



¿Qué es un ERE o Expediente de Regulación de Empleo?

¿Qué es un ERE o Expediente de Regulación de Empleo?



Aunque algunos y algunas lo han experimentado en primera persona, por desgracia, el siguiente trabajo explica de forma resumida lo que es un ERE.

19-01-2009 -

Según se recoge en la web del [Ministerio de Trabajo e Inmigración](#) del Gobierno de España, un [Expediente de Regulación de Empleo \(ERE\)](#) es un procedimiento administrativo-laboral de carácter especial dirigido a obtener de la Autoridad Laboral competente autorización para suspender o extinguir las relaciones laborales cuando concurren determinadas causas y garantizando los derechos de los trabajadores.

¿Cuándo se sigue este procedimiento?

En la tramitación de las siguientes extinciones o suspensiones de contrato de trabajo:

- Despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción
- Suspensión o extinción de la relación laboral por fuerza mayor

- Suspensión de la relación laboral fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

- Extinción de la relación laboral por extinción de la personalidad jurídica del contratante

¿Quién lo inicia?

El empresario interesado o los trabajadores a través de sus representantes legales, si se presumiera que la no incoación del mismo por el empresario pudiera ocasionarles perjuicio de imposible o difícil reparación.

¿Ante quién se inicia?

Ante la Autoridad Laboral competente:

- En el ámbito de las Comunidades Autónomas, tendrá la consideración de Autoridad Laboral competente para la resolución del procedimiento de regulación de empleo el órgano que determine la Comunidad Autónoma respectiva.

- En las ciudades de Ceuta y Melilla tienen asumidas las competencias en materia de trabajo los Delegados del Gobierno.

- Cuando la autorización afecta a los centros de trabajo o trabajadores radicados en dos o más Comunidades Autónomas, conocerá el expediente de regulación de empleo la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales; igualmente, le corresponderá la competencia para resolver si el 85 por 100, como mínimo, de la plantilla de la empresa radica en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma, pero en este supuesto el registro e instrucción de la solicitud de expediente se realizará ante la autoridad laboral autonómica, quien remitirá su propuesta a la Dirección General de Trabajo para la resolución del expediente.

- Las Áreas y Dependencias funcionales de Trabajo y Asuntos Sociales, dependientes de las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno en las Comunidades Autónomas (una vez suprimidas las Direcciones Provinciales de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales) asumen las competencias resolutorias que antes correspondían a los Directores Provinciales de Trabajo. No obstante, ese ámbito competencial, en razón a los traspasos de funciones y servicios del Estado en materia de trabajo a las Comunidades Autónomas, se reduce a determinadas empresas en que se mantiene la intervención de la Administración General del Estado (sociedades estatales, empresas pertenecientes al Patrimonio del Estado, empresas relacionadas directamente con la defensa nacional, etc.).

- En este último caso, cuando la resolución que haya de dictarse pueda afectar a más de doscientos trabajadores o la medida tenga especial trascendencia social, la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales podrá recabar la competencia para tramitar y resolver el procedimiento.

Procedimiento

- Cuando el expediente lo inicia la empresa y no sea por fuerza mayor:

- Solicitud de aprobación de expediente de regulación de empleo a la Autoridad Laboral competente.

- Apertura de un período de consultas mediante escrito dirigido a los representantes legales de los trabajadores. Una copia del cual se hará llegar, junto con la solicitud, a la Autoridad Laboral.
- Comunicación a la Autoridad Laboral del resultado de las consultas efectuadas a la finalización de dicho período.
- Resolución de la Autoridad Laboral del expediente.
- Cuando el expediente lo inician los trabajadores:
 - El procedimiento es el mismo que cuando lo inicia la empresa pero en este caso son los representantes de los trabajadores los que efectúan la solicitud a la Autoridad Laboral.
 - Cuando el expediente proviene de la existencia de fuerza mayor:
 - Solicitud de la empresa de la aprobación del expediente, acompañando los medios de prueba que estime necesarios.
 - Comunicación a los representantes legales de los trabajadores de tal actuación.
 - Resolución de la Autoridad Laboral del expediente.

Solicitud de expediente de regulación de empleo

- Se dirigirá a la Autoridad Laboral competente adjuntando copia de la comunicación de apertura de consultas efectuadas a los representantes legales de los trabajadores.
- Se adjuntará a la solicitud toda la documentación necesaria para acreditar las causas motivadoras del expediente y la justificación de las medidas a adoptar:
 - Memoria explicativa de las causas motivadoras del expediente.
 - Si la causa del procedimiento fuera de índole económica: documentación debidamente auditada acreditativa del estado y evolución de su situación económica, financiera y patrimonial en los tres últimos años.
 - Si la causa del procedimiento fuera de índole técnica, organizativa o de producción: los planes, proyectos e informes técnicos justificativos de la causa alegada, medidas a adoptar y sus expectativas de repercusión en cuanto a la viabilidad futura de la empresa.
 - Número y categorías de los trabajadores empleados habitualmente durante el último año, trabajadores afectados, criterios utilizados y período durante el que se extinguirán los contratos de trabajo.
 - En empresas de cincuenta o más trabajadores, plan de acompañamiento social que contemple las medidas previstas por la empresa para evitar o reducir los efectos del despido colectivo.
 - Si la solicitud no reuniera todos los requisitos exigidos, la Autoridad Laboral requerirá la subsanación en el plazo de diez días.

