

BIZILAN.eus

Informatu eta aktibatu zure eskubideen alde

ERTEak. Galde-erantzunak

Milaka eta milaka lagun ERTE prozesuetan dauden honetan, enpresak hainbat gehiegikeriatan ahalegiten dabilta. Atal honetan ahalik eta azalpen gehien ematen saiatzen ari gara, atzeman ahal izan dezazuen eta, ezer baino lehen, zuen eskubideak zeintzuk diren ondo jakin dezazuen. Eta, enpresa halako jokabideetan ahaleginduz gero, [jarri kontaktuan sindikatuarekin \(https://labur.eus/FtbVM\)](https://labur.eus/FtbVM). Eta ez ahaztu [SALAKETA TXOKOA \(https://bizilan.eus/salaketa\)](https://bizilan.eus/salaketa) ere zuen esku dagoela.

Zer dira ERTEak?

ERTEak (gazteleraz, “*expediente de regulación temporal de empleo*”), enplegua erregulatzeko espedienteak dira, baina aldi baterakoak. Honek esan nahi du enpresak eska dezakeela lan harremana denbora epe zehatz batez guztiz eteteko edo interesatzen zaion proportzioan murrizteko.

Beraz, **ez da, bere horretan, kaleratze bat, lan harremanaren etete bat baizik**. Lan harremana etenda dagoen bitartean, langabezia prestazioa jaso genezake. Lan harremana etenda dugun egunetan, beraz, langileok denbora horretan ez dugu lan egingo, ezta kobratu ere. Eta, era berean, ez dugu oporrik edo aparteko pagarik sortuko. Kotizatu, ordea, bai egingo dugu.

ERTE motak

ERTE mota bi aplikatzen ari dira koronabirusarekin loturik:

– **Ezinbesteko kausengatik** (“*fuera mayor*”). Alarma egoerak sorrarazitako arrazoiengatik: ixtera behartuta egon badira, hornitzaileak ez badaukate, jarduera galarazita badaukate, kutsatu kopuruagatik...

– **Arrazoi ekonomiko edo teknikoengatik zein antolakuntza edo ekoizpen arrazoiengatik**. Baliteke alarma egoerak zuzenean eragin ez izana, baina zeharka enpresaren ekoizpena, salmentak eta abar bereziki jaitsi izana.

BIZILAN.eus

Informatu eta aktibatu zure eskubideen alde

ERTEak langileekin negoziatu behar dira?

– **Ezinbesteko kausengatik** aurkeztu bada, enpresa ez dago negoziatzera beharturik. Honek ez du esan nahi hainbat aldarrikapen ezin dizkiogunik egin eta negoziatu. Beherago negoziatzeko idea batzuk emango dizkizuegu.

– **Arrazoi ekonomikoengatik ERTEa** bada, negoziatu behar da langileen ordezkaritza legalarekin. Zure enpresan ez balego ordezkaritza sindikalik, batzorde bat osatu beharko da. Batzordea osatzeko, gehienez, 5 eguneko epea dago. Honen ostean, kontsulta epealdia hasi behar da (negoziatio epea, alegia). Hau, gehienez, 7 egun luza daiteke (koiuntura honetan, zeren eta, normalean, 15 egun izaten baitira). Beraz, kasu honetan abiapuntu hobeagoa daukagu hainbat kontu negoziatzeko.

Zer negoziatu dezakegu?

Horra hor ideia batzuk:

- **Oporrak**: urteko oporren %100 disfrutatzea, ERTEa izan ez balitz modura.
- **Aparteko pagak**: aparteko pagan %100 jasotzea, ERTEa izan ez balitz modura.
- **Soldataren osagarria**: langabezia prestazioarekin ez dugu soldata osoa kobratuko; hortaz, enpresari prestazioaren osagarria eska diezaiokegu, baita %99era heldu arte ere.
- **Nori aplikatzen zaion**, premiei benetan egokitu dadin eta konpentsatua izan dadin, hau da, enpresak ez dezala arobetxa langile kolektibo zehatz bat zigortzeko.

Nork ordaintzen ditu kotizazioak?

