PRINCIPALES NOVEDADES DEL ACUERDO PARA LA REFORMA LABORAL

(RDL 32/2021, 28/12/021)

PLATAFORMA TERCER SECTOR

Mateos&Ortiz Abogados
Jesús Molinera Mateos
jesusmolinera@ortizabogados.es
Telf 649883049

1.- Contratos de trabajo

1.1.- Contrato formativo

1.2.- Contrato a tiempo parcial

1.3.- Duración del contrato

1.4.- Contratos temporales

1.4.1.- Contrato por circunstancias de la producción

1.4.2.- Contrato de sustitución

1.4.3.- Adquisición de la condición de fijo

1.4.4.- Infracción laboral

2.- Contrato fijo discontinuo

3.- Extinción del contrato de trabajo

4.-Cotización adicional

5.- Disposiciones Transitorias

5.1.- Contrato en practicas

5.2.- Contrato por Obra o Servicio determinado

5.3.- Contrato por circunstancias de la producción y de interinidad

6.- Subcontratación de obras y servicios

7.- Negociación colectiva

7.1.- Prioridad aplicativa del convenio de empresa/sector

7.2.- Vigencia de los convenios colectivos

8.- ERTES

9.- Mecanismo red

1.1-CONTRATO FORMATIVO (art 11 ET)

La formación en alternancia con el trabajo retribuido o el desempeño de una actividad laboral para adquirir una practica profesional adecuada a los estudios.

1.1.-Contrato de formación en alternancia

Sin cualificación profesional o titulación

Con certificados de profesionalidad hasta los 30 años

La actividad debe estar directamente relacionada con las actividades formativas.
La formación debe estar concertada con un centro acreditado

Tutor nombrado por la empresa y por el centro de formación

La duración mínima es de tres meses y la máxima de dos años en un solo o varios contratos

1.1.-Contrato de formación en alternancia

El tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 65% de la jornada el primer año o al 85% el segundo año.

No se puede celebrar este tipo de contrato con personas que hayan desempeñado el mismo puesto anteriormente en la empresa por tiempo superior a seis meses.

1.1.-Contrato de formación en alternancia

No se pueden realizar horas complementarias ni horas extras, ni realizar trabajos nocturnos ni a turnos, salvo justificadas excepciones.

La retribución será la pactada en convenio colectivo no pudiendo ser inferior al 65% el primer año y al 75% el segundo de la categoría que corresponda a su puesto y en todo caso no podrá ser inferior al salario mínimo (SMI)

No existe periodo de prueba.

Convenio colectivo de acción e intervención social

Art 17,E: contrato para la formación y el aprendizaje

El numero máximo de contratos para la formación será el 12% de la plantilla

La duración máxima de estos contratos no podrá ser superior a 3 años ni inferior a 1 año

Evidentemente la duración máxima no podrá ser superior a 2 años pero es posible que quede vigente la obligación de no ser inferior a 1 año

Contrato formativo para obtención de practica profesional adecuada a los estudios

Requiere que el trabajador tenga titulo universitario o de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional o titulo equivalente que habilite para el ejercicio de la actividad profesional.

Debe concertarse dentro de los tres años siguientes a la terminación de los estudios o de los cinco si es persona discapacitada.

Contrato formativo para obtención de practica profesional adecuada a los estudios

No podrá concertarse con quien haya tenido experiencia profesional o actividad formativa en la misma actividad en la empresa por tiempo superior a tres meses.

La duración del contrato no podrá ser inferior a tres meses ni superior a un año, pudiendo los convenios colectivos sectoriales determinar su duración dentro de estos limites.

Ninguna persona puede ser contrata ni en la misma ni en diferente empresa por mas de un año en virtud de la misma titulación.

Contrato formativo para obtención de practica profesional adecuada a los estudios

El periodo de prueba no podrá ser superior a un mes, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.

El puesto de trabajo debe permitir obtener la practica profesional adecuada al nivel de estudios.

La empresa elaborara un plan formativo individual y le asignara un tutor con formación o experiencia adecuada.

Contrato formativo para obtención de practica profesional adecuada a los estudios

Los trabajadores/as no podrán realizar hora extraordinarias.

La retribución para el tiempo de trabajo efectivo será la establecida en el convenio colectivo aplicable en la empresa o en su defecto la del grupo profesional y nivel retributivo de las funciones desempeñadas y en todo caso no podrá ser inferior al establecido para el contrato para la formación en alternancia ni inferior al SMI.

