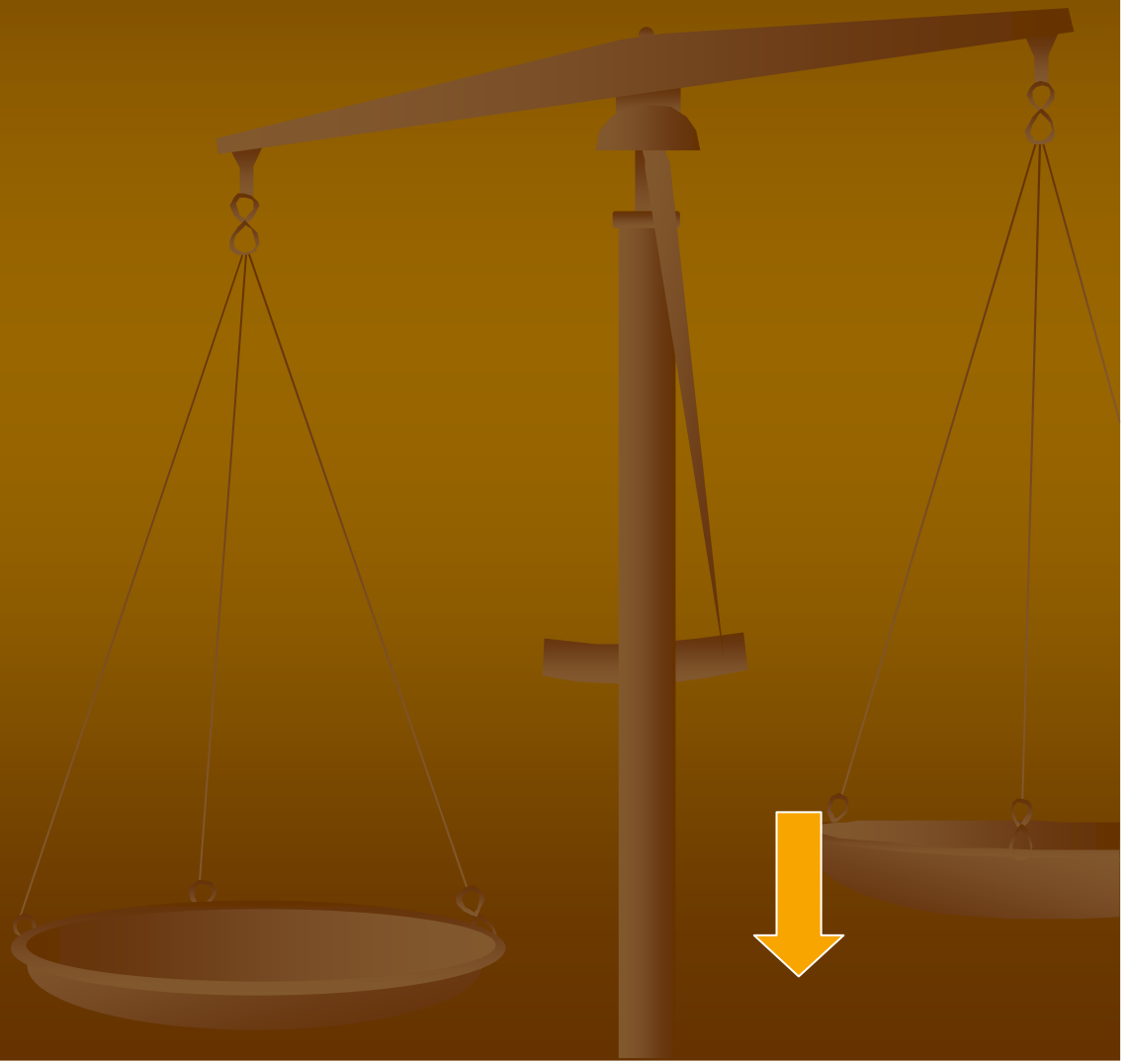
Reducción de jornada laboral.

Por José S Romero



Nuestros representantes políticos están realizado una ardua labor en quitar derechos a los ciudadanos. La legislación laboral cambia a ritmo vertiginoso. La información que aquí aparece puede estar cambiando ahora mismo a peor si se ha reunido el consejo de ministros. Los trabajadores del desempleo y de la seguridad social no dan abasto en aprenderse los cambios legislativos. Esta información solo tiene carácter orientativo.