Esan bezala, nahiz eta lan harremana etenda egon eta soldatarik ez kobratu, kotizatzen jarraituko dugu.

- **Ezinbesteko kausengatik**: Gizarte Segurantzak ordainduko dizkigu kotizazioak. Osorik enpresa 50 langiletik beherakoa bada. Enpresa 50 langiletik gorakoa bada, Gizarte Segurantzak %75 eta enpresak gainontzeko %25 ordainduko lukete.
- **ERTEa arrazoi ekonomikoengatik bada**: enpresak ordaindu behar ditu kotizazioak.

BIZILAN.eus

Informatu eta aktibatu zure eskubideen alde

Langabezia prestaziorik jaso daiteke?

Langabezia prestazioa jasotzeko aukera izango dugu. Ezinbesteko kausengatik aurkeztu diren ERTEan bagaude, berdin da aurretiaz kotizazio nahikorik ez badaukagu. Langile guztiek daukate oraingo honetan langabezia prestazioa jasotzeko eskubidea.

Langabezia prestazioa eskatu behar da?

ERTEen kasuan enpresak kudeatu behar ditu eskaera hauek. Beraz, ez duzu zeuk langabezia prestazioa eskatu behar, enpresa eta SEPEren artean tramitatuko da.

Zenbat jasoko dut langabezian?

– **Lan harremana guztiz eten denean:** prestazio osoa

– **Lanaldia murriztu bada:** lanik egiten ez dugun jardunaldiari dagokion zati proportzionala. Beraz, lan egiten ditugun orduetako dagokien soldata parte jasoko genuke eta lanik egiten ez dugun parte prestazioaz osatuko genuke.

Prestazioaren kopurua: oinarri arautzailearen %70 lehen 180 egunetan eta oinarri arautzailearen %50 gainontzeko egunetan.

Zer gertatzen da seme-alabengatiko osagarriarekin?

Seme-alabengatiko osagarriaren inguruko informazioak nahasiak izan dira. Lan Ministerioak, hasiera batean, informatu zuen oinarriko kopurua baino ez litzatekeela ordainduko hasiera batean eta, gerora, langileek osagarria erreklamatu beharko luketela (nahiz eta erreklamazio horren inguruko zehaztapenik ez eman).

Hala ere, **SEPEk ohar berri batean zera azaldu du:**

– Hasiera batean SEPEk lehenagotik fitxeroetan daukan informazioa baino ez du kontuan hartuko (esate baterako, alde aurretik langabezian egon zarelako eta zure seme-alaben datuak euren fitxategian honezkero badaudelako). **Hortaz, hainbat langileri prestazioa, osagarria barne, hasieratik tramitatuko zaie.**

BIZILAN.eus

Informatu eta aktibatu zure eskubideen alde

– Hau horrela ez den kasuetarako, edozelan, **EZ DA GERORA ESKAERARIK EGIN BEHARKO, SEPE arduratuko da ofizioz kopuru horiek handitzeaz**, osagarria jasotzeko eskubidea daukaten langile guztientzat.

Langabeziaren gutxienekoak eta gehienekoak

Esan bezala, %70 jasoko dugun arren, badira guxtieneko eta gehieneko batzuk lege ezarrita:

Gutxienekoak:

- Seme-alabarik ez badaukazu: 501,98 euro
- Seme-alabarik badaukazu (bat edo gehiago): 671,40 euro

Gehienekoak:

- Seme-alabarik ez badaukazu: 1.098,09 euro
- Seme edo alaba bakar bat badaukazu: 1.254,96 euro
- Seme-alaba bat baino gehiago badaukazu: 1.411,83 euro

Langabezia “gastatuko” dut?

Langabezia prestazioa jasotzen dugunean, segun eta zenbat egun dauzkagun kotizaturik, halako iraupena izango du langabeziak. Eta langabezia prestazioa behin jasota, pilatuta geneuzkan kotizazio egun horiek, zelanbait esateko, “gastatu” egiten ditugu.

