

PREGUNTAS FRECUENTES EN EL CASO DE APLICACIÓN DE ERTE EN LOS CENTROS DE TRABAJO



UNIÓN SINDICAL OBRERA
Secretaría de Acción Sindical y
Salud Laboral

PREGUNTAS EN MATERIA DE NEGOCIACIÓN DEL PROCESO

¿En qué situaciones cabe aplicar un ERTE y cuáles son los tipos de ERTE?

El ERTE será aplicable independientemente del número de personas trabajadoras en la empresa y afectadas por la reducción o suspensión.

Hay dos tipos de ERTE

- Suspensión del contrato de trabajo.
- Reducción temporal de la jornada:
 - Podrá reducirse entre un 10% y un 70% de la jornada de trabajo computada sobre la base diaria, semanal, mensual o anual.
 - Durante la reducción no podrán realizarse horas extra salvo de fuerza mayor.

¿Qué duración tiene el ERTE?

La duración de la medida será siempre temporal. No existe una duración máxima ni mínima establecida por ley. La temporalidad vendrá marcada por la decisión tomada por la empresa que, en su caso, hubiera sido negociada con los trabajadores y trabajadoras.

El Real Decreto 1483/2012 indica en su artículo 16.3 que: *“El alcance y duración de las medidas de suspensión de los contratos o de reducción de jornada se adecuarán a la situación coyuntural que se pretende superar.”*

¿Cuáles son las causas que justifican un ERTE?

- Económicas
 - Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. Se entenderá que la disminución es persistente si durante 2 trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.
- Técnicas
 - Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.
- Organizativas
 - Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.
- Productivas
 - Se entiende que concurren causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.
- Fuerza mayor
 - En este caso sólo cabe suspensión.

¿Cuánto debe durar el periodo de consultas?

El periodo de consultas deberá tener una duración máxima de 15 días.

¿Quién compone la Comisión Negociadora?

Empresas con RLT	• La RLT.
Empresas sin RLT	• Remisión al artículo 41.4 ET. Se puede delegar la negociación en: • Comisión de trabajadores y trabajadoras de la propia empresa elegidos democráticamente por ellos mismos. • Comisión con los sindicatos más representativos y representativos del sector de la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio de aplicación.

MÁXIMO 3 MIEMBROS

¿Cabe sustituir la negociación por mediación o arbitraje?

Sí, en ese caso, se tendrán en cuenta los siguientes factores:

- Es necesario el acuerdo entre la empresa y la RLT.
- Hay que utilizar el procedimiento que sea de aplicación en la empresa.
- La sustitución puede acordarse en cualquier momento.
- No puede dilatarse el plazo máximo de 15 días.

¿Cuándo surte efecto la decisión empresarial de reducción o suspensión?

La decisión empresarial de suspensión o reducción surtirá efectos a partir de la fecha en que la autoridad laboral comunique al SPEE la decisión empresarial, salvo que en ella se contemple una posterior.

¡¡ATENCIÓN!! Para ERTE por causa de fuerza mayor

La existencia de fuerza mayor la constata la autoridad laboral (en el plazo de 5 días desde la solicitud empresarial) pero la decisión extintiva corresponde a la empresa.

La decisión extintiva surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

La autoridad laboral podrá acordar que la totalidad o una parte de la indemnización sea satisfecha por el FOGASA.

¿Cuándo finaliza con acuerdo y cuáles son las opciones?

- Se presumirá que concurren las causas justificativas de la modificación.
- Sólo podrá impugnarse el acuerdo por fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.

Opciones para las personas trabajadoras:

- Asumir el ERTE.
- Intentar rescindir el contrato con la indemnización por despido improcedente a través del art.50 ET (esta opción no se regula)
- Impugnar la decisión empresarial por la vía del art.138 LJS (dentro de los 20 días siguientes a la notificación individual) y solo por fraude, dolo o abuso de derecho.

Opciones sindicales:

- Si no se alcanzan los umbrales del artículo 51 ET:
 - No se recoge ninguna vía específica de impugnación colectiva y no parece viable abrir el cauce procesal de conflicto colectivo.
- Si se alcanzan los umbrales del artículo 51 ET:
 - No existe acción específica aunque, para los no firmantes, parece viable poder demandar el acuerdo, solo por fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.

¿Cuáles son las opciones en caso de finalizar sin acuerdo?