Introducción:

El ERE temporal es aquel procedimiento administrativo laboral de carácter especial mediante el cual la empresa pretende obtener la autorización de la Autoridad Laboral competente para suspender los contratos de trabajo o reducir las jornadas de trabajo de parte o totalidad sus trabajadores. Por tanto, el ERE temporal debe de ser aprobado por la autoridad laboral, debiendo la empresa de acreditar la existencia de causas coyunturales de tipo económico, productivo, técnico u organizativo que lo motivan. Hay que especificar el tiempo de duración. Se establece la prohibición de realizar horas extraordinarias, salvo fuerza mayor.

Sueldo:

Sueldo % Empresa. 85% (90% en nuestro caso)

% INEM. 15% (Reducción jornada, 10% en nuestro caso).

Lo que te da el INEM es un poco menos de lo que te debería dar la empresa si no hubiera reducción de jornada. Para recibir la aportación del INEM tienes que tener derecho a prestaciones por desempleo según tu cotización. Si alguno de los trabajadores regulados no tiene carencia para acceder a la prestación de desempleo, no generará, obviamente, derecho a la misma.

La empresa no tiene la obligación de complementar las prestaciones por desempleo que recibe el trabajador, salvo que las partes acuerden dicho complemento (algo habitual para acabar llegando a un acuerdo con la representación de los trabajadores).

En un ERE de Reducción de Jornada se reduce la jornada del trabajador entre un 10% y un 70%, con la proporcional reducción del salario a percibir por el trabajador de la empresa.

La parte del salario, que el trabajador deja de percibir de la empresa, es pagada en parte mediante prestaciones por desempleo.

Estas cubren el 70% de la base reguladora correspondiente a la pérdida de salarios por la reducción de jornada.

El INEM no te paga íntegramente la parte de salario que dejas de cobrar ya que, el paro proporcional que te correspondería, es menor a la parte de salario que has dejado de cobrar de tu sueldo.

Desempleo:

Por otro lado el trabajador tampoco descuenta su periodo de paro cotizado hasta los 180 primeros días. Estos 180 días se computan en jornada efectiva. Esto quiere decir que si tenemos una jornada de 8 horas diarias y nos aplican un ERE de Reducción de Jornada de 2 horas diarias, cada 4 días computamos como uno de jornada "normal". Es decir podríamos estar 720 días con esa jornada reducida (2 años) sin que se redujera nuestra prestación por desempleo ya que la empresa sigue pagando sus cuotas a la Seguridad Social al 100% durante el tiempo que tengamos reducción de jornada por el total de nuestra jornada habitual.

En resumidas cuentas, mientras no superemos ese plazo no perderemos nuestro derecho a paro que tengamos cotizado si somos despedidos.

Si por lo contrario la empresa decide volver a normalizar mi situación o bien yo decido cambiar de empresa, el tiempo que pase en el ERE sí será computado como consumido.

Despido:

Por otra parte, si después de este ERE la empresa decide finiquitarme, las indemnizaciones, finiquito, etc. serían conforme al contrato de jornada y salario completo, no conforme al salario que me quedará con la reducción (el 90% que cobro ahora). Así mismo, la cantidad de prestación que tendría por desempleo sería en base a la base de cotización que tengo ahora y no a la que tendré con la reducción.

Cotización (jubilación, accidente, enfermedad, etc.):

- La empresa paga la cuota empresarial como si estuvieses trabajando a jornada completa.100%
- El trabajador paga la cuota correspondiente a los días trabajados que se descuentan en la nómina.90%
- Y de los días de ERE o de lo que paga el desempleo el trabajador paga a la seguridad social el correspondiente el 65% y el 35% restante lo aporta el desempleo.10%

Días consumidos:

Los días consumidos de desempleo al mes son en proporción. Como es un 10%, cada 10 días de reducción de jornada se consume uno de desempleo.

Los días trabajados en nómina también son en proporción. Lo normal es 27 días nómina y 3 de desempleo.

Los días de desempleo pueden disminuir cuando estamos de vacaciones y permisos retribuidos utilizados.

Los días de nómina pueden ser menos si realizamos algún día de huelga.

Las vacaciones y los permisos retribuidos corresponden a la empresa en el 100%.

- -La base reguladora diaria de la prestación sirve para calcular lo que el trabajador va ha percibir.
- - La base de cotización por contingencias comunes sirve para calcular lo que el trabajador tiene que pagar a la seguridad social. La cantidad resultante se restará de lo que tenga que percibir.

Hay que tener en cuenta que la empresa cotizaba a la seguridad social con retribución diaria y a partir del ERE la ha cambiado a retribución mensual. Antes éramos peones (Grupo10) ahora me parece que Subalternos (Grupo6).

Además el desempleo paga tomando consideración 30 días por mes y nuestra retribución mensual también.