

guía nº8

ERTE

suspensión
temporal de empleo



Guía nº8 ERTe Suspensión temporal de empleo

Edita:
Secretaría de Acción
Sindical y Jurídica

Comarcal Sur Madrid de la
Confederación Nacional del
Trabajo

Madrid, octubre de 2020
(edición digital)

©Asesoría Jurídica
Castillo y Danés Abogados
castilloydanesabogados.com

Fotografía©: ByronMaher,
Carlos Martín-Homer

Diseño: *kreiva.es*

¿Qué es un ERTE? Tipos de ERTE	05
ERTE por causas objetivas	06
Representación de los/as trabajadores/as	08
ERTE por fuerza mayor	14
Situaciones comunes a todos los ERTE´s	15
¿Quién es la autoridad laboral en cada ERTE?	17



*ante el anuncio
de un **E.R.T.E**
en tu empresa,
consulta siempre a
la sección sindical
y sindicato
de la CNT*

1. ¿QUÉ ES UN E.R.T.E.? TIPOS DE E.R.T.E.

Un Expediente de Regulación Temporal de Empleo (*E.R.T.E.*), es una medida que puede adoptar la empresa mediante la cual suspender o reducir la jornada temporalmente a una/o o más trabajadoras/es.

Los *E.R.T.E.* pueden ser de diferentes tipos:

- **Objetivos:** cuando es por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas.
- **Fuerza mayor:** cuando es por una causa de fuerza mayor, como una pandemia, guerra, un desastre natural...

¿Qué medidas puede tomar el empresario?

La empresa tendrá que hacer un *E.R.T.E.* siempre que quiera suspender o reducir una jornada de forma temporal, dando igual el número de trabajadores/as afectados/as. Aunque quiera suspenderse o reducirse temporalmente solo a una persona o a toda la plantilla, el procedimiento será el mismo.

todas las relaciones laborales están sujetas a diferentes normas y leyes que regulan las condiciones y derechos laborales

La empresa puede:

- **Suspender temporalmente los contratos:** la empresa dejará de pagar los salarios y el/la trabajador/a no tendrá que ir a trabajar. La suspensión es por días completos, continuados o alternos.
- **Reducir temporalmente la jornada laboral:** entre un 10% y un 70%, con una reducción proporcional del salario. Se puede tomar como base la jornada diaria, semanal, mensual o anual.

Las medidas tienen que ser necesariamente temporales.

2. E.R.T.E. POR CAUSAS OBJETIVAS

¿Qué motivos puede alegar la empresa para el E.R.T.E.?

La empresa puede alegar causas:

- **Económicas:** cuando la empresa tenga una situación económica negativa, disminución persistente de ventas o ingresos, pérdidas actuales o previstas... Se requieren pérdidas menos importantes que para un despido colectivo.
- **Técnicas:** cuando se producen cambios en los instrumentos de producción.
- **Organizativas:** cuando hay cambios en los métodos de trabajo o el modo de organizar la producción.
- **Productivas:** cuando hay cambios en la demanda de los productos o servicios que ofrece la empresa.

El E.R.T.E. puede ser por uno o más motivos, es decir puede ser, por ejemplo, por causas económicas y productivas.

Inicio del procedimiento

El procedimiento de despido colectivo comienza con una comunicación

fehaciente de la empresa a las/os trabajadoras/es o a los representantes de los/as trabajadores/as (sección sindical de CNT si esta constituida en la empresa), si hay, de la intención de hacer un E.R.T.E.

Tiene que ser una comunicación por escrito y explicar claramente de las intenciones.

La empresa debe comunicar la intención de hacer un ERTE y se inicia un proceso de consulta con los/as trabajadores/as

En el procedimiento de E.R.T.E. tiene que haber un periodo de consultas, donde empresa y trabajadores/as negocian respecto de la/s medida/s que se quiere/n adoptar, y a partir de esta comunicación se tiene que formar una comisión negociadora por parte de las/os trabajadoras/es, nombrada en asamblea de trabajadores/as.



**afiliarse al sindicato
y constituir una sección
sindical junto a tus
compañeros/as,
es la forma más efectiva
de defender tus derechos
laborales**



3. REPRESENTACIÓN DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

Elección de los/as representantes de los/as trabajadores/as

Para negociar en el periodo de consulta deben de elegirse los/as representantes de lo/as trabajadores/as que van a formar la comisión negociadora. Esta comisión es única, formada por un máximo de 13 integrantes, y tiene que componerse únicamente por representantes de los centros de trabajo afectados/as por los despidos.

