GUÍA RAPIDA PARA DELEGADOS Y DELEGADAS

ERTES ETOP

CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS Y PRODUCTIVAS



GUÍA

EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORALES DE EMPLEO

E CONÓMICAS

T ÉCNICAS

O-RGANIZATIVAS

P-RODUCTIVAS



ERTE ETOP

Mecanismo legal de carácter temporal consistente en la suspensión contractual o reducción de jornada de los trabajadores de aplicación ante concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o productivas.

ACTUACIONES PREVIAS

Comunicación empresarial i**ntención** aplicación medidas a trabajadores y RLT.

Uso medios fehacientes.

COMISIÓN NEGOCIADORA

Una **única** comisión, compuesta por un **máximo de trece** miembros.

Constitución **previa** a inicio periodo de consultas

PERIODO CONSULTAS

Duración máxima 15 días o 7 días (en función de plantilla).
 Mínimo dos reuniones.
 Recoger contenido en actas.
 Fundamental BUENA FE negociadora

CONSECUENCIAS

Suspensión contractual:

- Desempleo.

No devengo pagas extraordinarias.
 No generas vacaciones.

IMPUGNACIÓN ERTE

Plazo de **20 días** desde notificación por escrito decisión a trabajador o RLT.

SENTENCIA

Podrá declarar que la decisión empresarial es nula, injustificada o justificada.

COMUNICACIONES NECESARIAS.

Empresa:

- RLT.
- Autoridad laboral.

*Junto con documentación.

Autoridad Laboral:

 Inspección de trabajo y Seguridad Social (preceptivo informe -15 días-).

FIN PERIODO CONSULTAS

Comunicación decisión. Plazo máximo 15 días

- Trabajadores.
- Autoridad Laboral.

CONSECUENCIAS

Reducción de jornada:

- Desempleo parcial.
- Incidencia sobre vacaciones y pagas extraordinarias.

IMPUGNACIÓN ERTE CON ACUERDO

Presunción existencia de causas justificativas. Solo cabe impugnación por fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.

CAUSAS

TEMPORALES Y COYUNTURALES

ECONÓMICAS

Los resultados de la empresa desprenden una situación económica negativa:

- pérdidas actuales o previstas
- disminución nivel ingresos ordinarios o ventas, (2 trimestres consecutivos menor
- --en comparación con el año anterior)
- otras



TÉCNICAS

Cambios en los medios y de producción.



ORGANIZATIVAS

Cambios en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o modo de organizar la producción.



PRODUCTIVAS

Cambios en la demanda de productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.



LA EMPRESA DEBE **ACREDITAR** LA EXISTENCIA DE LA CAUSA Y LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEBEN **VERIFICAR** QUE EXISTE LA CAUSA ALEGADA

Todo lo que debes saber sobre...

LEGITIMACIÓN PARA SER PARTE

¿EXISTE ALGÚN PLAZO PARA CONSTITUIR LA COMISIÓN NEGOCIADORA?

Si, ésta deberá de quedar constituida en el **plazo máximo de 5 días** a contar desde la comunicación empresarial de acogerse a estas medidas o bien de **10 días** si alguno de los centros afectados no cuenta con RLPT.

Constitución previa al inicio del periodo de consultas.

¿QUÉ OCURRE SI NO SE CONSTITUYE EN ESE PLAZO?

Si transcurrido el plazo de 5/10 días no se hubiese constituido el procedimiento continuará, existiendo en todo momento la posibilidad de constituirla.

¿QUÉ OCURRE SI LA EMPRESA TIENE VARIOS CENTROS Y EL ERTE AFECTA A MÁS DE UNO?

Se constituirá una **única mesa negociadora**compuesta únicamente por la

RLT de los **centros afectados.**

Todo lo que debes saber sobre...

LA COMISIÓN NEGOCIADORA

01

SECCIONES SINDICALES

ACUERDO + REPRESENTACIÓN MAYORITARIA RLT CENTROS AFECTADOS

02

NO SECCIONES SINDICALES + UN SOLO CENTRO AFECTADO

- RLPT.
- COMISIÓN SINDICATOS MÁS REPRESENTATIVOS.
- COMISIÓN TRES TRABAJADORES.