Convenio colectivo de acción e intervención social

- Art 17, letra D, contrato en practicas
- La duración máxima de este contrato no podrá exceder de dos años
- Ahora no podrás se r superior a 1 año
- Ni ser inferior a 6 meses
- Esto podría considerarse vigente
- La retribución no podrá ser inferior al 70 % del convenio durante el primer año ni inferior al 85 % del convenio
- Ahora no podrá ser inferior al salario de convenio para el tiempo de trabajo efectivo

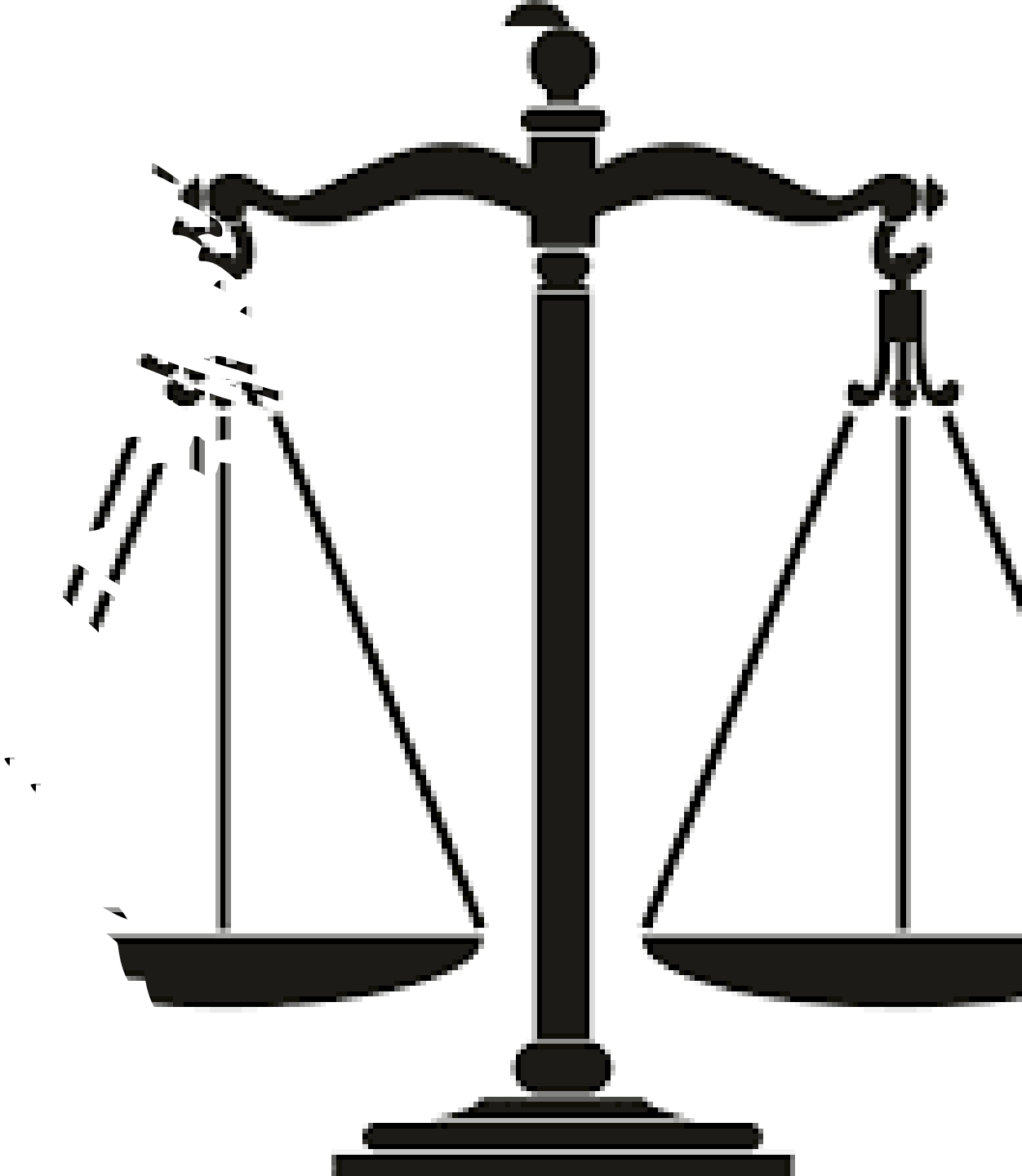
Normas comunes a ambos contratos

Tienen derecho a desempleo

La IT interrumpe el computo de duración

Deberá formalizarse por escrito especificando el contenido de las practicas o la formación y tutoría

No se aplican los limites de edad y duración máxima del contrato en personas con discapacidad o en riesgo de exclusión.



