

LOS ERTES, NUEVA REGULACIÓN, EN VIGOR 18 DE MARZO DE 2020

Con la nueva situación la mayoría de los ERTES se van a realizar vinculados al COVID-19. Las empresas los harán por fuerza mayor o por causas económicas, técnicas, organizativas, y productivas, pero vinculados al COVID-19.

Es importante saber que la ley da **PREFERENCIA al TELETRABAJO** antes que a la suspensión temporal de contratos o reducciones de jornada, es decir que a los ERTES, siempre que sea técnica y razonablemente posible y el esfuerzo de adaptación sea proporcionado. Para facilitararlo, se ha dispuesto que se cumple con la obligación de evaluar los riesgos del puesto de trabajo en casa, si la persona trabajadora realiza **VOLUNTARIAMENTE** una autoevaluación a través de un modelo oficial.

Con la nueva regulación tienes derecho a cobrar el paro aunque no tengas el periodo mínimo cotizado de 360 días y sin consumir tu propio derecho a para que hubieras generado.

Hay que tener en cuenta también que un ERTE no implica necesariamente la suspensión de todos los contratos, pues puede que la suspensión afecte solo a parte de la plantilla permaneciendo algunos trabajadores en activo, o también que lo que se apliquen sean reducciones de jornada (diferentes de las reducciones que pueda solicitar el trabajador).

A. Si en la comunicación pone ERTE por fuerza mayor vinculado al covid-19.

La empresa tiene la **OBLIGACIÓN** de comunicar a todos los trabajadores la solicitud de ERTE. Tiene que dirigirse a ti personalmente. También tiene que entregar a los representantes de los trabajadores la documentación que haya presentado ante la autoridad laboral (informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19 y la documentación acreditativa si existiera).

Una vez que la empresa ha solicitado el ERTE a la autoridad laboral justificando su situación, ésta se pronunciará en 5 días. Cuando la empresa tenga el visto bueno adoptará las medidas que crea oportunas (suspensión de todos los contratos, reducciones de jornadas, mantenimiento de algunos trabajadores...).

Los trabajadores afectados tienen derecho a **COBRAR EL PARO** aunque no cumplan con los requisitos para ello y sin consumir el derecho a paro que ya hubieran generado.

Los efectos del ERTE serán **RETROACTIVOS** desde el momento en el que se dio la causa que lo justifica. Esto significa que cobrarás el paro desde la fecha que establezca la empresa como de inicio de la pérdida de actividad.

Estos requisitos son obligatorios con independencia del número de trabajadores que haya en la empresa y de los que se vayan a ver afectados.

B. Si en la comunicación pone ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y productivas vinculadas al covid-19

La empresa tiene que **COMUNICAR** a los trabajadores o, si hubiera, a sus representantes, su intención de solicitar un ERTE para suspender contratos o reducir la jornada de trabajo.

En el plazo de 5 días tiene que constituirse una **COMISIÓN** para negociar las condiciones del ERTE, en la que estarán los representantes de los trabajadores. Si no hubiera, estarán los sindicatos más representativos y los representativos del sector. Si no se formara así, tendrán que acudir 3 trabajadores de la empresa elegidos entre y por todos los trabajadores.

Una vez constituida la comisión negociadora, habrá un periodo de **NEGOCIACIONES** que podrá durar como máximo 7 días.

Los **EFFECTOS** del ERTE comenzarán una vez terminado todo el proceso. Los trabajadores afectados tienen derecho a **COBRAR EL PARO** aunque no cumplan con los requisitos para ello y sin consumir el derecho a paro que ya hubieran generado.