03

NO SECCIONES SINDICALES + VARIOS CENTROS AFECTADOS

- COMITÉ INTERCENTROS.
- RLT
- COMISIÓN SINDICATOS MÁS REPRESENTATIVOS
- COMISIÓN TRES TRABAJADORES.

puntos a destacar sobre

EL INICIO DEL PROCEDIMIENTO.

¿EN QUÉ MOMENTO SE ENTIENDE INICIADO EL PROCEDIMIENTO?

Cuando la empresa traslade por escrito a los representantes legales de los trabajadores y a la autoridad laboral el inicio del periodo de consultas.

¿EN QUÉ MOMENTO ME TIENE QUE APORTAR DOCUMENTACIÓN?

Junto a la comunicación de inicio del periodo de consultas la empresa tendrá que facilitar a la RLPT una documentación específica. Si la misma se entendiese insuficiente durante la negociación se podrá solicitar que aporte documentación complementaria (hacer constar en acta peticiones).

COMUNICACIONES A EFECTUAR POR LA EMPRESA

AUTORIDAD LABORAL



REPRESENTANTES LEGALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS



La Autoridad Laboral **NO** tiene que **autorizar** el ERTE ETOP

COMUNICACIONES A EFECTUAR POR AUTORIDAD LABORAL

INSPECCIÓN DE TRABAJO



> EMISIÓN INFORME

DOCUMENTACIÓN

CAUSAS ECONÓMICAS

- Memoria explicativa, sobre la situación económica coyuntural.
- Cuentas anuales del último ejercicio económico completo.
- Cuentas provisionales del ejercicio vigente

DISMINUCIÓN INGRESOS/VENTAS

- Documentación fiscal o contable acreditativa de la disminución 2 trimestres consecutivos inmediatamente anteriores.
- -Documentación fiscal o contable acreditativa en los mismos trimestres del año inmediatamente anterior.

CAUSAS TÉCNICAS/ ORGANIZATIVAS/PRODUCTIVAS

- Memoria explicativa
 - Informe técnico

Se puede solicitar cualquier información que consideremos necesaria.

SIEMPRE JUSTIFICANDO LA NECESIDAD

La falta de documentación implica ausencia de buena fe en la negociación.



PERIODO DE CONSULTAS

CUESTIONES PRINCIPALES

FINALIDAD

Verificar existencia causas y **negociar** sobre las posibilidades de evitar o reducir las medidas y de atenuar sus consecuencias

DURACIÓN

Máximo **15 días** salvo que se trate de empresas con meno<mark>s de</mark> 50 trabajadores que el plazo máximo será de **7 días**.

BUENA FE NEGOCIADORA

- Contribución por parte de los negociados a cumplir finalidad del periodo de consultas.
- Ejercicio por ambas partes (empresarial y social) debiendo efectuar propuestas y contrapropuestas.
- Mantenimiento durante todo el procedimiento.

CONTENIDO REUNIONES

Reflejo en actas<mark>, las cuales deber</mark>án ser firmadas por los asistentes a dichas reuniones.

FINALIZACIÓN.

El periodo de consultas finalizará en el momento que se alcance un acuerdo o bien, ante la imposibilidad de alcanzar el mismo, cuando transcurra su duración sin acuerdo.

*FUNDAMENTAL ACTA FINAL (CON O SIN ACUERDO).

COMUNICACIONES

POR PARTE DE LA EMPRESA

PLAZO DE 15 DÍAS 1. AUTORIDAD LABORAL.

2. RLT.

3. TRABAJADORES

RECOMENDACIONES A LA HORA DE NEGOCIAR

desde la FS-USO apostamos por las siguientes medidas

DEVENGO VACACIONES

abono de las mismas por parte de la empresa durante situación de desempleo.

DEVENGO PAGAS EXTRAORDINARIAS

abono de las mismas por parte de la empresa durante situación de desempleo.

COMPLEMENTO SALARIO

complementación por parte de la empresa del 100% del salario.



GARANTÍA DE EMPLEO

acordar una garantía de empleo con la que evitar los despidos una vez finalizada la aplicación de la medida.



ADELANTO SALARIO.

que la empresa asuma el abono del salario de los empleados durante la suspensión, siendo restituidas las cantidades una vez que el SEPE abone el desempleo.

