

GUÍA RÁPIDA PARA DELEGADOS Y DELEGADAS

ERTES ETOP

**CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS,
ORGANIZATIVAS Y PRODUCTIVAS**



INDÍCE

CAUSAS	4
LEGITIMACIÓN PARA SER PARTE.....	5
LA COMISIÓN NEGOCIADORA	6
EL INICIO DEL PROCEDIMIENTO.....	7
CAUSAS ECÓNICAS	7
CAUSAS TÉCNICAS / ORGANIZATIVAS/ PRODUCTIVAS.....	8
PERIODO DE CONSULTAS	9
CUESTIONES PRICIPALES.....	9
PRÓRROGA.....	13
CUESTIONES COMUNES	14
SI NO HAY ACUERDO PODRIAMOS VALORAR	15
INPUGNACION COLECTIVA DE LA DECISIÓN DE LA EMPRESA.....	15
SENTENCIA.....	16
SI EL PERIODO DE CONSULTAS HA FINALIZADO CON ACUERDO	17
IMPUGNACIÓN COLECTIVA DE LA DECISIÓN DE LA EMPRESA	17
OTRAS CUESTIONES DE INTERES	18
PRESTACIÓN POR DESEMPLEO.	18
INCAPACIDAD TEMPORAL.....	18
SUSPENSIÓN CONTRATO POR NACIMIENTO DE HIJO/A.	18
ERTE CLIMATICO (ART 47.6 ET).....	19

ECONÓMICAS

TÉCNICAS

ORGANIZATIVAS

PRODUCTIVAS

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.

COMISIÓN NEGOCIADORA

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

Constitución previa a inicio periodo de consultas

ACTUACIONES PREVIAS

Comunicación empresarial **intención** aplicación medidas a trabajadores y RLT.

Uso **medios fehacientes**

COMUNICACIONES NECESARIAS

Empresa:

- RLT
- Autoridad laboral
 - *Junto con documentación

Autoridad Laboral:

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

PERIODO DE CONSULTAS

- Duración máxima **15 días o 7 días** (en función de plantilla)
 - Mínimo **dos** reuniones.
 - Recoger contenido en actas.

Fundamental **BUENA FE** negociadora

FIN PERIODO DE CONSULTAS

Comunicación decisión. Plazo máximo 15 días.

- Trabajadores
- Autoridad Laboral

CONSECUENCIAS

Suspensión contractual:

- Desempleo.
- No devengo pagas extraordinarias.
- No generas vacaciones

CONSECUENCIAS

Reducción de jornada:

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

IMPUGNACIÓN ERTE

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

IMPUGNACIÓN ERTE CON ACUERDO

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

SENTENCIA

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

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 de producción.



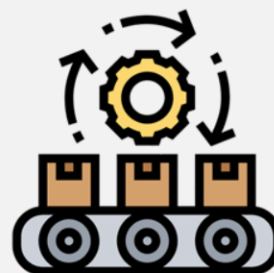
ORGANIZATIVAS

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 ALEGADABUENOS

Todo lo que debes de 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 RLPT de los **centros afectados**.

Todo lo que debes saber sobre...

LA COMISIÓN NEGOCIADORA

01

SECCIONES SINDICALES

ACUERDO + REPRESENTACIÓN MAYORITARIA RLPT
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.
- RLPT
- COMISIÓN SINDICATOS MÁS REPRESENTATIVOS
- COMISIÓN TRES TRABAJADORES.

EL INICIO DEL PROCEDIMIENTO

¿EN QUÉ MOMENTO SE ENTIENDE INICIADO EL PROCEDIMIENTO?

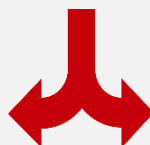
Cuando la empresa traslade por escrito a los representantes legales de los trabajadores y a la autoridad laboral el inicio del periodo de consultas.

¿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

R.E.C.U.E.R.D.A



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

COMUNICACIONES A EFECTUAR POR LA AUTORIDAD LABORAL

INSPECCIÓN DE TRABAJO



EMISIÓN INFORME

- 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.



LA FALTA DE DOCUMENTACIÓN DEBE RECLAMARSE DURANTE LA NEGOCIACIÓN Y REFLEJARSE EN LAS ACTAS



PERIODO DE CONSULTAS

CUESTIONES PRICIPALES

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 menos de 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 DE REUNIONES

Reflejo en actas, las cuales deberán 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



COTIZACIÓN

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



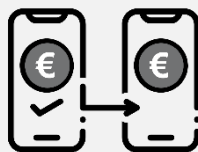
VACACIONES

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



SITUACIÓN ECONÓMICA DEL TRABAJADOR

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



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–.