Será clave que la sección sindical de la CNT trabaje antes y durante el ERTE, de tal manera que su presencia sea indispensable para dar validez al proceso, ya sea por su implantación en la empresa o centro de trabajo, o por su capacidad de gestión y confianza generada del resto de compañeras/os.

Representarán a los/as trabajadores/as, en este orden:

1- En el caso de haber comité de empresa o delegados/as de personal, o sección sindical de CNT*;

el comité o los/as delegados/as pueden acordar que la negociación la realicen las secciones sindicales mayoritarias en el comité o entre los/as delegados/as.

2- Si solo están afectados/as los/as trabajadores/as de un centro de trabajo:

a El comité, los/as delegados/as de personal o las secciones sindicales de CNT de ese centro.

b Si no hay comité, delegados, o secciones sindicales de la CNT se tiene que elegir democráticamente por los/as propios/as trabajadores/as del centro una comisión de un máximo de 3 trabajadores/as; o se puede delegar en una comisión formada por hasta 3 miembros de los sindicatos más representativos del sector que puedan negociar un *Convenio Colectivo* sectorial.

3- Si hay afectados más de 1 centro de trabajo:

* Las secciones sindicales de CNT, si tienen representatividad suficiente, pueden adquirir legitimidad activa en todo el proceso.

- a** El comité intercentros, siempre que el *Convenio Colectivo* así lo indique.
- b** Si no, una comisión formada por los/as integrantes de los comités de empresa, delegados/as o secciones sindicales de CNT de estos centros.
- c** Si alguno de los centros afectados no tiene comité, delegados/as, o sección sindical de la CNT, este centro puede elegir una comisión de 3 trabajadores/as, o delegar en los miembros de los comités, delegados/as o secciones sindicales de los otros centros.
- d** Si no existen secciones sindicales, comités de empresa o delegados/as de personal, se tendrán que designar comisiones en cada centro de trabajo, y formar una comisión representativa en proporción de los/as trabajadores/as que representen en cada centro.

Si aplicando estas reglas en algún momento la comisión está formada por más de 13 integrantes, se tendrá que reducir a este número, teniendo en cuenta la proporción de los/as trabajadores/as que cada integrante representa.

Para negociar en el periodo de consultas si no existiera representación, deben nombrarse y formar la comisión negociadora

El plazo para elegir los/as miembros de la comisión es de 7 días desde que la empresa ha comunicado su intención de realizar un *ERTE*, salvo que en algún centro de trabajo no haya secciones sindicales, comité o delegadas, que entonces el plazo será de 15 días.

En el caso de no elegir a los/as miembros en el plazo, la empresa puede empezar el periodo de consultas, y si se constituye más tarde, no se ampliará el periodo de consultas.

Por lo que es importante que se constituya la comisión negociadora antes de empezar el periodo de consultas.

Si se tiene que elegir una comisión de trabajadoras/es, esta elección es realizada por las/os propias/os trabajadoras/es, sin que la empresa dirija o participe en esta elección, que debe de ser democrática

entre toda la plantilla. Debe levantarse un acta con las/os trabajadoras/es presentes, el resultado de las votaciones y las/os representantes elegidas/os.

El periodo de consultas

Una vez constituida la comisión representativa, la empresa debe de comunicar a la comisión y a la *Autoridad Laboral* el inicio del periodo de consultas. Con la comunicación de la apertura del periodo de consultas la empresa tiene que entregar a la comisión y a la *Autoridad Laboral* la siguiente documentación:

- 1-** Comunicación formal indicando el número de trabajadores/as afectados/as, el periodo previsto para los despidos, los criterios seguidos para elegir a las personas despedidas...
- 2-** Memoria explicativa de las causas del despido
- 3-** Documentación específica dependiendo de las causas:
 - a Causas económicas:** cuentas y ejercicios anuales del último año, informe técnico de previsión de pérdidas, documentación fiscal y contable que acredite la disminución de ingresos o ventas...

El asesoramiento de compañeros/as y abogados/as del sindicato es imprescindible en el proceso de consultas

- b Causas técnicas, organizativas o productivas:** informes técnicos respecto de las causas.