Opciones para las personas trabajadoras:

- Asumir el ERTE.
- Intentar rescindir el contrato con la indemnización por despido improcedente a través del artículo 50 ET (esta opción no se regula)
- Impugnar la decisión vía del artículo 138 LJS (dentro de los 20 días siguientes a la notificación individual)
 - Justicia da la razón a la empresa:
 - Se asume la modificación.
 - Intentar rescindir el contrato con la indemnización por despido improcedente a través del artículo 50 ET (esta opción no se regula)
 - Justicia da la razón al trabajador o trabajadora:
 - Se deberá reponer al trabajador o trabajadora en sus anteriores condiciones.
 - En caso de ERTE de suspensión, la empresa abonará al trabajador o trabajadora los salarios dejados de percibir o, si se estaba cobrando el paro, la diferencia entre lo que se debía haber cobrado y el importe del desempleo.
 - Cabe solicitar daños y perjuicios
 - Sólo cabe recurso cuando se superen los umbrales del artículo 51 ET.

Opciones sindicales:

- Si no se alcanzan los umbrales del artículo 51 ET:
 - Podrá impugnarse judicialmente por la vía del conflicto colectivo.
- Si se alcanzan los umbrales del artículo 51 ET:
 - No se recoge ninguna vía específica de impugnación colectiva y no se puede abrir el cauce procesal de conflicto colectivo.

¿Cómo impugnar judicialmente por vía de conflicto colectivo en caso de finalizar sin acuerdo sin alcanzar los umbrales del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores y qué debemos tener en cuenta?

- No se paraliza la puesta en marcha de la decisión empresarial salvo que se solicite y prospere una medida cautelar de suspensión de la reducción/suspensión.
- Legitimación activa: los sindicatos cuyo ámbito de actuación se igual o más amplio que el del conflicto así como los órganos de representación legal o sindical para conflictos de empresa o ámbito inferior.
- Es necesaria conciliación/mediación previa.
- La sentencia firme producirá efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales, que quedarán en suspenso durante la tramitación del conflicto.
- Cabe recurso contra la sentencia.

¿Qué debemos tener en cuenta en el caso de impugnación individual en el caso de finalizar sin acuerdo a través del artículo 138 de la LJS?

- No se suspende la ejecutividad de la decisión empresarial salvo que se solicite y prospere una medida cautelar de suspensión de la modificación sustancial.
- En caso de que se presente demanda por conflicto colectivo se paraliza el proceso individual.

¿Cuándo hablamos de no alcanzar los umbrales del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores?

No se alcanzarán los umbrales del artículo 51 ET cuando, en un período de 90 días, no se alcancen las siguientes cifras:

- 10 trabajadores en empresas con menos de 100 trabajadores y trabajadoras
- 10% plantilla en empresas entre 100 y 300 trabajadores y trabajadoras.
- 30 trabajadores en empresas con más de 300 trabajadores y trabajadoras.
- Totalidad de la plantilla siempre haya una cesación total de la actividad empresarial y que el nº de trabajadores y trabajadoras afectadas sea superior a 5.

PREGUNTAS Y RESPUESTAS DE AYUDA A TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

¿Puedo cobrar el paro durante la suspensión o reducción de jornada?

En caso de que el trabajador o trabajadora se vea afectada por un ERTE, podrá solicitar la prestación por desempleo si cumple los siguientes requisitos:

- Tener cotizado al menos 360 días en los últimos seis años. Si has cotizado un periodo inferior, podrás percibir el subsidio por desempleo si careces de rentas superiores al 75 % del SMI vigente, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.
- En caso de reducción de jornada de trabajo, ésta deberá de ser entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo y deberá conllevar una reducción del salario.
- Se deberá de seguir el procedimiento correspondiente establecido en el Estatuto de los Trabajadores para que la autoridad laboral correspondiente no impugne la medida.

¿Cuál es la cuantía de la prestación?

El importe de la prestación, teniendo en cuenta las cuantías máximas y mínimas, será del 70% de la base reguladora los seis primeros meses y el 50 % a partir del séptimo mes. La base sobre la que se calcula dicho porcentaje es la media de las bases de contingencias profesionales, excluyendo las horas extraordinarias, de los 180 últimos días cotizados.

En el caso de que no se tenga a derecho a la prestación por desempleo, pero sí al subsidio la cuantía mensual será igual al 80 % del Indicador Público de Rentas de Efectos Múltiples vigente en cada momento, siempre que el trabajador o trabajadora hubiera trabajado la jornada completa durante toda la vigencia del último contrato de trabajo por cuenta ajena.

Si pido la prestación por desempleo, ¿cobraré lo mismo que si trabajase si reducción?

No, se cobrará menos.