Normas comunes a ambos contratos

Mediante convenio colectivo sectorial se podrá determinar los puestos o actividades o grupos profesionales a cubrir con estos contratos.

Al terminar este contrato no podrá concertarse otro periodo de prueba en la misma empresa y se computa su duración como antigüedad.

Normas comunes a ambos contratos

Estos contratos celebrados en fraude de ley o si la empresa incumple sus obligaciones formativas se entenderán como indefinidos.

La empresa comunicara a la RLT los acuerdos formativos y las condiciones de las tutorías.

Normas comunes a ambos contratos

Estos contratos celebrados en fraude de ley o si la empresa incumple sus obligaciones formativas se entenderán como indefinidos.

La empresa comunicara a la RLT los acuerdos formativos y las condiciones de las tutorías.

1.2.- CONTRATO A TIEMPO PARCIAL (art 12, del ET)

Podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos que legalmente se permita.

1.3.-DURACION DEL CONTRATO (art 15 del ET)

- El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido.
- Solo existirán dos contratos temporales:
  - Por circunstancias de la producción
  - Por sustitución de la persona trabajadora
- En el contrato ha de especificarse con precisión la causa de la temporalidad.

1.4.CONTRATOS TEMPORALES (art15 del ET)

CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

Este contrato se puede utilizar para dos circunstancias distintas:

Incrementos ocasionales e imprevisibles y desajustes

Situaciones ocasionales previsibles

CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN 1.-

Para un incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que aun tratándose de la actividad normal de la empresa generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere.

Este contrato, se puede usar para suplir las vacaciones de los trabajadores

Duración no superior a seis meses, salvo que por convenio colectivo sectorial se aumente hasta un año

Si se concierta por duración inferior a la máxima, podrá prorrogarse por una única vez sin que exceda la duración máxima.

Convenio colectivo de acción e intervención social

Art 17, letra B, contrato eventual por circunstancias de la producción:

Los contratos por circunstancias de la producción podrán tener una duración máxima de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses

Esta duración máxima de doce meses podría seguir vigente.

Si el contrato eventual es rescindido al finalizar su duración, no se podrá contratar otor trabajador/a eventual para ocupar dicho puesto hasta que transcurran cinco meses.

CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN 2.-

Para atender situaciones ocasionales previsibles y que tengan una duración reducida.

Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones

Los noventa días no podrán ser usados de manera continuada

Debe estar identificado en el contrato la situación para la que se concierta

En el ultimo trimestre de cada año, deben comunicar a la RLT una previsión anual del uso de estos contratos

CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

No podrán identificarse como causa del contrato de circunstancias de la producción, la realización de trabajaos en el marco de contratas subcontratas o concesiones administrativas, que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empres, sin perjuicio de su celebración cuando concurran las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

1.4.2.- Contrato de sustitución

Para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, pudiendo comenzar hasta 15 días antes de la sustitución.

Para completar la jornada reducida de otra persona trabajadora.

Para la cobertura de un puesto de trabajo durante el proceso de selección sin que en este caso pueda ser de una duración superior a tres meses o inferior si así lo dice el convenio y sin posibilidad de poder hacer un nuevo contrato por este mismo proceso.

1.4.2.- Contrato de sustitución

En el contrato se ha de especificar el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

Si se incumple lo establecido en la norma la persona adquiere la condición de fija o si no hubiesen sido dadas de alta en seguridad social.

Convenio colectivo de acción e intervención social

Art 17, letra D, contrato por interinidad o sustitución.

Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias, excedencia con reserva de puesto de trabajo, por promoción en periodos de prueba, permisos parental, maternal o riesgo embarazo y por Incapacidad Temporal.

CONTRATOS VINCULADOS A PROGRAMAS DE ACTIVACIÓN PARA EL EMPLEO

Disposición adicional novena de la Ley de Empleo (RDL 3/2015)

Las administraciones públicas y, en su caso, las entidades sin ánimo de lucro podrán realizar contratos para la mejora de la ocupabilidad y la inserción laboral en el marco de los programas de activación para el empleo previstos en este texto refundido de la Ley de Empleo, cuya duración no podrá exceder de doce meses.

