SERVICIO DE ESTUDIOS DE LA CONFEDERACIÓN

REPERTORIO DE JURISPRUDENCIA

CASOS DE INTERES:

TRABAJO A TIEMPO PARCIAL PARA VARIAS EMPRESAS Y AFECTACIÓN EN ERTE: DERECHO A PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

16 junio 2020

PREGUNTA

Trabajadora del sector de la limpieza en la provincia de Gipuzkoa. El SEPE le quita el derecho a prestaciones por desempleo por buscar trabajo y encontrarlo a tiempo parcial, estando en ERTE.

- Presta sus servicios en cuatro empresas del gremio, con contratos a tiempo parcial.
- En una de las empresas le incluyen en ERTE de suspensión de contrato.
- En la segunda le incluyen en ERTE de reducción del 50 % de su jornada.
- En la tercera le extinguen su contrato por finalización del mismo.
- Y, en la cuarta y última, inicia su relación laboral mientras está afectada por ambos ERTEs, y después de que le dieran la carta de finalización de contrato en la tercera empresa.

Los detalles de la relación laboral con sus empresas son los siguientes:

Trabajadora del convenio de limpieza cuya jornada máxima semanal es de 35 horas semanales.

Tiene 4 empresas:

Empresa 1: jornada 9 horas semanales. El 15/03/2020 le mandan al ERTE al 100%.

Empresa 2: 12 horas semanales. Le mandan al ERTE al 50% desde el 15/03/2020.

Empresa 3: le da de baja por fin de contrato el 20/03/2020 (era 1 hora semana)

Empresa 4: empieza el 13/04/2020 trabaja 20 horas semanales.

Tiene problemas para percibir prestaciones por desempleo del SEPE.

Resulta que sólo ha cobrado 47 euros de los ERTES de Empresa 1 y de Empresa 2.

El SEPE de Errentería, al haber trabajado en otra empresa, le quita el derecho al desempleo esté o no esté en ERTE.

RESPUESTA

Nos encontramos ante una situación compleja por la serie de acontecimientos que le han acaecido a una trabajadora del sector de la limpieza y, vamos a tratar de dar respuesta a su situación.

Características de un ERTE

En primer lugar, vamos a explicar lo que es un expediente de regulación de empleo temporal (ERTE), se trata de una medida de carácter temporal que las empresas pueden adoptar cuando existan causas debidamente justificadas. Es una medida que reduce la jornada de trabajo, con la consiguiente reducción de sueldo, o bien suspende el contrato mientras dure la situación de crisis. Ambas son medidas legales a las que se puede acoger el empresario.

Esta medida se encuentra regulada en el art. 47.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. A estos efectos, se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un diez y un setenta por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual.

Igualmente, el trabajador o trabajadora afectada por una reducción de jornada temporal se encuentra en situación legal de desempleo.

MEDIDAS ESPECIALES COVID-19

En la actual crisis del covid-19 los motivos de reducción de jornada o suspensión del contrato de trabajo son:

- causa de fuerza mayor temporal
- causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

Las características reguladas en relación a los ERTEs durante la situación del covid-19 están contempladas en el artículo 25 del Real Decreto-ley 8/2020 de medidas excepcionales para hacer frente a las consecuencias económicas y sociales del coronavirus, que resumimos:

- Se debe cobrar desde el primer momento el 70% de la base reguladora del contrato del trabajador. La base reguladora para los trabajadores afectados por este tipo de ERTEs se calcula según el promedio de las bases de cotización de los últimos 180 días cotizados o, en su defecto, del período de tiempo inferior, inmediatamente anterior a la situación legal del ERTE.

- Para poder recibir esta prestación no se exige un periodo mínimo de cotizaciones previas. Podrán solicitarla todos los trabajadores, con el único requisito de que estuvieran dados de alta.

- La duración de la prestación se extenderá hasta que termine el período de suspensión del contrato de trabajo o de reducción temporal de la jornada de trabajo.

- Además, la prestación que reciban los trabajadores afectados por el ERTE no consumirá sus cotizaciones, de tal modo que no se perjudicará el derecho a recibir en el futuro otras ayudas por desempleo.

- La tramitación de los ERTEs se lleva a cabo por un procedimiento más ágil, en el que el trabajador no se tiene que poner en contacto con el SEPE, sino que son las empresas las que comunicarán todos los datos de todos los trabajadores afectados, para que puedan cobrar su prestación a la mayor brevedad sin tener que hacer las gestiones de forma individual.