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

PRINCIPALES EFECTOS



El empresario continúa cotizando como si el trabajador continuase prestando sus servicios.



VACACIONES.

NO se generan vacaciones durante suspensión contractual



SITUACIÓN ECONÓMICA DEL TRABAJADOR

Prestación por desempleo



PAGAS EXTRAORDINARIAS.

NO se devengan durante suspensión contractual

OTROS

R.E.C.U.E.R.D.A: la aplicación de esta medida también podrá tener incidencia sobre determinados derechos reconocidos en convenio, por lo que, habrá que estar a cada caso concreto.

REDUCCIÓN DE JORNADA

PRINCIPALES EFECTOS

% PORCENTAJE REDUCTOR.

La reducción de jornada podrá oscilar **entre un 10% y un 70%** de la jornada diaria, semanal, mensual o anual.



COTIZACIÓN

El empresario cotizará por la **totalidad de la jornada**-sin reducción-.



*Cobro salario por tiempo efectivamente trabajado. *Prestación desempleo parcial respecto parte de la jornada reducida



VACACIONES

El devengo de las mismas dependerá del tiempo efectivamente trabajado.

HABRÁ QUE VALORAR EL SUPUESTO CONCRETO ATENDIENDO A CÓMO SE APLICA LA MEDIDA.



Éstas se verán reducidas, pasando a cobrarse en **proporción** a la jornada efectivamente trabajada.



HORAS EXTRAORDINARIAS

Durante la vigencia de la reducción de jornada **no se podrán realizar** horas extraordinarias salvo existencia de causa de fuerza mayor.

OTROS

R.E.C.U.E.R.D.A: la aplicación de esta medida también podrá tener incidencia sobre determinados derechos reconocidos en convenio, por lo que, habrá que estar a cada caso concreto.

PRÓRROGA.

¿PUEDE PRORROGARSE LA APLICACIÓN DE LA MEDIDA?

Si, en cualquier momento durante la vigencia de la medida de reducción de jornada o suspensión de contratos la empresa podrá comunicar a la RLPT con la que hubiera desarrollado el periodo de consultas una propuesta de prórroga de la medida.

¿LA PRÓRROGA TENDRÁ QUE NEGOCIARSE?

Si, la necesidad de esta prórroga deberá ser tratada en un **periodo de consultas**.



J DURACIÓN MÁXIMA 5 DÍAS.

¿QUÉ COMUNICACIONES TENDRÁ QUE HACER LA EMPRESA EN RELACIÓN A LA PRÓRROGA?

La decisión empresarial de prorrogar el ERTE será comunicada a la autoridad laboral en un plazo de **7 días.**

¿DESDE CUÁNDO SURTIRÁ EFECTOS LA PRÓRROGA?

La prórroga surtirá efectos desde el día siguiente a la finalización del periodo inicial de reducción de jornada o suspensión de la relación laboral.

CUESTIONES COMUNES

PRIORIDAD REDUCCIÓN FRENTE A SUSPENSIÓN.

En la medida en que ello sea viable, se priorizará la adopción de medidas de reducción de jornada frente a las de suspensión de contratos.

AFECTACIONES Y DESAFECTACIONES.

Durante el periodo de aplicación del expediente, la empresa podrá desafectar y afectar a las personas trabajadoras en función de las alteraciones de las circunstancias señaladas como causa justificativa de las medidas, informando previamente de ello a la RLPT y previa comunicación a la entidad gestora de las prestaciones sociales y, a la Tesorería General de la Seguridad Social.

HORAS EXTRAORDINARIAS Y NUEVAS CONTRATACIONES.

Dentro del periodo de aplicación del expediente no podrán realizarse horas extraordinarias, establecerse nuevas externalizaciones de actividad ni concertarse nuevas contrataciones laborales.



Prohibición NO aplicable si las personas en ERTE que presten servicios en el centro de trabajo afectado por nuevas contrataciones o externalizaciones no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar las funciones encomendadas a aquellas, previa información al respecto por parte de la empresa a la RLPT.