Las personas trabajadoras mayores de 30 años que participen en programas públicos de empleo y formación previstos en la Ley de Empleo podrán ser contratados mediante el contrato formativo del contrato en alternancia

1.4.3.- Adquisición de la condición de fijo

Quienes en un periodo de 24 meses hubiesen estado contratados durante un plazo superior a 18 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo, en la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o mas circunstancias de la producción, sea directamente o a través de ETT, adquirirán la condición de fijos, incluidos los casos de subrogación o sucesión empresarial

1.4.3.- Adquisición de la condición de fijo

Serán fijos quienes ocupen un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante mas de 18 meses en un periodo de 24 meses, mediante contratos por circunstancias de la producción incluidos los de ETT.

La empresa debe notificar por escrito a la persona trabajadora en un plazo de 10 días su paso a la condición de fijo.

1.4.4.- Constituye infracción laboral

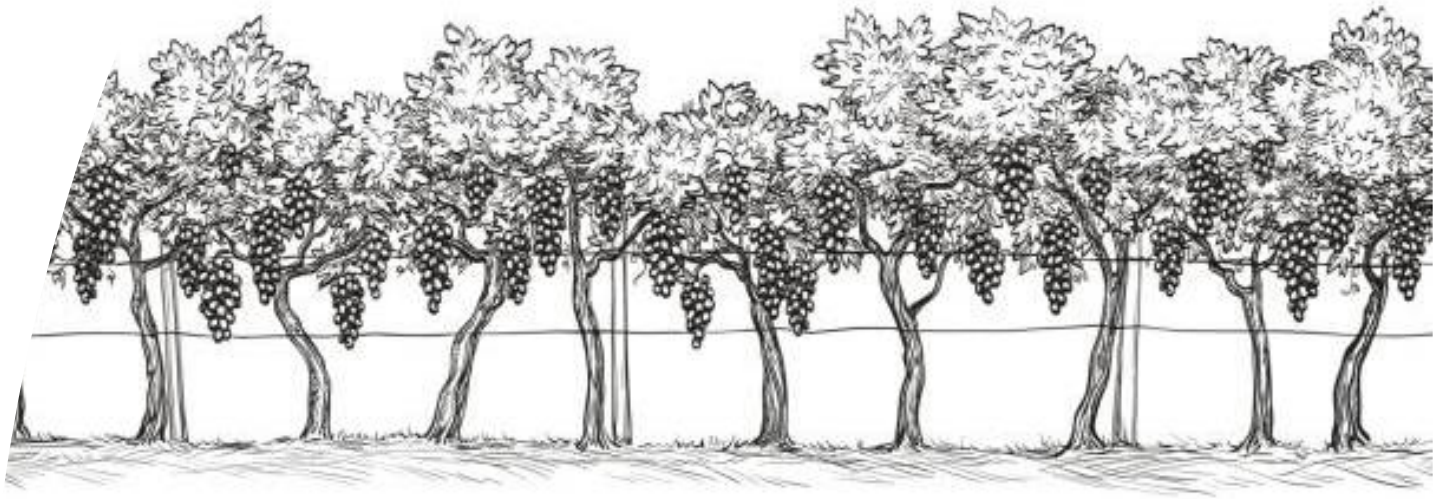
No informar a los trabajadores a tiempo parcial, a los trabajadores a distancia, a los trabajadores con contratos de duración determinada o temporales sobre las vacantes existentes en la empresa.

Infraccion leve hasta 750 €

La utilización en fraude de ley de los contratos temporales constituirá una infracción por cada uno de los trabajadores afectados.

Infraccion grave de 750 a 7.500 €

2.- CONTRATO FIJO DISCONTINUO



2.1.- OBJETO

2.2.- NORMATIVA

2.1.- Objeto

Para la realización de trabajos de naturaleza estacional o de temporada

Para la realización de trabajos de prestación intermitente que tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

Para la prestación de servicios en el marco de ejecución de contratas mercantiles o administrativas que siendo previsibles formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

2.- CONTRATO FIJO DISCONTINUO EN CASO DE CONTRATAS O SUBCONTRATAS

En este supuesto los periodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones.

El plazo máximo de inactividad entre subcontratas será de tres meses salvo que establezca otro plazo el convenio colectivo sectorial. Transcurrido dicho plazo, la empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan.

