptado durante el estado de alarma. La persona objeto de un ERTE de suspensión de contrato o reducción de jornada cobrará el paro. Ese tiempo constará como cotizado en su vida laboral y no se considerará consumido si más adelante vuelve a solicitar prestación por desempleo, bien por nueva suspensión, bien por extinción contractual.

¿CUÁL SERÁ LA CUANTÍA A PERCIBIR?.

La cuantía de la prestación por desempleo se establece en función del promedio de las bases de cotización que el trabajador o trabajadora ha tenido en los 180 días inmediatamente anteriores al ERTE.

Durante los primeros seis meses la cuantía del paro equivale al 70% de la base reguladora. A partir de ese momento, cobrarán el 50%.

En cualquier caso, es necesario señalar que hay establecidas unas **cantidades máximas y mínimas** en función de las cargas familiares.

Así, una persona sin hijos cobrará al menos 501 euros y un máximo de 1.098 euros. Los trabajadores que tengan a su cargo un hijo deberán cobrar como mínimo 671 euros y 1.254 euro como máximo.

El límite será de 1.411 euros para las personas con dos o más hijos a su cuidado.

¿DEBE LA EMPRESA COMPLETAR LOS SALARIOS DURANTE UN ERTE?.

No. La empresa no está obligada a complementar las prestaciones por desempleo, salvo que asuma mediante acuerdo con la representación legal de la plantilla o voluntariamente un compromiso de ese tipo.

¿QUÉ OCURRE CUANDO FINALIZA UN ERTE?.

Mientras esté en vigor el ERTE, la relación laboral queda en suspenso, pero no extinguida. Esto es, el trabajador o la trabajadora tendrán reservado su puesto y las condiciones laborales.

El ERTE finalizará cuando se levanten las medidas excepcionales decretadas con motivo del estado de alarma.

LAS OFICINAS DE EMPLEO ESTÁN CERRADAS, ¿QUÉ HAGO?.

Hasta tanto se prolongue la situación extraordinaria generada por el actual estado de alarma, los Servicios Públicos de Empleo procederán a renovar de oficio todas las demandas de empleo a la fecha de su vencimiento, con objeto de facilitar el posterior reconocimiento de la prestación por desempleo que corresponda.

Desde el lunes 16 de marzo las oficinas de prestaciones del Servicio Público de Empleo Estatal no tienen servicio de atención al público.

El SEPE dispone de una **sede electrónica** para realizar trámites por vía telemática, e igualmente cuenta con un servicio de **atención telefónica** dirigida a la ciudadanía


ILUNION y EULEN fueron las primeras empresas de seguridad en aplicar la medida del ERTE, ahora lo han comunicado PROSEGUR, SECURITAS, INV, y posiblemente se vayan añadiendo más empresas, entre ellas LOOMIS, de transporte de fondos y valores.

STS-A continuará Vigilante a las futuras aplicaciones de ésta medida, y no quedará impasible ante las posibles estrategias negativas que los sindicatos de la patronal UGT, CCOO y USO, y la propia patronal, pudiesen plantear a la finalización de los ERTes.

STS-A, COMPROMETIDOS CONTIGO



VISITA NUESTRA WEB: www.stsa.com

 **669 038 471**

SINDICATO TRABAJADORES DE SEGURIDAD-ANDALUCÍA

SECRETARÍA DE INFORMACIÓN.

COMISIÓN PERMANENTE.