

E.R.E. DE SUSPENSIÓN DE CONTRATOS

Procedimiento y efectos.

Se debe justificar que la medida va dirigida a superar una situación de carácter coyuntural de la actividad de la empresa y acreditar que la medida es necesaria para superar esa situación no definitiva. Si la situación fuera definitiva deberían extinguirse los contratos y no suspenderse



La ley prevé la posibilidad de suspender los contratos de trabajo en la empresa por un tiempo determinado por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción, y también por fuerza mayor.

Esta medida se ha extendido enormemente durante los últimos años, con la finalidad de aligerar los gastos de las empresas en situación de crisis sin necesidad de proceder a la extinción de los contratos de trabajo, como una medida menos drástica para el empleo.

Vamos a ver cuales son las características o requisitos de la suspensión.

- La autorización para suspender los contratos del personal debe obtenerse de la administración laboral, sea cual sea el nº de trabajadores afectados.
- Se debe basar en causas económicas (situación económica negativa pasajera), organizativas, técnicas (dificultades de adaptación provisional) o de producción.
- Se debe justificar que la medida va dirigida a superar una situación de carácter coyuntural de la actividad de la empresa y acreditar que la medida es necesaria para superar esa situación no definitiva. Si la situación fuera definitiva deberían extinguirse los contratos y no suspenderse.
- La resolución administrativa no suspende por si misma los contratos de trabajo, sino que debe haber una posterior decisión del empresario para hacer efectiva la suspensión autorizada.

El proceso administrativo es el mismo que para el despido colectivo (expediente de regulación de empleo) pero con ciertas particularidades.

- No se devenga indemnización alguna al trabajador.
- El periodo de consultas es de 15 días.
- La documentación debe justificar que se trata de una situación coyuntural.

En resumen, el procedimiento es el siguiente:

Inicio ante la autoridad competente: estatal o autonómica en virtud del ámbito de afectación.

Solicitud y presentación de la documentación necesaria: Se presenta ante los representantes de los trabajadores y ante la autoridad laboral: Memoria explicativa de las causas, trabajadores afectados, informes de los representantes de los trabajadores,

E.R.E. DE SUSPENSIÓN DE CONTRATOS.

Procedimiento y efectos.

Si hay acuerdo, la autoridad debe resolver en sentido positivo en 15 días. Si no se entiende que la medida ha sido autorizada. No obstante, la autoridad laboral puede impugnar el acuerdo ante la jurisdicción social si aprecia dolo, coacción, abuso de derecho o cuando se estime que el acuerdo puede tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por desempleo

cuadernillo, número y categoría de los trabajadores afectados, etc, así como los documentos que justifiquen que se trata de una situación coyuntural. También el Plan de acompañamiento social en empresas de más de 50 trabajadores.

Si no hay representantes y la plantilla es inferior a 10 trabajadores éstos pueden intervenir directamente, y si es de 10 o más deben elegir a un máximo de 5 representantes.

Se deben levantar actas de las consultas realizadas y acta final.

Periodo de consultas

15 días naturales.

Finalización con acuerdo o sin acuerdo de los representantes de los trabajadores.

Informes y audiencia de las partes

Puede emitir informe la entidad gestora de la prestación por desempleo.

Debe emitir informe la Inspección de Trabajo sobre las causas motivadoras del expediente y demás extremos necesarios para resolver, e incorporar el informe al expediente.

Finalizado el periodo de consultas puede existir audiencia a las partes en el plazo de 3 días, en determinados casos.

Resolución administrativa: según se halla llegado a un acuerdo o no.

Si hay acuerdo, la autoridad debe resolver en sentido positivo en 15 días. Si no se entiende que la medida ha sido autorizada. No obstante, la autoridad laboral puede impugnar el acuerdo ante la jurisdicción social si aprecia dolo, coacción, abuso de derecho o cuando se estime que el acuerdo puede tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por desempleo.

Si no hay acuerdo, la autoridad debe resolver en sentido positivo o negativo en 15 días. Si no, se entiende que la medida ha sido autorizada.

Los representantes de los trabajadores tiene prioridad de permanencia.

Existe la posibilidad de impugnar la resolución administrativa mediante recurso alzada en el plazo de un mes.

Son efectos de la autorización:

- Autorizar la suspensión de los contratos: la empresa debe comunicar a los trabajadores la medida y la fecha. Se admite suspensión con efectos retroactivos.

E.R.E. DE SUSPENSIÓN DE CONTRATOS.

Procedimiento y efectos.

La medida consiste en reponer la prestación por desempleo y la cotización a la Seguridad Social de los trabajadores a los que se haya suspendido su contrato de trabajo o reducido su jornada por causa de un ERE

- Acceder a la prestación por desempleo: los trabajadores disponen de 15 días para su solicitud.

Dado su interés vamos a ver cuales son los efectos de la suspensión de los contratos

- Se suspende la obligación de trabajar y de remunerar el trabajo
- Se obliga a la empresa a reintegrar al trabajador a su finalización (reserva del puesto de trabajo).
- Pervive el resto del contenido obligacional del contrato de trabajo (derechos y obligaciones).
- Durante esta situación la empresa debe mantener de alta al trabajador e ingresar la cuota patronal.
- La cotización por contingencias profesionales durante la suspensión es inferior. Se aplica el porcentaje aplicable a los trabajadores en periodo de baja (1,20%)
- El INEM debe ingresar la cuota del trabajador: una parte la descuenta del trabajador y el resto lo abona el INEM (35%).
- Durante la suspensión el trabajador puede prestar servicios para otra empresa comunicándolo al INEM, sin percibir la prestación.
- No se devengan vacaciones durante la suspensión de los contratos.
- El Real Decreto-Ley 2/2009, de 6 de marzo, ha introducido, temporalmente, una importante novedad en lo que respecta al período de desempleo consumido durante estas suspensiones de la relación laboral. La medida consiste en reponer la prestación por desempleo y la cotización a la Seguridad Social de los trabajadores a los que se haya suspendido su contrato de trabajo o reducido su jornada por causa de un ERE y que, posteriormente, se les extinga o suspenda el contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Así, los trabajadores afectados tendrán derecho a la reposición de la duración de la prestación por desempleo por el mismo número de días que hubieran percibido el desempleo total o parcial en virtud de aquéllas autorizaciones (con el límite máximo de 120 días, o 90 días si la prestación por desempleo se agotó durante la suspensión). Esta medida tiene carácter temporal, y sólo será de aplicación respecto a ERE's temporales autorizados entre 1.10.2008 y 31.12.2009, siempre y cuando la posterior extinción definitiva del contrato se produzca entre 8.3.2009 y 31.12.2009.