Hala ere, koiuntura honetan, ERTE prozesuan dauden langileek ez dute “langabezia gastatuko”. Hau da, parentesi moduko bat izango da eta, etorkizunean, berriro langabezia eskatu behar izanez gero, gure kotizazioak lehengo moduan egongo dira egin beharreko kalkuletarako.

BIZILAN.eus

Informatu eta aktibatu zure eskubideen alde

ERTEen iraupena

Enpresak ERTE bat aurkezten duenean, argi adierazi behar du noiz hasi eta noiz amaituko den.

Ezinbesteko kausengatik aurkeztu bada ("fuerza mayor"), ERTEak alarma egoerak dirauen artean iraungo du.

Arrazoi ekonomikoegatiko ERTEa bada, kontsulta epealdiaren ostean hasiko litzateke indarrean eta amaituko da enpresak eskaeran adierazi duen datan.

Langileekin adostu ahal da ERTEa luzatzea?

Ez, ez da legala. Enpresak ezin digu honelako eskaerarik egin.

Bai egin daiteke, bestalde, ERTE bat amaitzen denean, gerora, ERTE berri bat negoziatu. Baina ERTEa luzatzea, nahiz eta langileen ordezkarezekin akordioa egon, ez da posible.

Zer gertatzen da lan agintaritzak ez badio erantzuten ERTE eskaerari?

Enpresak ERTEa aurkeztu eta lan agintaritzak onartu behar du (enpresak alegatzen dituen arrazoiak benetakoak direla egiaztatu behar du baietza eman ahal izateko). Bost laneguneko epean eman beharko luke baieztiko edo ezezko erantzuna.

Hala ere, gauden kolapso egoeran egonda, seguruenik kasu askotan ez da bost eguneko epean erantzunik jasoko. **Erantzunik ez balego, enpresak ERTEa aplikatu ahal izango luke berdin-berdin.** Hala ere, **gerora, errekurritu liteke** eta enpresak alegatu duena egia ez dela konprobatuko balitz, ERTEa anulatuko litzateke.

BIZILAN.eus

Informatu eta aktibatu zure eskubideen alde

ERTEan egon bitartean, lan egin daiteke?

ERTEak eragindako langileen zerrenda barruan bagaude, ezin dugu lanik egin enpresa berean. Hau da, ezin digute eskatu, adibidez, ERTE prozedura barruan gaudela, lan egiten jarrai dezagun, etxetik, esaterako. Hori ez da legala eta, enpresarentzat ez ezik, guretzat ere ondorioak izango lituzke.

Baina **bai egin genezake lan, norberaren kontura edo beste enpresa batentzat**. Hori bai, SEPEri jakinarazi beharko diogu (edozelan jakin egingo dute).

- **Jardunaldi osoz bada**, langabezia prestazioa etengo digute, jakina, berriro lanean hasi gara eta.
- **Jardunaldi partzialez bada**, langabezia prestazioarekin bateratzeko eska genezake. Lan egiten dugun denboraren zati proportzianala prestaziotik deskontatuko litzateke.

Zer gertatzen da errelebu kontratuen kasuan?

Errelebu kontratua: jubilazio adinetik gertu dagoen langileak jardunaldiaren proportzio batean baino ez du lanik egiten (%20an, esaterako); eta, bestetik, bere ordeztartzen den langileak lan egiten du, gutxienez, beste langileak murriztu duen portzentajearen (aipatutako adibidearekin jarraiki, %80an). Esan bezala, hori gutxienezkoa da, langile berriak jardunaldi luzeagoa egin baitezake, baita %100 ere.

Langile hauek ERTE prozesuan sartzen direnean:

- **Langile berria**, beste langile guztien egoera berean egongo litzateke.
- **Errelebatua izan den langilea:**
 - **Bere jardunaldia metatu badu.** Hau da, errelebu kontratuetan posible da, egunero jardunaldiaren %20 egitera joan beharrean, denbora hori guztia metatzea eta sartu behar dituen orduak egun osoetan kontzentratzea. Errelebatua izan den langileak honezkero bere jardunaldia bete badu honezkero (urte horretan edo jubilatu arte bete behar zituen orduak beteak baditu), enpresak ERTEa aurkezten duenean, langile zerrendan sartuta egongo da, baina ERTEa ez zaio aplikatuko.
 - **Ordu horiek ez baditu oraindik sartu eta, bere egutegiaren arabera, egunotan sartzea tokatzen bazaio:** erregulazioan sartuko litzateke beste edozein langile bezala. Hau da, langabeziatik kobratuko luke. Hala ere, ADI! legearen arabera, ordu horiek errekuperatzera behartuta egongo da.

