

15/01/2024- COMUNICADO ERE

En la Sección Sindical de CC.OO. en doValue Spain estamos y estaremos siempre en contra de cualquier proceso que afecte negativamente al empleo.

No obstante, y ante las numerosas consultas recibidas tras el anuncio de ERE por parte de la empresa, desde esta sección sindical creemos necesario trasladar a la plantilla algunos de los aspectos más relevantes para poder entender el proceso legal de un despido colectivo (Artº 51 Estatuto de los Trabajadores).

La empresa puede iniciar un expediente de regulación de empleo (ERE) por las siguientes causas: económicas, técnicas, organizativas o de producción. La empresa deberá facilitar toda la información necesaria para acreditar las causas motivadoras del despido colectivo.

El despido colectivo deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de 30 días naturales.

Transcurrido el período de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará copia íntegra del mismo. En caso contrario, remitirá a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión final de despido colectivo que haya adoptado y las condiciones del mismo.

Seccion Sindical CCOO doValue

Tfno: 653 93 55 54

Cuando se trate de procedimientos de despidos colectivos que incluyan trabajadores con cincuenta y cinco o más años, existirá la obligación de abonar las cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial con la Seguridad Social respecto de este colectivo.

Alcanzado el acuerdo o comunicada la decisión empresarial (sin acuerdo) a los representantes de los trabajadores, el empresario podrá notificar los despidos individualmente a los trabajadores afectados, lo que deberá realizar conforme a lo establecido en el artículo 53.1.

Por su parte, el Artº 53.1 exige, entre otras cuestiones, la observancia de los requisitos siguientes:

- a) Comunicación escrita al trabajador expresando la causa.
- b) Poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. Esta es la indemnización mínima que marca la ley en ausencia de acuerdo.

Entendemos que con esta circular no aclaramos todas las dudas que puedas tener sobre el proceso de despido colectivo comunicado por la compañía el pasado 11 de Enero del 2024, por lo que las delegadas y delegados de CC.OO. estamos a tu disposición para cualquier consulta que quieras realizarnos.