Al empezar el periodo de consultas la empresa pedirá a los/as representantes de los/as trabajadores/as que elaboren un informe sobre la medida pretendida.

Cuando se inicia un periodo de consultas debe de pactarse un calendario de reuniones.

La primera reunión tendrá que ser al menos en 3 días desde el inicio del periodo de consultas, para poder estudiar la documentación entregada.

El periodo de consultas durará al menos 15 días, y tendrá al menos 2 reuniones, separadas por no más de 7 días ni menos de 3 días (aunque se pueden pactar circunstancias distintas).

Se puede pactar la presencia de asistentes, asesores/as sindicales o abogados/as en estas reuniones. Es habitual que la empresa esté acompañada por sus abogados/as.

Puede finalizarse anticipadamente el periodo de consultas, cuando se alcance un acuerdo.

Este periodo de consultas se puede sustituir, por acuerdo entre empresa y comisión negociadora, por una mediación o un arbitraje.

Se vuelven clave dos elementos: que las personas trabajadoras tengan una representación efectiva y que esta tenga unos acuerdos claros para el proceso de negociación.

Ambas cuestiones pueden ser abordadas a través de asambleas de trabajadoras/es que permitirían que el proceso tenga el mayor consenso posible pero también conseguirán una movilización mínima, que será necesaria para el conflicto o posibles conflictos, cuando el E.R.T.E. pase previsiblemente a un E.R.E., con despidos y pérdida de trabajadoras/es, o cuando el E.R.T.E. se eternice sin necesidad.

La movilización y participación es clave, y por ello, este o no la sección sindical de la CNT en el proceso de consultas, esta debe trabajar para

movilizar a las personas afiliadas y no afiliadas.

La movilización será clave para hacer efectivos nuestros derechos en el desarrollo de nuestra acción sindical y la toma de decisiones entre todos/as los/as trabajadores/as afectados/as.

La Inspección de Trabajo y la Autoridad Laboral

Actualmente no es necesario que la *Autoridad Laboral* autorice los *E.R.T.E.s*, pero si vigila que se cumpla la normativa y que no exista un fraude, teniendo que entregarle la empresa toda la documentación. La Autoridad Laboral puede realizar advertencias y la comisión negociadora puede realizarle consultas y solicitudes durante el periodo de consultas.

La *Autoridad Laboral* pedirá un informe a la *Inspección de Trabajo*, que tiene un plazo de 15 días para presentarlo. Igualmente informará al *Servicio Público de Empleo*, para que vigile que no haya un intento de cobrar fraudulentamente prestaciones por desempleo.

Los/as representantes/as de los/as trabajadores/as, en cualquier momento, pueden presentar un escrito a la *Autoridad Laboral* sobre

las cuestiones que surjan en la tramitación del despido colectivo.

¿Qué se puede negociar en el periodo de consultas?

El periodo de consultas, en teoría, está destinado a evitar o reducir las medidas, o en su caso pactar mejores medidas sociales.

Lo que se puede negociar en cada periodo de consultas depende de la situación concreta de la empresa, el tamaño de la plantilla, las circunstancias de la plantilla... Pero algunas de las situaciones que se pueden negociar son:

- Intentar reducir el número de trabajadores/as afectados/as
- Intentar excluir algún colectivo entre los/as elegidos/as (embarazadas, trabajadores con más edad, madres solteras...)
- Intentar evitar suspensiones de contrato, aumentando reducciones de jornada
- Pactar que la empresa complemente la prestación por desempleo
- Modificaciones de las condiciones de trabajo

- Movilizaciones geográficas a otras sedes de la empresa...

¿Cómo puede acabar el periodo de consultas?

El periodo de consultas puede acabar con acuerdo o sin acuerdo.

La empresa tiene que comunicar a la *Autoridad Laboral* como ha finalizado.

En caso de que haya acuerdo

Debe de ser adoptado por la mayoría de los/as representantes/as de los/as trabajadores/as, y que a su vez representen a la mayoría de los/as trabajadores/as (para el caso de varios centros de trabajo). Si hay acuerdo, se presumirán que las causas del *E.R.T.E.* alegadas por la empresa existen. Y se entregará una copia del acuerdo a la *Autoridad Laboral*.

Si no hay acuerdo

La empresa puede tomar la decisión de realizar el E.R.T.E. de forma unilateral, informando a la comisión y a la Autoridad Laboral de la medida adoptada y sus condiciones.