BIZILAN.eus

Informatu eta aktibatu zure eskubideen alde

Zer gertatzen da bajaran banago?

Aldi baterako ezintasun egoeran (baja medikoan) bazaude ERTEa tramitatu baino lehen, ERTEak ez dizu eragingo, harik eta alta medikoa jaso arte. Hau da, baja berdin-berdin jasotzen jarraituko zenuke eta, behin alta medikoa jasota, langabezia prestazioa jasotzera pasatuko zinateke.

ERTE prozedura behin martxan hasita baja medikoa hartu behar izan baduzu: Gizarte Segurantzaren ordainketa izan arren, praktikan ez da ezer aldatuko, SEPEk ordainduko dizulako eta langabeziaren prestazioaren kopuru berbera jasoko duzulako (*“el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), por delegación del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), le abonará la prestación por incapacidad temporal, cuya cuantía será igual a la prestación por desempleo”*).

Gurasotasun bajen kasuan, ERTE prozesua behin hasita, egoera honetara pasatuz gero: langabezia prestazioaren ordainketa eten eta gurasotasun prestazioa kobratzen hasiko zinateke eta Gizarte Segurantzak ordainduko lizuke zuzenean.

Eta oporretan banago?

Oporretan bazaude ere, ERTEan sartu ahal zaituzte. Hala ere, ERTEa hasi baino lehen disfrutatu dituzun oporrak baino ez zenituzke gastatuko. **Disfrutatu ez duzun denbora ERTEa amaitu ondoren hartu beharko zenuke.**

Hala ere, izan kontuan, ERTEan gauden bitartean ez dugula oporrik sortzen. Horregatik **gerta liteke urteko opor-kreditoa laburtzea, proportzionalki, ERTEan egondako denboraren arabera.** Hau da, urtean 30 egun opor badauzkagu, honek esan nahi du lan egindako hilabete bakoitzeko 2,5 opor egun sortzen ditugula. Honela, ERTEan hilabete emanez gero, 2,5 opor egun gutxiago izango zenituzke; hilabete bi emanez gero, 5 egun...

Bestetik, **guztiz ilegala izango litzateke enpresak ERTE sasoian oporrak hartzera behartzea.** Hau gertatuko balitz, sala genezake eta, beraz, jarri kontaktuan sindikatuarekin.

BIZILAN.eus

Informatu eta aktibatu zure eskubideen alde

ERTEetan dauden aldi baterako langileak

Aldi baterako kontratua badaukazu eta ERTE prozesu barruan sartuta bazaude, kontratuaren iraupenaren zenbaketa eten behar da. Hau da, zenbaketa gelditu behar da langilea ERTEan dagoen bitartean eta, ERTEaren aplikazioa amaitzen denean, berriro zenbatzen hasi.

Demagun zure kontratuaren amaiera data apirilaren 30 dela. Hala ere, egoera honetan zure kontratua ez litzateke amaituko; luzatu egingo litzateke. Hortaz, lehenengo eta behin, langabezia prestazioa jasotzen jarraituko zenuke, harik eta ERTEa amaitu arte. Eta, behin amaituta, lanean jarraituko zenuke, ERTEak iraun bitartean zure kontratua amaitu arte geratzen ziren egun guztietan. Eman dugun adibideari jarraiki, ERTEa martxoaren 16an hasi bazen, 45 lan egun izango liritezke. Beraz, eskubidea izango zenuke hilabete eta erdi gehiagoz lan egiteko, ERTEa indarrean hasi baino lehenago kontratua amaitzeko geratzen zen denbora, alegia. Bestela esateko, **ERTEa parentesi moduko bat izango litzateke eta zuk lanean jarraituko zenuke parentesi hau existitu izan ez balitz bezala.**

Kontratuaren amaiera data heltzen denean (gure adibidea, apirilaren 30ean), enpresak kaleratu ahal zaitu, beste edozein momentutan egin dezakeen bezala, dekretuak dekretu, enpresak ez baitituzte ezertara behartu, ezta legea urratuz gero, zehatu ere, hurrengo puntuan ere ikusiko dugun bezala. Hala ere, kaleratze bidegabea izango litzateke eta salatu beharko genuke.