2.2.- Normativa

Se debe formalizar por escrito determinando la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, aun cuando sea con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento

El llamamiento debe hacerse por escrito o por un medio que deje constancia del mismo con antelación adecuada y con las condiciones para su incorporación

Mediante convenio colectivo o pacto de empresa se establecerán los criterios objetivos y formales del llamamiento.

La empresa debe trasladar a la RLT al inicio de cada año natural un calendario con las previsiones de llamamiento.

La antigüedad se calculara teniendo en cuenta toda la duración de su relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestado.

La empresa debe informar a los fijos discontinuos y a la RLT de las vacantes existentes de carácter fijo ordinario y no hacerlo esa constitutivo de una infracción laboral. (infracción leve hasta 750 €)

CONTRATO FIJO DISCONTINUO: CONVENIO SECTORIAL

Los convenios sectoriales podrán establecer:

- La celebración de a tiempo parcial de estos contratos
- La obligación de las empresas de elaborar un censo anual, de personal fijo discontinuo
- Un periodo mínimo de llamamiento anual , y una cuantía por fin de llamamiento, cuando este coincida con la terminación de la actividad y no se produzca sin solución de continuidad un nuevo llamamiento

Convenio colectivo de acción e intervención social

Art 16. Contratación indefinida

El fijo discontinuo se concertara para realizar trabajos que tengan carácter de fijo discontinuo y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen norma de la empresa.

Esta limitación queda anulada por la reforma

A los supuestos de trabajos discontinuos que se repitan en fechas ciertas les será de aplicación la regulación del contrato parcial a tiempo indefinido

Los fijos discontinuos serán llamados en el orden y la forma que se determine en los convenios de ámbito inferior o en los acuerdos con la RLT.

3.- EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO (Art 49.1.c) del ET)

El contrato de trabajo se extinguirá:

- Por expiración del tiempo convenido. A la finalización del contrato el trabajador tendrá derecho a una indemnización de 12 días por año trabajado, a excepción de los contratos formativos y el de sustitución en los que no existe indemnización.
- Los contratos de duración determinada concertados por una duración inferior a la máxima establecida se consideraran prorrogados automáticamente hasta aquella si finalizado el plazo establecido si no media prorroga expresa o denuncia y el trabajador sigue prestando servicios.

Finalizada la duración máxima, si no hubiera denuncia y el trabajador sigue prestando servicios se convierte en contrato indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Si el contrato es superior a un año la parte que formule al denuncia esta obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de 15 días.

4.- COTIZACIÓN ADICIONAL EN CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA

Los contratos de duración determinada inferiores a 30 días tendrán una cotización adicional a cargo del empresario a la finalización del mismo, salvo en los contratos de sustitución y en el caso de trabajadores agrarios, empleados de hogar y minería del carbón.

5.-DISPOSICIONES TRANSITORIAS EN MATERIA DE CONTRATACIÓN

5.1.- Contratos en practicas y para la formación y el aprendizaje

5.2.- Contrato por Obra o Servicio determinado

5.3.-Contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y contratos de interinidad

5.1.- Contratos en practicas y para la formación y el aprendizaje

Los celebrados con anterioridad al 31 de diciembre de 2021 les resulta aplicable la normativa anterior respecto de los mismos hasta su duración máxima

5.2.- Contrato por Obra o Servicio determinado

- Para los contratos por Obra o Servicio celebrados antes del 31 de diciembre de 2021 les resultará de aplicación la legislación anterior en esta materia hasta su duración máxima.
- Para estos contratos se mantiene la normativa sobre el encadenamiento de los mismos anterior, es decir que se convierten en fijos si se encadena dos o mas contratos por mas de 24 meses en un periodo de 30, y por supuesto también se convierten en fijos si la duración del contrato de obra o servicio es superior a tres años.
- Se podrán concertar este tipo de contratos desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022, aplicando la normativa anterior, pero su duración no podrá ser superior a seis meses.

5.3.-Contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y contratos de interinidad

- A estos contratos celebrados antes del 31 de diciembre de 2021les será de aplicación la legislación anterior en esta materia hasta su duración máxima.
- Para estos contratos se mantiene la normativa sobre el encadenamiento de los mismos anterior, es decir que se convierten en fijos si se encadena dos o mas contratos por mas de 24 meses en un periodo de 30.
- Se podrán concertar este tipo de contratos desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022, y su duración no podrá ser superior a seis meses.