La empresa tiene un plazo 15 días para tomar la decisión, tanto con acuerdo como sin acuerdo, a contar desde la última reunión; pasado

ese plazo, el procedimiento de *E.R.T.E.* caduca, y la empresa no podrá suspender/reducir los contratos (aunque si podrá empezar un nuevo procedimiento).

La comunicación tiene que incluir un calendario con los días concretos de suspensión de los contratos o reducción de jornada, individualizado por cada trabajador/a afectado/a. En caso de reducción, se incluirá también el horario de trabajo de los días.

Los efectos del *E.R.T.E.* pueden ser desde la fecha de la comunicación a la *Autoridad Laboral*, o posteriores. Además, en caso de implantación sindical suficiente se podrá impugnar judicialmente el *E.R.T.E.*

**la acción del
sindicato es
fundamental para
evitar o anular, dado
el caso, cualquier
E.R.T.E.**

¿Qué indemnización me corresponde?

Ninguna. La relación laboral no se ha roto, está o bien suspendida o bien reducida, pero como no ha habido un despido, no se tiene derecho a ninguna indemnización.



**unir fuerzas entre todos/as los/as
trabajadores/as para frenar los
ERTE's por medio de la sección
sindical y la solidaridad
del sindicato**



4. E.R.T.E. POR FUERZA MAYOR

¿Cuándo hay fuerza mayor?

Existe *fuerza mayor* cuando se da una situación imprevisible e inevitable, que sucede excepcionalmente. Es una situación que no depende del ser humano para poder evitarse o anticiparse. Puede ser un terremoto, una pandemia, un tsunami, riadas o incendios catastróficos...

La existencia de esta causa de *fuerza mayor* la tiene que constatar la *Autoridad Laboral*.

Procedimiento

Cuando una empresa necesita hacer un *E.R.T.E.* por *fuerza mayor* deberá de comunicar esta decisión a los/as representantes de los/as trabajadores/as, y presentar una solicitud de *E.R.T.E.* por este motivo a la *Autoridad Laboral*, junto con los medios de prueba que considere.

La *Autoridad Laboral* estudiará la existencia o no de *fuerza mayor*, pidiendo un informe a la Inspección de Trabajo, y en el plazo de 5 días autorizará o no el *E.R.T.E.* Si la *Autoridad Laboral* autoriza, corresponde a la empresa decidir las suspensiones o reducciones de jornada, debiendo informar a los/as representantes de los/as trabajadores/as, a la

Autoridad Laboral y a los/as propios/as trabajadores/as afectados/as. Estas medidas pueden tener fecha retroactiva, desde que existe la existencia de la *fuerza mayor*.

Si la *Autoridad Laboral* no constata la existencia de *fuerza mayor*, denegará el *E.R.T.E.* Ante esta denegación la empresa podrá recurrirla o podrá hacer un *E.R.T.E.* por *causas objetivas*.

¿Qué puede hacer una sección sindical en un E.R.T.E. objetivo?

En el caso de que en la empresa haya comité y el periodo de consultas se vaya a realizar entre la empresa y el comité, se podrá pedir presencia en la mesa negociadora, con voz pero sin voto, en caso de tener implantación suficiente en el ámbito del conflicto (empresa o centro de trabajo).

Si en la empresa no existe comité, y se va a elegir una comisión de representantes, será importante conseguir que algún miembro de la sección sindical de CNT salga elegido en dicha comisión, para poder así participar en el periodo de consultas, con voz y voto.

5. SITUACIONES COMUNES A TODOS LOS ERTE'S

¿Cómo tiene la empresa que comunicar la medida a las/os trabajadoras/os afectadas/os?

La empresa tiene que comunicar individualmente a cada trabajadora la suspensión o la reducción, por escrito, indicando los días concretos afectados, y en su caso el horario de trabajo reducido, y el periodo de vigencia de las medidas.

¿Puedo cobrar el paro mientras dure el E.R.T.E.?

Sí. Si se tienen las cotizaciones suficientes (al menos 360 días en los 6 años anteriores, y sin que se hayan utilizado previamente esas cotizaciones para pedir prestaciones por desempleo).