Cómo se calcula la cuantía de la prestación de desempleo

Un trabajador a tiempo completo afectado por un ERTE de suspensión de contrato cobrará el 70% de la base reguladora, que se calcula tomando como referencia la media de las bases de cotización de los últimos 6 meses cotizados (180 días) y si no los hay, del período de tiempo inmediatamente anterior a la fecha en que se produce el ERTE.

Ese porcentaje (70 %) es el que se cobra durante los seis primeros meses de paro por ERTE, a partir del séptimo, se cobraría el 50%.

EJEMPLO PRÁCTICO SUSPENSION CONTRATO

Para una base reguladora de 1.000€: 1.000 x 6 meses = 6.000 euros/180= 33,33 euros diarios de base reguladora que es la media de lo que diariamente ha cobrado el trabajador en sus nóminas los últimos 6 meses.

Lo que cobrará de paro será el 70% de esa cantidad (base reguladora diaria), es decir la prestación por desempleo será de 23,33 euros diarios (33,33 euros X 0,7), que el SEPE le pagará en una nómina mensual a mes vencido.

En las resoluciones del SEPE sobre cobro de prestación se informa de este modo, base reguladora diaria xx euros por porcentaje (70%). Lo que significa que el trabajador cobrará de paro xx euros diarios por 30 días al mes y, al resultado se le descuenta la cantidad correspondiente en concepto de aportación obligatoria del trabajador a la cotización de Seguridad Social y, en su caso, la retención de IRPF que no suele aplicar por no llegar a la cantidad regulada obligatoria para practicar retención.

Es importante saber que existen unos topes mínimos (que garantizan que no se cobrará por debajo de esa cantidad) y otros máximos, que limitan por arriba cuánto puede llegar cobrar el trabajador que dependen de si el trabajador tiene hijos o no y del número de ellos.

Estos son los topes que contempla la normativa general para la prestación por desempleo y se resumen en el siguiente cuadro, en el que las cantidades que aparecen son para trabajadores que hayan suspendido totalmente su contrato de trabajo (100%) y que también tuvieran un contrato a jornada completa.

Importe mínimo de la prestación contributiva sin hijos: 501,98 €

Importe mínimo de la prestación contributiva con uno o más hijos: 671,40 €

Importe máximo de la prestación contributiva sin hijos: 1.098,09 €

Importe máximo de la prestación contributiva con 1 hijo: 1.254,96 €

Importe máximo de la prestación contributiva con 2 o más hijos: 1.411,83 €

EJEMPLO PRÁCTICO REDUCCIÓN JORNADA

Una trabajadora ve reducida su jornada por un ERTE al 50% del tiempo, ahora vamos a describir como calcular la prestación por desempleo con reducción de jornada. En este caso las horas que trabaje las pagará la empresa y las horas que le han quitado las pagará el paro.

Para una base reguladora de 1.200€: 1.200 x 6 meses = 7.200 euros/180= 40 euros diarios de base reguladora.

Parte que pagará la empresa: 1.200 x 0,50= 600 €

Parte correspondiente al paro (el 70% de su parte): 600 x 0,7= 420 €

Total que cobrará esta trabajadora al mes: 600 + 420= 1.020 €, a esto se le descontará su parte correspondiente de cotización.

Los topes mínimo y máximo de la prestación por desempleo que explicábamos en el apartado anterior, se tienen que ajustar en el caso de ERTE de reducción de jornada, de forma proporcional a esa reducción.

Caso concreto objeto de análisis

En este caso, la trabajadora se ha visto afectada por dos ERTES, uno de suspensión del contrato de trabajo (empresa 1) y otro de reducción al 50% de su jornada laboral (empresa 2).

Además de la finalización de otro contrato y, posterior colocación en un cuarto empleo.

Esta trabajadora está en situación legal de desempleo y tiene derecho a su prestación que se calcula con las características específicas del desempleo parcial que ahora veremos.

La prestación contributiva por desempleo es compatible con el trabajo a tiempo parcial (aunque ello implica restar del importe de la prestación la parte proporcional al tiempo trabajado). Esta es una de las causas por las que la prestación es tan baja, porque a su prestación por desempleo se le resta la parte proporcional del tiempo que trabaja.