6.- SUBCONTRATACION DE OBRAS Y SERVICIOS

El convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas será el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata , salvo que exista otro convenio sectorial aplicable

No obstante cuando la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio, se aplicara este en los términos que resulten del art 84, es decir que en materia de la cuantía del salario y los complementos salariales tendrá prioridad aplicativa el convenio de sector.

La empresa principal debe comprobar que la contrata esta al corriente de pago de la Seguridad Social exigiendo certificación negativa de descubiertos y durante los tres años siguientes a la terminación de la contrata responderá solidariamente de los impagos a la seguridad social durante el periodo de vigencia de la contrata.

La empresa principal responderá solidariamente con la contrata de las obligaciones de naturaleza salarial durante el periodo de vigencia de la contrata.

- La contrata o subcontrata deberá informar por escrito a sus trabajadores a la RLT y a la Tesorería de la Seg. Social de la identidad de la empresa principal, de su nombre, razón social ,domicilio y su NIF y a la RLT además del objeto y duración de la contrata, el lugar de ejecución de la misma, el numero de trabajadores que prestaran servicio para la misma y las medidas de coordinación de prevención de riesgos.
- La empresa principal deberá llevar un libro registro de las contratas o subcontratas con los datos de las mismas si comparten de forma continuada un mismo centro de trabajo, y en este caso las RLT de ambas empresas podrán reunirse para coordinarse entre ellas.
- Si los trabajadores de la contrata no tienen RLT podrán acudir a la RLT de la empresa principal para cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral mientras compartan centro de trabajo, pero no para las reclamaciones contra su empresa.

7.- CONVENIOS COLECTIVOS (Art 84.2 del ET)

1.- PRIORIDAD APLICATIVA EN CASO DE CONCURRENCIA ENTRE CONVENIOS DE SECTOR Y CONVENIOS DE EMPRESA

2.- VIGENCIA DE LOS CONVENIOS

7.1.- PRIORIDAD APLICATIVA EN CASO DE CONCURRENCIA ENTRE CONVENIOS DE SECTOR Y CONVENIOS DE EMPRESA

Se suprime la prioridad del convenio de empresa en la materia de la cuantía del salario base y de los complementos salariares que introdujo la reforma laboral del 2012, y por tanto la prioridad aplicativa en esta materia lo tiene el convenio de sector

Sigue manteniéndose la prioridad del convenio de empresa en las siguientes materias

- El abono y compensación de las horas extraordinarias
- La retribución especifica del trabajo a turnos
- El horario y distribución del tiempo de trabajo
- El régimen de trabajo a turnos
- La planificación anual de las vacaciones
- La adaptación a la empresa del régimen de clasificación profesional
- La adaptación de las modalidades de contratación que se atribuyen por la ley a los convenios colectivos
- Las medidas para favorecer la corresponsabilidad y la conciliación.

Régimen transitorio

La modificación de la prioridad en materia de salarios y complementos salariales resultara de aplicación a aquellos convenios colectivos suscritos y presentados a registro o publicados con anterioridad a su entrada en vigor una vez que estos pierdan su vigencia expresa y como máximo, en el plazo de un año desde la entrada en vigor de esta norma.

Los textos convencionales deberán adaptarse a esta modificación del art 84 en el plazo de seis meses desde que estas resulten de aplicación al ámbito convencional concreto

La modificación del art 84 no podrá tener como consecuencia la compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos o condiciones mas beneficiosas que vinieran disfrutando los trabajadores.

Los convenios colectivos denunciados a la entrada en vigor de esta norma, y en tanto no se adopte un nuevo convenio, mantendrán su vigencia hasta que hay sido negociado el siguiente convenio

7.2.- VIGENCIA DE LOS CONVENIOS

- Se suprime la limitación de la ultra actividad de los convenios introducida por la reforma laboral del 2012.
- Durante las negociación para la renovación de un convenio colectivo se mantendrá su vigencia hasta la aprobación del mismo, sin limite de tiempo.
- Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados, con la vigencia que las partes acuerden.
- Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes deberán someterse al procedimiento de mediación o arbitraje.
- El convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este ultimo ,salvo los aspectos que expresamente se mantengan.

