



Gabinet jurídic de CCOO de Catalunya

BREUS NOTES SOBRE ELS ERTE

Amb l'aplicació del **Real Decreto-ley 8/2020**, els tràmits no variaran gaire dels que estaven ja establerts tant en l'article 47 de l'Estatut dels Treballadors, com en el Reial Decret 1483/2012, de 29 d'octubre, amb unes mínimes diferències quant a terminis i al fet que l'informe d'inspecció no és preceptiu sinó potestatiu.

En l'equip econòmic hem detectat que ens podem trobar amb tres escenaris diferents:

1.- ERTO per força major, directament relacionat amb el covid-19.

L'exemple paradigmàtic són restaurants i botigues que pel Decret d'alarma han hagut de cessar en l'activitat. En el procediment que estableix el Reial Decret, la intervenció dels representants dels treballadors es pot entendre limitada. De forma literal, l'empresa només ha de traslladar la documentació que ha d'acompanyar la sol·licitud a la representació dels treballadors en cas d'existir. Per tant, el problema ens el podem trobar en aquells centres que no tinguin representació dels treballadors. Davant d'això, si es pot actuar de forma ràpida i coordinada amb l'empresa, els treballadors podrien triar una comissió ad hoc de 3 treballadors perquè l'empresa ho inclogués en la sol·licitud de l'ERTO i d'aquesta manera esmenar la falta de representació i, el més important, disposar de la documentació. Si no, cal sol·licitar la documentació a l'empresa o sol·licitar còpia de l'expedient administratiu (aquesta última sembla la menys aconsellable ja que comptem amb poc temps).

L'equip econòmic entén que, en tot cas, hauríem de poder fiscalitzar l'ERTO amb la finalitat que no es donin abusos. Els representants dels treballadors poden tenir possibilitat de fer al·legacions si es considera convenient, encara que de la literalitat de el Reial decret no es dedueix això, atès que com a mínim com a part interessada en un procediment administratiu tenim dret a formular les al·legacions com a òrgan de representació col·lectiva o com a treballador individual afectat per a aquelles empreses que no tinguin representació legal dels treballadors o fins i tot com a sindicat més representatiu i representatiu de el sector a què pertanyi l'empresa.

Entenem que aquest tipus de ERTO per força major no es pot aplicar a el sector públic.

2.-



2.- ERTO per causes econòmiques, productives, organitzatives i tècniques, relacionades amb el Covid-19

Es tractaria, per exemple, d'una baixada de la demanda perquè, en l'estar tancats els minoristes, no hi ha canal de distribució.

En aquest cas, entenem que la causa està relacionada indirectament amb el Covid-19 i el Reial Decret de declaració de l'estat d'alarma. En aquest cas se seguirà el procediment de el Reial Decret Llei 8/20, que suposa l'existència d'un període de negociació i consultes, encara que amb una reducció dels terminis. Com ja ens passava fins ara, el problema més gran, pel que fa a la seva gestió, el tindrem quan no hi hagi a l'empresa o centre de treball representants dels treballadors.

El procediment és el general de l'article 47 de l'Estatut dels Treballadors, amb les especialitats establertes en l'art. 23 de Reial Decret Llei 8/20.

A aquests dos tipus d'expedients els són aplicables els beneficis, pel que fa a la prestació per desocupació i exempció de cotitzacions, establerts en el Reial Decret Llei 8/20.

3.- ERTO pur de l'article 47 de l'Estatut dels treballadors

També és possible, tot i que considerem que serà excepcional, un ERTO pur de l'article 47 de l'ET. Per exemple, pensem en un ERTO per causes econòmiques.

Es tramitaria de conformitat amb l'article 47 ET i Reglament, sense cap reducció de terminis, amb preceptiu informe d'Inspecció i sense els beneficis socials que estableix el Reial Decret Llei 8/20.

Consideracions generals

Entenem que és important saber diferenciar i valorar en què procediment ens trobem.

Entenem que aquests dos últims tipus de ERTO sí que es poden aplicar a les entitats de dret públic o organismes públics definits en la disposició addicional tercera del Reglament dels procediments d'acomiadament col·lectiu i de suspensió i reducció de jornada.

Més enllà dels temes de procediment, que poques variacions tenen, ens trobarem amb una casuística diferent, per la qual cosa s'hauran de prendre les decisions de forma individualitzada.

Seguint la tradició negociadora fins al moment, haurem d'analitzar la possibilitat de millorar les condicions dels ERTE, bàsicament en 3 qüestions:



- 1.- Complement de la prestació per desocupació en un percentatge del salari (fins i tot fins al 100%).
- 2.- Que les pagues extraordinàries es cobrin completes malgrat el ERTE.
- 3.- Que l'ERTO no tingui incidència en la meritació de les vacances, és a dir, que es gaudeixin com si el ERTO no s'hagués produït.
- 4.- Compensacions del consum de prestació per desocupació al menys en el cas dels ERTES purs o que no tinguin causa directa ni vinculats al COVID-19 per al cas d'una extinció de el contracte