

¿Que é unha ERE?

Si ben tódolos traballadores/as temos algunha noción sobre esta Lei, máxime nestes meses onde os medios de comunicación a diario fan algunha referencia sobre as empresas que recorren a esta medida, xa que non afecta a todos por igual, damos esta información.

A ERE, ou como neste Centro sempre se chamou "Paro Técnico", é un procedemento Administrativo-Laboral que poden iniciar tanto as empresas como os propios traballadores, dirixido a obter da Autoridade Laboral (Consellería de Traballo) a suspensión ou extinción das relacións laborais cando concorran determinadas causas, como as económicas, técnicas, organizativas, ou de produción, garantindo os dereitos dos traballadores/as.

O caso máis habitual nestes días, e a "suspensión temporal".

PROCEDEMENTO.-No suposto da suspensión das Relacións Laborais, as empresas que inicien o proceso deberán entregar as e os Representantes dos Traballadores a Documentación xustificativa da concorrencia da causa alegada, que requiriría da acreditación de que se trata dunha situación conxuntural da empresa. A continuación ábrese un período de consultas co Comité, onde para empresas superiores a 50 traballadores, e salvo acordo entre as partes, non pode ser inferior a 30 días.

Previo informe da Inspección, a Consellería de Traballo resolvería o Expediente, aprobándoo, modificándoo ou rexeitándoo. De non estar de acordo coa resolución os traballadores poden recorrelo.

PRESTACIÓNS:

.-De ser aprobado un Expediente por un número de días inferior a 180, as e os traballadores desa empresa percibirían o 70% da súa Base Reguladora dos últimos 6 meses.

.-A percepción máxima está entre os 1.082 € e 1.390 € brutos, dependendo das cargas familiares.

PARTICULARIDADES.- Si nese centro de traballo hai diferentes modalidades de Contratos así como idades avanzadas, poden verse prexudicados como por exemplo:

.-*Os Eventuais* que de non levar un ano non cobrarían prestación.

.-*Os Relevo* que ademais de consumir parte do seu dereito o paro, cobrarían o 85% de un de 8 horas.

.-*Os de Tempo Parcial* despois de aplicar o 70% da súa Base Reguladora a esa cantidade aplicaríase o porcentaxe da súa xornada anual contemplada en función do seu contrato de traballo.

.- No caso das e dos traballadores que nos próximos 6 anos decidiran acollerse a ***Baixa Voluntaria da súa empresa (despido pactado)***, non terían os 2 anos completos de paro para logo acollerse a xubilación. Sobre estes casos, o Goberno esta estudando algunha medida correctora.

Como vedes, un ERE ou Paro Técnico, conleva ademais do consumo de días de paro outras consecuencias engadidas para determinados colectivos de traballadores, de aí que nas empresas que non poden ser evitados e fundamental acadar un acordo.

O noso último Expediente foi o do 95-96, contando coa cobertura do 100% do salario neto.

Confederación Intersindical Galega