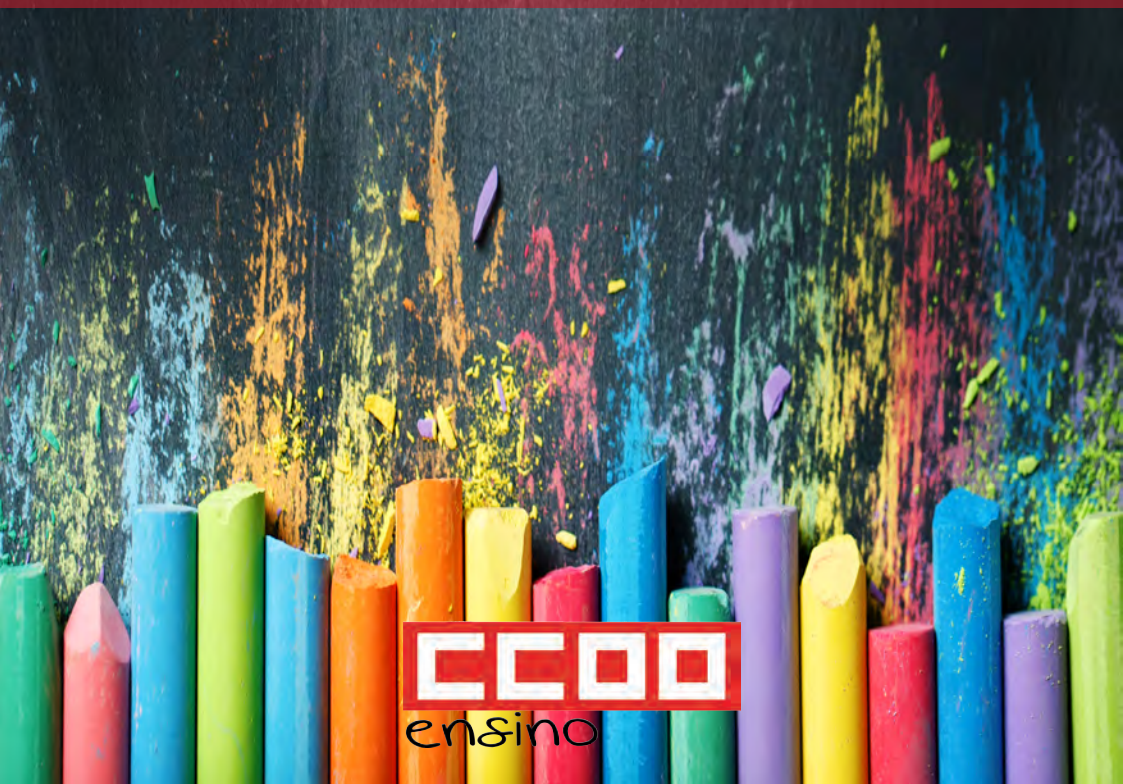


**Ensino Privado e
Serviços Socioeducativos**

ERTE: Perguntas e respostas



A Federación de Ensino de CCOO denuncia que as actuacións laborais que se están sucedendo por mor da crise do COVID-19 afectan especialmente os sectores máis feminizados e precarios, sobre todo no ámbito do Ensino Privado e Servizos Socioeducativos. O sindicato advirte da posibilidade de que a crise se converta na escusa para cebarse co persoal máis desprotexido e esixe que se establezan medidas que poñan freo a estas iniciativas ilícitas.

Que é un ERTE por causa de forza maior?

É un expediente de regulación de emprego que supón a suspensión temporal do contrato de traballo nunhas condicións especiais.

Que se entende por causa de forza maior?

As suspensións de contrato e reducións de xornada que teñan a súa causa directa en perdas de actividade como consecuencia do COVID-19, incluída a declaración do estado de alarma, que impliquen suspensión ou cancelación de actividades, peche temporal de locais de afluencia pública, restricións no transporte público e, en xeral, da mobilidade das persoas e/ou as mercadorías, falta de subministracións que impidan gravemente continuar co desenvolvemento ordinario da actividade, ou ben en situacións urxentes e extraordinarias debidas ao contaxio do persoal ou a adopción de medidas de illamento preventivo decretados pola autoridade sanitaria, que queden debidamente acreditados, terán a consideración de provenientes dunha situación de forza maior, coas consecuencias que se derivan do artigo 47 do texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, aprobado polo Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro.

Onde está regulado legalmente?

Nos artigos 45, 47 e 51 do Real Decreto Lexislativo 1/1995, de 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores.

Como se tramita?

Reiníciase mediante solicitude da empresa, acompañada das probas que estime necesarias e, simultaneamente, comunícase aos representantes legais dos traballadores como parte interesada na tramitación. A autoridade laboral, no prazo de cinco días desde a solicitude, constata a existencia da forza maior alegada e autoriza a suspensión temporal dos contratos de traballo.