SITUACIÓN ECONÓMICA DEL TRABAJADOR.

- *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.



PAGAS EXTRAORDINARIAS

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**.

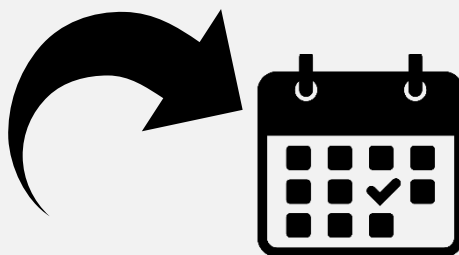
DURACIÓN MÁXIMA 5 DÍAS

¿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

INPUGNACION COLECTIVA DE LA DECISIÓN DE LA EMPRESA

● PLAZO DE CADUCIDAD

20 días
Desde la comunicación

Trabajadores

Representantes
de los
trabajadores

Cuando es **COLECTIVO**

AFECTADOS		EMPRESA
10 Trabajadores/as	⊂	100 Trabajadores/as
10% trabajadores/as	↔	100-300 trabajadores/as
30 trabajadores/as	⊃	300 trabajadores/as

*no necesaria
conciliación
previa*

LEGITIMACION

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

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

SENTENCIA

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

Si la sentencia estima que la medida adoptada por la empresa es injustificada, significa que no han quedado acreditadas o no, respecto de los trabajadores afectados, las razones invocadas por la empresa. Reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones de trabajo, **es decir, reanudará su contrato de trabajo y condenará a la empresa al pago de los salarios dejados de percibir a la persona trabajadora hasta la fecha de su reanudación, sin perjuicio** 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.

efecto de cosa juzgada

**SI EL PERIODO DE CONSULTAS HA FINALIZADO CON
ACUERDO**

**IMPUGNACIÓN COLECTIVA DE LA DECISIÓN DE LAS
PARTES FIRMANTES**

SÓLO PODRÁ FUNDARSE EN LA EXISTENCIA

1 DOLO

2 FRAUDE

3 ABUSO DE RERECHO

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

OTRAS CUESTIONES DE INTERES

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](#)

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.

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

Durante aplicación ERTE: 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.

ERTE CLIMATICO (ART 47.6 ET)

La fuerza mayor temporal podrá estar determinada por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa que sean consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad pública competente, incluidas aquellas orientadas a la protección a la salud pública

¿CUÁNDO SE PUEDE SOLICITAR?

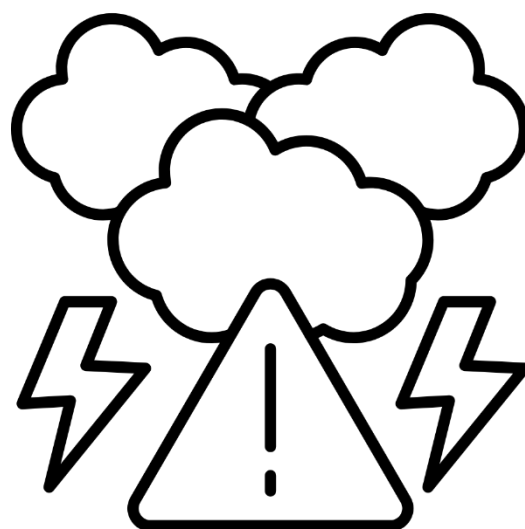
Podrá solicitarse cuando, transcurridos los 4 días del permiso del artículo 37.3, resulte imposible acceder al centro de trabajo o las vías de circulación para acceder al mismo.

EXCEPCIÓN: Si es posible la realización del trabajo a distancia, no procederá la solicitud de ERTE.

DURANTE EL PERMISO DE 4 DÍAS NO PODRÁ SOLICITARSE EL ERTE SALVO QUE EXISTIERAN OTRAS CIRCUNSTANCIAS “TOP”. EN TAL CASO, LOS EFECTOS SE RETROTRAERIAN HASTA EL MOMENTO INMEDIATAMENTE ANTERIOR AL INICIO DE LA SITUACIÓN CLIMÁTICA ADVERSA.

¿QUÉ REQUISITOS DEBE TENER EL ERTE POR FUERZA MAYOR TEMPORAL?

- NO es preceptivo el Informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- La empresa deberá justificar, en la documentación remitida junto con la solicitud, la existencia de las concretas limitaciones o del impedimento a su actividad como consecuencia de la decisión de la autoridad competente.





servicios@servicios.uso.es



www.fs_uso.es



Federacion de Servicios USO



@USO_Servicios

SERVICIOS

UNIÓN SINDICAL OBRERA