SI NO HAY ACUERDO PODRIAMOS VALORAR

IMPUGNACIÓN COLECTIVA DE LA DECISIÓN DE LA EMPRESA



20 días

trabajadores

representantes de los

trabajadores

Cuándo es **COLECTIVO**

AFECTADOS

EMPRESA

100

10 trabajadores



traba jadores

100 - 300



10% trabajadores



traba jadores



30 trabajadores



traba ja<mark>dores</mark>

LEGITIMACIÓN

CUANDO NUESTRO ÁMBITO DE ACTUACIÓN SE CORRESPONDA O SEA MÁS AMPLIO QUE EL CONFLICTO.

conciliación previa

SUFICIENTE

IMPLANTACIÓN EN EL ÁMBITO DEL **CONFLICTO**

VINCULACIÓN ENTRE SINDICATO Y **CONFLICTO**

MOTIVOS

PROCEDIMIENTO

Defectos en el procedimiento. Ausencia de buena fe negocial.



FONDO

No acreditación de la causa Desproporcionalidad de la mediada



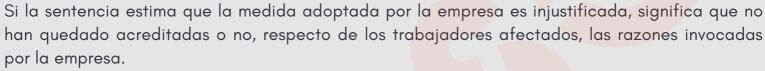
LA INTERPOSICIÓN DE CONFLICTO COLECTIVO PARALIZARÁ LA TRAMITACIÓN DE LAS ACCIONES INDIVIDUALES ANTERIORMENTE INICIADAS HASTA SU RESOLUCIÓN



JUSTIFICADA

Si la sentencia estima que la medida aplicada por la empresa está justificada, implica que han quedado acreditadas las razones invocadas por la empresa respecto de los trabajadores afectados y el procedimiento seguido para su adopción ha sido el adecuado.

INJUSTIFICADA



Reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones de trabajo, así como al abono de los daños y perjuicios que la decisión empresarial hubiera podido ocasionar durante el tiempo en que ha producido efectos.

NULA

La sentencia declarará la decisión nula

- Si no se ha respetado el procedimiento (mala fe negociación, falta de documentación necesaria, inamovilidad de propuesta sin justificación...)
- Si hay causas de discriminación prevista en la Constitución y en la ley, violación de derechos fundamentales o libertades públicas del trabajador.



El trabajador deberá ser repuesto en sus anteriores condiciones, abono de los daños y perjuicios que la decisión empresarial hubiera podido ocasionar durante el tiempo en que ha producido efectos, e indemnización en los supuestos de lesiones de derechos fundamentales.



La sentencia firme produce efectos sobre los procesos individuales pendientes de resolución o que puedan plantearse

<u>efecto de cosa juzgada</u>

SI EL PERIODO DE CONSULTAS HA FINALIZADO CON ACUERDO

IMPUGNACIÓN COLECTIVA DE LA DECISIÓN DE LA EMPRESA

SÓLO PODRÁ FUNDARSE EN LA EXISTENCIA

DOLO

FRAUDE

ABUSO DE DERECHO

Las dificultades de impugnación radican en poder probar la existencia de estas causas.

OTRAS CUESTIONES DE INTERÉS.

PRESTACIÓN POR DESEMPLEO.

Para poder cobrar la prestación por desempleo se tiene que haber trabajado y cotizado al desempleo como **mínimo 360 días, dentro de los 6 años anteriores** a la situación legal de desempleo y no haber utilizado dichas cotizaciones para una prestación anterior.

¡OJO! En caso de desempleo parcial la consunción de prestaciones generadas se producirá por horas y no por días

PULSA AQUÍ PARA ACCEDER A SOLICITUD

SUBSIDIO POR DESEMPLEO.

En caso de que se haya cotizado un periodo inferior a 360 días, la persona trabajadora podrá percibir el subsidio por desempleo siempre y cuando cumpla los requisitos exigidos legalmente.

INCAPACIDAD TEMPORAL.

<u>Previamente:</u> la persona trabajadora NO podrá verse afectada por el ERTE hasta que finalice su situación de incapacidad temporal.

<u>Durante aplicación ERTE:</u> la persona trabajadora percibirá la prestación por esta contingencia (IT) en cuantía igual a la prestación por desempleo.

SUSPENSIÓN CONTRATO POR NACIMIENTO DE HIJO/A.

Quienes se encuentren en dicha situación NO podrán verse afectados por el ERTE mientras se mantenga la misma.