8.- ERTES

1.- ERTE POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS Y PRODUCTIVAS

2.- ERTE POR FUERZA MAYOR

3.- NORMAS COMUNES A TODOS LOS ERTES

4.- COTIZACIÓN EN LOS ERTES

8.1.- ERTE POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS Y PRODUCTIVAS

1.- Causas

2. – Procedimiento

CAUSAS

Causas económicas

Perdidas actuales o previstas o menores ingresos o ventas, durante dos trimestres consecutivos

Causas técnicas

Causas organizativas

Causas productivas

Cambios en las demandas de los productos

PROCEDIMIENTO

Se aplica cualquiera que sea el numero de trabajadores de la empresa y numero de trabajadores afectados.

Se inicia mediante comunicación a la autoridad laboral competente y apertura simultanea del periodo de consultas con la RLT.

La duración del periodo de consultas no sera superior a siete días para las empresas de menos de cincuenta trabajadores y no superior a quince días para el resto.

PROCEDIMIENTO

La consulta se llevara a cabo en una única comisión negociadora, si bien de existir varios centros de trabajo quedara circunscrita a los centros afectados.

La comisión negociadora estará integrada por un numero máximo de 13 miembros por cada parte.

La comisión representativa de los trabajadores deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de inicio del periodo de consultas, que deberá constituirse en un plazo máximo de 5 días desde la referida comunicación, salvo que algún centro no tenga RLT en cuyo caso el plazo deberá ser de 10 días.

La autoridad laboral recabara informe de la inspección de trabajo sobre las comunicaciones y el periodo de consultas el cual lo deberá evacuar en un plazo máximo de 15 días.

Si el periodo de consultas finaliza con acuerdo se presumirá que concurren las causas del ERTE y solo se podrá impugnar ante los tribunales por la existencia de fraude ,dolo ,coacción o abuso de derecho en su conclusión.

El acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la RLT o de la Comisión negociadora siempre que representen a la mayoría de los trabajadores de los centros afectados.

Las partes pueden acordar en cualquier momento sustituir el periodo de consultas por mediación o arbitraje

PROCEDIMIENTO

Finalizado el periodo de consultas la empresa notificara a los trabajadores y la autoridad laboral su decisión sobre la reducción de jornada o suspensión de contratos incluyendo el periodo de duración de la misma. Si no lo comunica en este plazo se producirá la caducidad del procedimiento. Si lo ha comunicado a la autoridad laboral la decisión de la empresa surte efectos desde esta fecha, salvo que se contemple una posterior.

Contra la decisión de la empresa podrán reclamar los trabajadores ante la jurisdicción social que podrá declararla justificada o injustificada y en este caso la sentencia declara la inmediata reanudación del contrato de trabajo y condenara a la empresa al pago de lso salarios dejados de percibir.

En cualquier momento durante la vigencia del ERTE la empresa podrá comunciar a la RLT con los que hubiese desarrollado el periodo de consultas una propuesta de prorroga de la medida, en cuyo caso se abrirá un periodo de consultas de un maimo de 5 dias, comunicándolo a la autoridad laboral en un plazo de 7 dias.

PROCEDIMIENTO ERES/ ERTES

Proceder al despido colectivo (ERES) o a la suspensión o reducción de jornada (ERTES) sin cumplir el procedimiento establecido para ello constituye una infracción laboral muy grave que puede ser sancionada con multa entre 7.500 y 225.000 euros.

8.2.- ERTE POR FUERZA MAYOR

El procedimiento se inicia por solicitud a la autoridad laboral acompañada de los medios de prueba que considere necesarios y simultanea comunicación a la RLT.

La fuerza mayor temporal deberá ser constatada por la autoridad laboral, la cual solicitara informe a la inspección de trabajo que debe pronunciarse sobre la concurrencia de la causa.

La resolución de la autoridad laboral se dictara en un plazo de 5 días desde la solicitud y debe limitarse a constatar la existencia de la causa alegada por la empresa, correspondiendo a esta la decisión sobre la reducción de jornadas o suspensión de los contratos y tendrá efectos desde la fecha del hecho causante hasta la fecha determinada en la resolución.

Si no se emite resolución expresa en el plazo de 5 días se entenderá autorizado el ERTE.

Se puede solicitar una prorroga

Cuando la fuerza mayor este determinada por impedimentos o limitaciones adoptados por la autoridad competente para la protección de la salud publica, el procedimiento tendrá las siguientes particularidades:

- No será preceptivo el informe de la inspección de trabajo
- La empresa deberá justificar las limitaciones o impedimentos a su actividad como consecuencia de la decisión de la autoridad.