En que situación quedan as persoas traballadoras tras a aprobación do Real Decreto-lei 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urxentes extraordinarias para facer fronte ao impacto económico e social do COVID-19?

Neste suposto de suspensión de contrato por razóns de forza maior, as persoas traballadoras atópanse en situación legal de desemprego.

A Real Decreto-lei introduce medidas que perseguen evitar que unha situación conxuntural como a actual teña un impacto negativo sobre o emprego. En primeiro lugar, especifícase que as perdas de actividade consecuencia do COVID-19 terán a consideración de forza maior para os efectos da suspensión dos contratos ou a redución da xornada e axilízase a tramitación dos procedementos de regulación de emprego, tanto por forza maior, como por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción. Así mesmo, refórzase a cobertura ás persoas traballadoras afectadas por un ERTE, posibilitándolles que teñan acceso á prestación contributiva por desemprego, aínda que carezan do período de cotización necesario para ter acceso a ela e, adicionalmente, que o período da suspensión do contrato ou a redución da xornada durante o que estean a percibir dita prestación non lles compute a efectos de consumir os períodos máximos de percepción legalmente establecidos.

Que pasa despois do ERTE? Pódenme despedir?

Cando se reinicia a actividade laboral co mesmo persoal, reiníciase o teu traballo e o de todas as túas compañeiras e compañeiros. E NON, non che poden despedir.

Cales son as medidas extraordinarias en materia de cotización en relación cos procedementos de suspensión de contratos e redución de xornada por forza maior relacionados co COVID-19?

Nos expedientes de suspensión de contratos e redución de xornada autorizados en base a forza maior temporal vinculada ao COVID-19, a Tesourería Xeral da Seguridade Social exonerará á empresa do abono da achega empresarial mentres dure o período de suspensión de contratos ou redución de xornada autorizado en base á devandita causa cando a empresa, ao 29 de febreiro de 2020, tivese menos de 50 traballadores/ as en situación de alta na Seguridade Social. Se a empresa tivese 50 traballadores/ as ou máis en situación de alta na Seguridade Social, a exoneración da obrigaición de cotizar alcanza-rá ao 75 % da achega empresarial.

Dita exoneración non terá efectos para a persoa traballadora, manténdose a consideración do devandito período como cotizado para todos os efectos. A exoneración de cotas aplicarase pola Tesourería Xeral da Seguridade Social a instancia do empresario, previa comunicación da identificación dos/ as traballadores/ as e período da suspensión ou redución de xornada.

Cales son as medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo?

Nos supostos en que a empresa decida a suspensión de contratos ou a redución temporal da xornada de traballo, adoptaranse as seguintes medidas:

- O recoñecemento do dereito á prestación contributiva por desempleo ás persoas traballadoras afectadas, aínda que carezan do período de ocupación cotizada mínimo necesario para iso.
- Non computar o tempo en que se perciba a prestación por desempleo de nivel contributivo que traia a súa causa inmediata das citadas circunstancias extraordinarias, para os efectos de consumir os períodos máximos de percepción establecidos.

Tamén poderán acollerse ás medidas reguladas no apartado anterior aquelas persoas que ostenten a condición de socias traballadoras de sociedades laborais e de cooperativas de traballo asociado que teñan previsto cotizar pola continxencia de desempleo. En todos os casos requirirase que o inicio da relación laboral ou societaria fose anterior á data de entrada en vigor da Real Decreto-Lei.

As medidas previstas anteriormente serán aplicables ás persoas traballadoras afectadas tanto se no momento da adopción da decisión empresarial tivesen suspendido un dereito anterior a prestación ou subsidio por desempleo coma se carecesen do período mínimo de ocupación cotizada para causar dereito a prestación contributiva, ou non percibisen prestación por desempleo precedente. En todo caso, recoñecerase un novo dereito á prestación contributiva por desempleo, coas seguintes especialidades respecto á contía e duración:

a) A base reguladora da prestación será a resultante de computar a media das bases dos últimos 180 días cotizados ou, na súa falta, do período de tempo inferior, inmediatamente anterior á situación legal de desempleo, traballados ao amparo da relación laboral afectada polas circunstancias extraordinarias que orixinaron directamente a suspensión do contrato ou a redución da xornada de traballo.

b) A duración da prestación estenderase ata a finalización do período de suspensión do contrato de traballo ou de redución temporal da xornada de traballo das que trae causa.

As prestacións por desempleo percibidas polos traballadores fixos descontinuos e por aqueles que realizan traballos fixos e xornais que se repiten en datas certas, que visen suspendidos os seus contratos de traballo como consecuencia do impacto do COVID-19 durante períodos que, en caso de non concorrer dita circunstancia extraordinaria, fosen de actividade, poderán volver percibirse, cun límite máximo de 90 días, cando volvan atoparse en situación legal de desempleo.

Ligazón SEPE: <http://www.sepe.es/HomeSepe>