Relacionado con el punto anterior, la prestación por desempleo abona el 70% de la base correspondiente. Por tanto, siempre se cobra menos cuando se está en situación de desempleo que trabajando. Sin embargo, en algunas ocasiones durante el periodo de negociación se pacta que la empresa complementará parte de la pérdida del salario.

Por ejemplo, si una persona trabajadora tiene una reducción de jornada del 50%, podrá solicitar la prestación por desempleo para cubrir el otro 50 % de la jornada que se reduce. No obstante, de ese 50%, el SEPE solo abonará el 70% . En consecuencia, cobrará el 70% del 50% del salario que le han reducido, es decir, un 35%. En suma, el trabajador o trabajadora percibirá un 85% del salario que venía percibiendo con anterioridad, un 50% abonado por la empresa y otro 35% abonado por el SEPE.

Además, a partir del sexto mes, el porcentaje que cubre el SEPE desciende hasta el 50%, por lo que ya no sería un 35%, sino un 25%, y en consecuencia, siguiendo con el ejemplo, el trabajador percibirá el 75% de su salario antes de la reducción.

¿Cómo se cuenta el desempleo que gaste? ¿lo puedo recuperar?

El gasto de la prestación de desempleo solicitada se realizará por horas y no por días. El porcentaje consumido será equivalente al de la reducción de jornada decidida por la empresa.

Esta situación beneficia al trabajador o trabajadora ya que, por ejemplo, en una reducción de jornada de un 50%, podrá extenderse la prestación por desempleo hasta cuatro años, siempre y cuando el trabajador o trabajadora tenga derecho a los dos años de prestación por desempleo.

Lo gastado durante el ERTE no se puede recuperar, salvo que se encuentre otro trabajo y se comience a generar otra prestación.

¿Tengo que solicitar la prestación por desempleo obligatoriamente?

La solicitud de la prestación por desempleo es voluntaria. En caso de no solicitarla, el trabajador o trabajadora podrá solicitarla posteriormente en caso de despido.

¿Cuándo puedo solicitar el desempleo?

El derecho a pedir la prestación nace desde el día siguiente al que empieza la reducción de la jornada de trabajo o suspensión del contrato. Para ello, debe inscribirse previamente como demandante de empleo.

El plazo para pedir la prestación es de 15 días hábiles. Si se solicita en un momento posterior, se podrá perder los días en los cuales se haya superado el plazo.

¿Qué sucede con las vacaciones y las pagas extras?

El trabajador o trabajadora no verá perjudicado su derecho a vacaciones, sin perjuicio de que el salario que percibirá durante las mismas será el correspondiente a la reducción de jornada.

La misma situación ocurre con las pagas extraordinarias, es decir, la persona trabajadora seguirá generándoles pero en una cuantía proporcional al tiempo de trabajo.

En cualquier caso, durante el periodo de suspensión no se generan derecho a vacaciones. Si la suspensión es superior al año, las vacaciones generadas y no disfrutadas así como las pagas extraordinarias deberán liquidarse en el finiquito.

¿Me corresponde algún tipo de indemnización?

No, aunque el contrato se suspenda o se reduzca la jornada, el trabajador o trabajadora no tiene derecho a recibir una indemnización, puesto que la relación laboral no se ha extinguido. Se tendrá derecho a una indemnización, si finalmente se produce un ERE de extinción, es decir, un despido colectivo o un despido individual.

Si se suspende el contrato de trabajo, y su duración va a superar el año, la empresa debería liquidar a los trabajadores y trabajadoras abonándoles las pagas extraordinarias generadas, si es que no las tiene prorrateadas, así como las vacaciones generadas y no disfrutadas. Esto es, debe abonar el finiquito, pero dichas cuantías no se corresponde con una indemnización.

Realización de horas extraordinarias

Durante el ERTE de reducción de jornada no se podrán realizar en ningún caso horas extraordinarias, salvo las de fuerza mayor.

Cotización a la Seguridad Social

En los casos de suspensión o reducción de jornada la empresa continúa obligada a ingresar el 100% de la aportación empresarial de cotización a la Seguridad Social.

¿Cuál será la base de cotización del trabajador o trabajadora?

La base de cotización será la media de las bases de los últimos seis meses cotizados.

¿Qué pasa en caso de incapacidad permanente? ¿Pierdo derechos en la jubilación?

La cotización del trabajador o trabajadora sigue siendo la misma, por lo tanto no pierde ningún tipo de derecho respecto a una posible incapacidad permanente o jubilación.



UNIÓN SINDICAL OBRERA

**Secretaría de Acción Sindical y
Salud Laboral**

Plaza de Santa Bárbara, Nº5, 6º · 28004 · Madrid

@AccionSindUSO