Así pues, en su caso, puede realizar otra actividad laboral en la cuarta empresa 4, dado que la suspensión de la relación laboral le supone a la trabajadora y a la empresa la liberación de las obligaciones respectivas de trabajar y remunerar el trabajo. Aunque debe comunicar al Servicio Público de Empleo Estatal este empleo que tiene mientras percibe la prestación por desempleo, con el fin de ajustar su prestación en la parte proporcional al tiempo que trabaje y debe solicitar la compatibilización de la prestación con el contrato a tiempo parcial, restándose de dicha prestación como ya hemos dicho. Por lo tanto, como ha iniciado un trabajo a tiempo parcial (nunca jornada a tiempo completo), tiene la posibilidad de compatibilizarlo, pero deduciendo de la cuantía a percibir la parte proporcional correspondiente a este nuevo trabajo.

Cálculo de la prestación

Para calcular la cuantía de la prestación por desempleo de esta trabajadora se tiene en cuenta la base reguladora; que se obtiene dividiendo entre 180 la suma de cotizaciones realizadas durante los 180 días anteriores al día en que se haya producido la situación legal de desempleo.

A) La primera especialidad del trabajo a tiempo parcial es que se deben tener en cuenta las cotizaciones realizadas tanto en el trabajo que pierde como en los que mantiene, es decir, se suman las cotizaciones de los tres trabajos de conformidad con el artículo 270.4 de la Ley general de la Seguridad Social (LGSS). Desconocemos su base de cotización, pero **deberían sumar esta base de las empresas 1,2, 3, Y 4 de los seis últimos meses**.

   Pongamos que su base de cotización en total son 600 euros.

B) La segunda especialidad del desempleo parcial de conformidad con el artículo 270.5 de la LGSS es que se calcula el porcentaje de los trabajos que pierde respecto a la jornada a tiempo completo, que en este caso son 35 horas semanales. Las horas de trabajo que ha perdido son 16, por lo que su porcentaje será: 45,71%

35…….100%

16…….45,71%

1) Suma de base de cotización supuestamente = 600 euros; 70% de 600 €= 420 €

2) Menos la proporción de trabajo perdido 45,71% = 228 €

3) Se le resta la proporción de las seis horas que trabaja que son aproximadamente 163 euros.

Así pues, se le aplican las reglas generales de la prestación por desempleo y luego se le aplican las reglas de la parcialidad. Entonces su prestación será el 70% de su base reguladora menos el 45,71% de los contratos perdidos o reducidos, lo que le supone cobrar el 70% de la base reguladora menos ese porcentaje de las horas dejadas de trabajar.

C) Como además ella tiene otro trabajo a tiempo parcial, que puede compatibilizar, de la cuantía de la prestación resultante se restará la parte proporcional a la jornada de trabajo que realice en el empleo que mantiene en empresa 4.

Hay que tener en cuenta que, en el caso de contratos a tiempo parcial suspendidos totalmente, los topes máximo y mínimo vistos anteriormente tienen que ser recalculados, aplicándoles el porcentaje que suponga la jornada realizada sobre la habitual de la empresa.

De conformidad con nuestros cálculos la prestación nos da una cantidad algo superior a la que le han pagado, pero debería operar el mínimo que a pesar de verse reducido está por encima de la prestación que le han pagado, por lo que debería reclamarlo.

En la tercera empresa, en la que se extingue su contrato por finalización del mismo, si este era temporal tiene derecho al subsidio excepcional por fin de contrato temporal que se puede solicitar desde el 5 de mayo hasta el día en que se cumpla un mes desde la fecha en que finalice la vigencia de la declaración de estado de alarma.

El Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19, regula el subsidio de desempleo excepcional por fin de contrato temporal ha creado esta ayuda

especial para aquellos trabajadores que hayan finalizado a partir del 14 de marzo su contrato temporal de al menos 2 meses de duración y que cumplan los requisitos regulados en la norma.

Normativa reguladora:

- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, artículos 269 y ss.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto-ley 8/2020 de medidas excepcionales para hacer frente a las consecuencias económicas y sociales del coronavirus.
- Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19.

.....El surgimiento de cuestiones concretas con proyección general merece un espacio en el análisis, dada sus importantes consecuencias prácticas para el conjunto de las personas trabajadoras. De ahí, la existencia de esta nueva colección.