



**Confederació General del Treball de Catalunya (CGT)**

**Comitè Confederal – Secretariat Permanent**

Burgos 59 bxs - 08014 Barcelona - Telèfon: 93 512 04 81

Web: [www.cgtcatalunya.cat](http://www.cgtcatalunya.cat) – E m@il: [spccc@cgtcatalunya.cat](mailto:spccc@cgtcatalunya.cat)

## **COMUNICAT #3 DEL SP DE LA CGT DE CATALUNYA EN RELACIÓ AL CORONAVIRUS: ACOMIADAMENTS I SUSPENSIONS TEMPORALS**

**Què hem de fer si l'empresa em notifica que m'acomiada arrel de l'actual situació d'emergència pel coronavirus? I si es tracta d'una suspensió temporal de la relació laboral?**

Tot i que els dos casos són diferents, fins i tot en relació la seva possible legalitat, quan rebis la comunicació posa la data i signa no conforme. La còpia que et quedes tu porta-la al sindicat.

Tenim 20 dies laborables per iniciar accions jurídiques si ho creiem necessari.

És important també que parlis amb altres companys/es de feina per saber si només t'han acomiadat a tu o sou més les persones afectades. Si a l'empresa no hi ha secció sindical de CGT, mireu de mantenir el contacte i comunicar la situació global al sindicat.

**De cara a una possible resposta, tant jurídica com sindical, és important tractar el cas col·lectivament.**

**És legal que l'empresa ens faci un expedient de suspensió de la relació laboral en motiu del coronavirus?**

Haurem d'estudiar cas per cas si a nivell legal l'empresa podia fer un Expedient de Regulació Temporal d'Ocupació (ERTO, ERTE en castellà). Previsiblement argumentaran causes objectives derivades d'una situació de força major, en els termes en que recull l'Estatut dels Treballadors i les actuals disposicions del govern per la situació d'emergència.

Encara que la llei permeti a una empresa acomiadar-nos de manera temporal, és important que recordem la posició del sindicat. Com a sindicat sempre hem defensat els drets dels treballadors/es. Ara ens podem trobar que una empresa que la resta de l'any té beneficis ens faci fora per no pagar-nos el salari durant unes setmanes, i no afectar així els seus beneficis. L'ideal seria poder exigir a l'empresa que ens segueixi pagant els salaris amb càrrec a aquests beneficis i no que, com fan ara, socialitzin la manca d'ingressos.

**Cas per cas caldrà veure com podem defensar amb l'acció sindical la postura més beneficiosa per nosaltres, els i les treballadores. En la mesura en que ens organitzem i tractem els casos col·lectivament, tindrem més possibilitats de fer-ho.**

**Quin termini té l'empresa per procedir a l'ERTO?**

Depèn de l'excusa que facin servir per presentar-lo.

En cas que sigui per **força major**, l'empresa presentarà l'escrit de sol·licitud de l'empresa dirigida a l'Autoritat laboral competent i aquesta haurà de resoldre en un termini **màxim de 5 dies**, els



## **Confederació General del Treball de Catalunya (CGT)**

### **Comitè Confederal – Secretariat Permanent**

Burgos 59 bxs - 08014 Barcelona - Telèfon: 93 512 04 81

Web: [www.cgtcatalunya.cat](http://www.cgtcatalunya.cat) – E m@il: [spccc@cgtcatalunya.cat](mailto:spccc@cgtcatalunya.cat)

efectes del mateix seran des del moment en que es va produir el fet causant de força major. Aquesta sol·licitud també s'haurà de comunicar a la representació legal dels treballadors/es. En cas que aquesta representació no existeixi, s'entén que es comunicarà individualment als treballadors/es afectades.

Si l'ERTO es basa en **motius tècnics, econòmics, organitzatius o de la producció**, el procediment serà diferent. S'haurà d'iniciar un període de consultes amb la representació legal dels treballadors que haurà de tenir una durada de 15 dies i l'empresa haurà de complir amb l'aportació **CONJUNTAMENT AMB LA COMUNICACIÓ D'OBERTURA DEL PERÍODE DE CONSULTES** d'una sèrie de documental per tal d'acreditar les causes per tal de poder ser examinada per la RLT.

La comunicació també s'haurà d'aportar a l'Autoritat laboral que remetrà còpia a Inspecció de Treball que farà examen de la documental per constatar que l'empresa no incorri en cap il·legalitat.

**Previsiblement aquests dies tots els ERTO que es produiran siguin argumentats a partir d'una situació de causa major.**

## **Si pateixo una suspensió temporal del contracte, què cobraré?**

Depèn de la nostra situació. La majoria de nosaltres tindrem el dret a percebre la prestació per desocupació contributiva (l'atur de tota la vida) en cas d'haver cotitzat el suficient. En un inici cobrarem un 70% de la base de cotització.

No obstant si no hem cotitzat el suficient i si cobrem menys del 75% del salari mínim interprofessional vigent (excloent les pagues extres), depenent del nostre cas podrem optar a cobrar un subsidi no contributiu de desocupació.

Possiblement aquest darrer sigui el nostre cas si som monitors/es de menjador, d'extraescolars o tenim altres feines a temps parcial o precàries.

## **L'empresa pot complementar part de la prestació?**

En el marc de la negociació sindical amb l'empresa, es podria acordar un complement de la prestació per desocupació.

## **No puc fer res més per defensar els meus drets? M'haig de conformar amb això?**

No, no ens conformem amb les opcions legals que beneficien als empresaris. Un cop sabem quins drets tenim a nivell legal, i quins són els seus límits, podem aspirar a més.

**Per millorar les nostres condicions, es imprescindible que els i les treballadores afectades ens organitzem col·lectivament. Si a l'empresa no tenim secció sindical de CGT, contactem amb la CGT a la nostra població i demanem assessorament tant legal com per a organitzar-nos. Hem de reclamar que ens mantinguin el salari en una situació que no hem creat nosaltres.**