Benetan ezin naute kaleratu ERTEa behin pasatuta?

8/2020 Dekretuak "Enplegua babesteko klausula" ezarri zuen, Seigarren Xedapen Gehigarrian, hau da, ERTEa behin pasaturik, ezin izango litzatekeela langilerik kaleratu hurrengo sei hilabeteetan zehar.

Edozelan, jakin badakigu, kaleratu, beti kaleratu ahal gaituztela. Beste gauza bat da, kaleratze hori epaitegietan salatuz gero, auzitegietan irabazteko aukera gehiago izango genituzkeela. Hala ere, ez dago bermaturik ezta kaleratzea baliogabea izango litzatekeenik eta lanera itzultzeko aukera izan genezakeenik ere. Auzitegian bidegabetzat jo dezakete eta kalteordain handiagoz gain, ez genuke besterik aterako.

BIZILAN.eus

Informatu eta aktibatu zure eskubideen alde

Gainera, **balizko debeku hau gerora zehaztu zuten** (enpresen mesedetan, jakina):

– **Ez da ERTE guztietarako**, ezinbesteko kausagatik aurkeztu direnen kasuetarako baizik.

– **ERTE prozesu barruan egon diren langileen kaleratzeei baino ez** die erreferentzia egiten (gainontzeko langileen kalerapenak normalean bezain aske, beraz).

– Gizarte Segurantzak ordaindu dituen kotizazioak itzuli beharko lituzke. Hala ere, **enpresak araua hautsi badu ere, ez da zigortuko eta ez da behartuko kotizazio guztiak itzultzera**, baizik eta kaleratutako langileena besterik ez (“zigor” merkea, beraz).

– Gainera, **enpresak arrazoi espezifikoak alegatu ahal ditu**, hala nola urtaropak hala behartzen duela (“estazionalitatea”) edo “gertaera zehatzak”.

– **Kaleratze diziplinarioei ez die eragiten** eta, hortaz, horrelako bat ezar diezagukete ea ondo irteten zaien.

– **Aldi baterako kontratuaz lanean egon bagara** eta kontratua amaitu bazaigu, enpresa ez dago behartuta kontratua luzatzera.

Hortaz, berriz ere enpleguaren balizko babesa... hutsaren hurrengoa!

BIZILAN.eus

Informatu eta aktibatu zure eskubideen alde

Gure [TWITTER \(https://twitter.com/BizilanEus\)](https://twitter.com/BizilanEus) profilean jarraitu ahal gaituzue eta, sarrerak, abisuak eta eguneraketa guztiak momentuan zure mugikorrean jaso nahi badituzu, harpidetu gure [TELEGRAM KANALERA \(https://t.me/BizilanEus\)](https://t.me/BizilanEus)

KORONABIRUSA. INFORMAZIO OSOA

<https://bizilan.eus/koronabirusa-informazio-osoa/>

BIDEO TUTORIALAK, zalantza ohikoenekin

<https://bizilan.eus/bideo-tutorialak/>

ZUZENEAN, galde-erantzun saioak streaming bitartez

<https://bizilan.eus/zuzenean/>

SALAKETA TXOKOA, eskubide urraketen berri emateko

<https://bizilan.eus/salaketa/>

Eta, gogoratu gure webgunean hainbat gairen inguruko informazioa topatuko duzula, informazio osatua, erraz azaldua eta euskaraz sortua, daukazun edozein zalantza laboral argitu dezazun.

BIZILAN. Informatu eta aktibatu zure eskubideen alde. Gure eskubidek ezagutzea lehen pausoa delako horien alde borrokatu ahal izateko.