Período de consultas

- Tendrá una duración no inferior a treinta días naturales o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores. Dicho período podrá entenderse finalizado cualquiera que sea el tiempo transcurrido en el supuesto de que las partes lleguen a un acuerdo. En el caso de suspensión del contrato esta duración será en todo caso de quince días.
- La empresa y los representantes legales de los trabajadores deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo y deberá versar sobre las causas motivadoras y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos.
- El acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del Comité o Comités de Empresa, de los Delegados de personal en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllas.

Resolución del expediente

La Autoridad Laboral procederá a la resolución del expediente de regulación de empleo presentado, previo informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre las causas motivadoras del expediente, y en su caso informe de los organismos públicos que estime precisos y teniendo en cuenta las características del expediente.

· Si el período de consultas finalizó con acuerdo de las partes:

· La Autoridad Laboral procederá a dictar resolución en el plazo de quince días naturales autorizando la reducción de la jornada laboral, la suspensión o extinción de las relaciones laborales. Si en el plazo indicado no se hubiera emitido resolución expresa, se entenderá autorizada la medida solicitada.

· La resolución motivada recogerá también la fecha de los efectos, las indemnizaciones a los trabajadores en los casos de extinción de la relación laboral y la declaración de la situación legal de desempleo de los trabajadores afectados.

· En los casos de reducción de la jornada laboral o suspensión de los contratos, la Autoridad Laboral podrá establecer el pago delegado por la empresa de las prestaciones por desempleo.

· Si la Autoridad Laboral apreciase de oficio o a instancia de parte la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo, lo remitirá, con suspensión del plazo para dictar resolución, a la Autoridad Judicial, a efectos de su posible declaración de nulidad. De igual manera actuará cuando, de oficio o a petición del Servicio Público de Empleo Estatal, estimase que el acuerdo pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por desempleo de los trabajadores afectados.

· Si el período de consultas finalizó sin acuerdo de las partes:

· La Autoridad Laboral dictará resolución estimando o desestimando, en todo o en parte, la solicitud efectuada, en el plazo de quince días naturales a partir de la comunicación de la conclusión del período de consultas; si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida propuesta.

· La resolución motivada recogerá también la fecha de los efectos, las indemnizaciones a los trabajadores en los casos de extinción de sus relaciones laborales y la declaración de la situación legal de desempleo de los trabajadores afectados.

· En los supuestos de cese de la actividad de la empresa en virtud de decisión judicial o por acuerdo de los síndicos en los casos de quiebra:

El apartado 10 del artículo 51 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores ha sido derogado por la Ley 22/03, de 9 de julio, Concursal, por lo que los expedientes de suspensión o extinción colectiva de las relaciones laborales, una vez presentada ante el Juez de lo Mercantil la solicitud de declaración de concurso, se tramitarán ante éste por las reglas establecidas en el artículo 64 de la citada Ley.

· Si el expediente fuera promovido por la existencia de una fuerza mayor:

· La Autoridad Laboral, una vez constatada su existencia procederá en el plazo de cinco días desde la solicitud a la resolución del expediente, y surtirá efectos desde la fecha del hecho causante.

Indemnizaciones por extinción del contrato de trabajo

· En los casos que con motivo de un expediente de regulación de empleo se extinguiera la relación laboral de los trabajadores la indemnización será en los casos de acuerdo entre las partes la fijada en los mismos y como mínimo en todos los casos veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de doce mensualidades. Cuando se trate de empresas de menos de veinticinco trabajadores el 40 por 100 de la indemnización mínima la abonará el Fondo de Garantía Salarial.

· En los supuestos de fuerza mayor la Autoridad Laboral podrá acordar que la totalidad o una parte de la indemnización que corresponda a los trabajadores afectados por la extinción de los contratos sea satisfecha por el Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio del derecho de éste a resarcirse del empresario.

Actuación de las empresas una vez dictada la resolución del expediente

En función de la resolución aprobada:

· Hacer efectivas las indemnizaciones fijadas en caso de extinción de la relación laboral.

· Recurrir contra la resolución dictada en caso de no estar de acuerdo con la misma.

· Suspender los contratos de trabajo. En estos supuestos, la empresa está obligada a cotizar a la Seguridad Social la parte de la empresa por los trabajadores afectados y durante todo el período de duración de la suspensión.

· En los casos de reducción de la jornada, la relación laboral deberá interrumpirla de forma intermitente el número de horas al día o de días a la semana o al mes aprobada. La empresa deberá cotizar a la Seguridad Social la cuota patronal de estos períodos de inactividad por los trabajadores afectados.

· Abonar las prestaciones por desempleo en pago delegado cuando así lo fijara la resolución, y resarcirse de los mismos por el procedimiento correspondiente.

· Cuando se trate de expedientes de regulación de empleo de empresas no incursas en procedimiento concursal que incluyan trabajadores con 55 o más años de edad que no tuvieran la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967, existirá la obligación de abonar las cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial de Seguridad Social respecto de los trabajadores anteriormente señalados.

Actuación de los trabajadores una vez dictada la resolución

En los casos que se apruebe la reducción de la jornada, la suspensión o extinción de la relación laboral, el trabajador podrá:

- Recurrir contra la resolución adoptada de no estar de acuerdo con ella.
- Tramitar su prestación por desempleo ante el Servicio Público de Empleo Estatal o como se acuerde con dicho Organismo en los casos de reducción de jornada y en algunos casos de suspensión del contrato.

RRHH



[Opina en nuestro blog](#)



[\[VISITA NUESTRA PÁGINA\]](#)

2019 © CCOO SERVICIOS.