8.3.- NORMAS COMUNES A TODOS LOS ERTES

La reducción de la jornada podrá ser entre un 10% y un 70%, sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual.

Se priorizara la reducción de jornada sobre la suspensión de los contatos si fuese posible.

La empresa comunicara a la autoridad laboral:

El periodo dentro del cual se va a llevar a cabo la reducción o suspensión

La identificación de los trabajadores incluidos en el ERTE El tipo de medida a aplicar respecto de cada uno de los trabajadores

El porcentaje máximo de su reducción de jornada o días de suspensión.

Durante la duración del ERTE la empresa podrá afectar o desafectar a los trabajadores en función de las circunstancias informando previamente de ello a la RLT y a la al SEPE.

Durante el periodo del ERTE no podrán realizarse horas extraordinarias, establecerse nuevas externalizaciones de la actividad ni concertarse nuevas contrataciones laborales, salvo que las personas afectadas por el ERTE no puedan por formación o capacitación desarrollar las funciones a contratar o externalizar, previa información de ello a la RLT. (infracion grave de 750 hasta 7.500 € por trabajador)

8.4.- COTIZACIÓN EN LOS ERTES

En los ERTES la empresa esta obligada al ingreso de las cuotas correspondientes a la aportación empresarial.

Pero las empresas podrán acogerse voluntariamente a las siguientes exenciones: El 20% en los ERTES por causas económicas, técnicas organizativas o de producción, solo en el caso de que las empresas desarrollen acciones formativas

El 90% en los ERTES por Fuerza Mayor

En el caso de corresponder desempleo al trabajador en ERTE será el SEPE quien se haga cargo del pago de las cuotas del trabajador.

Las bases de cotización durante el ERTE se calcularan por el promedio de cotización en la empresa afectada en los seis meses inmediatamente anteriores al ERTE.

Los beneficios en materia de cotización estarán condicionados al mantenimiento en el empleo de los trabajadores afectados durante los seis meses siguientes a la finalización del ERTE.

En caso de incumplimiento la empresa deberá reintegrar el importe de las exenciones de cada empleado por el que se haya incumplido este requisito de mantenimiento del empleo.

9.- MECANISMO RED

MECANISMO RED

- Lo activa el Consejo de Ministros
- Tiene dos modalidades:

  1. Cíclica cuando exista una coyuntura macroeconómica, con una duración máxima de un año

  2. Sectorial, cuando en un determinado sector se apreciasen cambios permanentes que generen necesidades de recualificación, con una duración máxima de un año y la posibilidad de dos prorrogas de seis meses cada una.

- Una vez activado las empresa podrán solicitar voluntariamente a la autoridad laboral la reducción de la jornada o la suspensión de los contratos de trabajo
- El procedimiento se inicia con una solicitud a la autoridad laboral y comunicación simultanea a la RLT

MECANISMO RED

- Si es sectorial la solicitud debe ir acompañada de un plan de recualificación de las personas afectadas.
- La inspección de trabajo debe emitir un informe preceptivo en el plazo de 7 días.
- La autoridad laboral procederá a dictar resolución en el plazo de 7 días desde la conclusión del periodo de consultas.
- Si el periodo de consultas concluye con acuerdo la autoridad laboral autorizara la aplicación del mecanismo y si concluye sin acuerdo lo podrá autorizar o denegar.
- Cotización a la seguridad social.
- En la modalidad cíclica:
    1. El 60% desde el primer día hasta el final del cuarto mes
    2. El 30 % en los cuatro meses inmediatamente siguientes
    3. El 20% en los cuatro meses siguientes.
- En la modalidad Sectorial:

  El 40 %

Mateos & Ortiz Asociados

JESÚS MOLINERA MATEOS

ABOGADO - SOCIO DIRECTOR

Calle Jorge Juan 84
28009 Madrid
jesusmolinera@ortizabogados.es
www.mateosortizasociados.com
Tel.649883049/ 915751407
Fax.914312933

La información contenida en la siguiente presentación es confidencial y ha sido preparada para la evaluación de la conveniencia de contratar los servicios profesionales ofrecidos por Mateos& Ortiz Asociados. Cualquier otro uso o su revelación a terceros deberá ser previa y expresamente consentida por Mateos&OrtizAsociados.