En un E.R.T.E. de reducción de jornada, se recibirá la prestación por desempleo en proporción a la jornada que se reduzca, y se consumirá la prestación por horas, no por días. Es decir, si se reduce la jornada a la mitad, por cada día trabajado se recibirá la mitad del salario de ese día y la mitad de la prestación de ese día; y se consumirá medio día de prestación.

Se tiene derecho a prestación por desempleo, pero no ha indemnización porque no es un despido

¿Puedo trabajar en otro sitio mientras que dure el E.R.T.E.?

- Si, se puede trabajar en otro trabajo mientras dure el E.R.T.E.
- Prohibición de hacer horas extra durante un E.R.T.E. de reducción de jornada
- Si se tiene la jornada reducida por un E.R.T.E. no se podrán hacer horas extra, salvo que las horas extra sean por motivos de fuerza mayor

¿Se puede demandar?

Si, se puede demandar tanto colectivamente como individualmente.

Para que la medida pueda ser impugnada colectivamente, esta tiene que afectar a:

- 10 trabajadores/as en una empresa de menos de 100 trabajadores/as
- Al 10% de la plantilla en una empresa con entre 100 y 300 trabajadores/as
- A 30 trabajadores/as en una empresa de más de 300 trabajadores/as

Pueden demandar colectivamente, en el caso de un E.R.T.E. objetivo la comisión negociadora, si no ha habido acuerdo, o los representantes de los/as trabajadores/as que no hayan firmado el acuerdo. En caso de E.R.T.E. de *fuerza mayor*, se puede demandar colectivamente por los representantes/as de los/as trabajadores/as.

Cada trabajadora/o puede demandar individualmente la medida que le afecte directamente. Pero en el caso de haber una demanda colectiva, el procedimiento individual se paralizará hasta que se resuelva el colectivo.

En el caso de considerarse injustificada la medida, la empresa repondrá a las/os trabajadoras/es afectadas/es en sus condiciones anteriores y pagará los salarios dejados de recibir.

El plazo para demandar es de 20 días hábiles.

La *capacidad* de impugnar colectivamente desde la sección sindical de **CNT garantiza la *participación directa* de todos/as los/as **trabajadores/as****

6. ¿QUIÉN ES LA AUTORIDAD LABORAL EN CADA ERTE?

La *Autoridad Laboral* puede impugnar los acuerdos en un E.R.T.E. objetivo cuando considere que son fraudulentos.

Para saber quién es la *Autoridad Laboral* competente en caso E.R.T.E., dependerá de los centros de trabajo afectados:

Será la Comunidad Autónoma si:

- Todos los centros de trabajo afectados están en una misma C.A.
- Cuando los centros de trabajo estén en dos o más Comunidades Autónomas, pero el 85% de la plantilla está en una misma C.A. y haya trabajadores afectados en esa C.A.

Será el Ministerio de Empleo si:

- Afecta a más centro de trabajo en más de una Comunidad Autónoma, y no hay una C.A. que incluya al 85% de la plantilla.

Normativa: _____

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.



Consulta nuestras guías jurídicas y sindicales

nº1 ERTE's de Fuerza Mayor

nº2 ERTE's causas objetivas

nº3 Teletrabajo, reducción de jornada y conciliación

nº4 Derechos laborales empleadas de hogar

nº5 Contrato temporal, obra y servicio o eventuales

nº6 Trabajo a distancia y teletrabajo

nº7 ERE's Despidos colectivos

vitoria.cnt.es

CONFEDERACIÓN NACIONAL DEL TRABAJO

ASESORÍA SINDICAL Y JURÍDICA

con cita previa contactando
a través del correo electrónico
sindical@vitoria.cnt.es

ASESORÍA ONLINE

rellena este formulario y nos
pondremos en contacto contigo:
vitoria.cnt.es/asesoria-laboral

o por correo electrónico a:
sindical@vitoria.cnt.es





AFILIATE AL SINDICATO

de lunes a viernes de
19:00h a 21:00h

afiliación online:

para afiliarte online rellena
y envía este formulario de
afiliación en:

vitoria.cnt.es/ficha-de-afiliacion-online

o escríbenos al correo:

vitoria@cnt.es

el sindicato
que nos defiende



Carlos Martín-Homer©

CNT Vitoria-Gasteiz

Correría 65 bajo, 01001 Vitoria-Gasteiz

688 861 364
vitoria@cnt.es

945 28 29 74
vitoria.cnt.es