



EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO (ERE)

Últimamente han proliferado los despidos colectivos, nos vemos sorprendidos todas las semanas con la aprobación de un nuevo Expediente de Regulación de Empleo (ERE), lo que conlleva una pérdida de empleos brutal.

En este trabajo explicaremos en que consiste un ERE, los diferentes tipos de ERE que existen y las consecuencias de los mismos, y por último formas de actuar a la hora de negociar con la empresa en el caso de que nos afecte uno.

El ERE puede definirse como el trámite administrativo necesario para que la empresa pueda llevar a cabo un despido colectivo.

El despido colectivo y la tramitación del ERE está regulado de forma amplia en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

El despido colectivo es la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (la gran mayoría alegará motivos económicos), cuando en un periodo de 90 días, la extinción afecte al menos a:

- 10 trabajadores, en empresas que tengan menos de 100 trabajadores (de toda la empresa, no solo del centro de trabajo).
- El 10% de la plantilla en empresas que tengan entre 100 y 300 trabajadores
- 30 trabajadores, en empresas que tengan más de 300 trabajadores.

El empresario que tenga intención de efectuar un despido colectivo deberá solicitar autorización para la extinción (despido) de los contratos de trabajo conforme al procedimiento de regulación de empleo previsto en el E.T.

El ERE puede iniciarse tanto por la empresa como por los trabajadores, a la empresa le interesará si existen las causas indicadas anteriormente (económicas, técnicas,...) y podrán iniciarlo los trabajadores, a través de sus representantes si presumieran que la no realización del mismo pudiera ocasionar perjuicios de difícil reparación.

Vamos a centrarnos en aquellos iniciados por las empresas, a parte de ser los más habituales son los que crean conflicto.

El ERE no solamente es extinción de contrato o despido, puede implicar también suspensión del contrato o reducción de jornada, en todos los casos el trámite exigido es el mismo.

El ERE tienes tres fases: presentación ante la autoridad laboral, periodo de consultas y resolución administrativa.

1) Presentación ante la autoridad laboral.

La empresa inicia el expediente mediante **solicitud** dirigida a la Autoridad laboral (Ministerio de Trabajo u organismo correspondiente que dependa de este), el contenido mínimo de esta solicitud será:

- o Memoria explicativa de las causas y motivos del despido colectivo.
- o Relación de trabajadores de la empresa, así como trabajadores afectados y criterios adoptados para tal decisión.
- o En empresas de más de 50 trabajadores, plan de medidas adoptadas para evitar el despido colectivo.



- Escrito de solicitud del informe a los representantes de los trabajadores. Art. 64.1.4 a) y b) del E.T.

La Autoridad laboral comprobará que la solicitud reúne los requisitos exigidos, dando 10 días hábiles para subsanar errores, si la empresa no lo hiciera se archivaría el ERE.

La Autoridad laboral también informará a la oficina de empleo y solicitará informe a la Inspección de Trabajo que deberá emitirlo en 10 días.

2) Periodo de consultas

La solicitud anterior tiene por objeto abrir un **periodo de consultas** con los representantes de los trabajadores. Se realizará de forma simultánea a la solicitud, mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes de los trabajadores. El plazo de este periodo no será inferior a 30 días, o 15 días en el caso de empresas de menos de 50 trabajadores, salvo en caso de acuerdo, que no se tendría en cuenta este plazo. Tendrá el siguiente contenido:

- Causas motivadoras del ERE
- Posibilidad de evitar o reducir sus efectos
- Medidas para atenuar las consecuencias del mismo

Durante este periodo de consultas las partes deben negociar para llegar a un acuerdo.

El acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros de los representantes de los trabajadores. Si no existieran representantes podrían negociar los trabajadores, designando un máximo de 5 representantes. (Aquí podría ser elegido cualquier trabajador en asamblea).

Todas las negociaciones deberán ser reflejadas en actas.

Al finalizar este periodo la empresa comunicará a la Autoridad laboral el resultado del mismo.

A la hora de negociar pueden plantearse varias vías: que sean los trabajadores los que se presenten voluntarios, jubilaciones anticipadas, que se negocien mejoras salariales sobre las indemnizaciones mínimas legales, orientar el ERE a una suspensión temporal o reducción de jornada en vez de a despido, aquí se tendría derecho a prestación por desempleo mientras dure la suspensión, también se tendría derecho a desempleo en reducción de jornada.

El efecto de la aprobación del ERE implica que aquellos trabajadores cuyos contratos se extingan tendrán derecho a una indemnización de 20 días por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades. Esta deberá ser abonada simultáneamente con la comunicación de la decisión extintiva.

Desde el punto de vista práctico a la empresa le conviene recurrir a un ERE si tiene causas suficientes, pero en caso contrario le conviene alcanzar un acuerdo con los trabajadores para extinguir los contratos por despidos improcedentes (muy importante tenerlo en cuenta, porque aquí se puede negociar con la empresa para conseguir mejoras).

Si el trabajador opta por moverse de forma conjunta con sus compañeros podrá conseguir una mayor indemnización o beneficio, porque la empresa corre el riesgo, en el caso de despidos por grupos o improcedentes sin llegar al número que exige el ERE, de que se pueda entender que está actuando en fraude de ley, y esto ante la denuncia de un trabajador en un juzgado implicaría la nulidad de los despidos realizados porque esta debió iniciar un ERE.



Dentro de una teórica imposibilidad de viabilidad de la empresa en un ERE, la negociación puede dar salidas menos traumáticas para los trabajadores o incluso llegar a ser favorables.

Paralelamente, si la Autoridad laboral tuviera conocimiento de que por parte de la empresa se están adoptando medidas contrarias al buen fin de la negociación, se podría paralizar el ERE.

Si se despide a más del 50% de la plantilla la empresa debe informar a los representantes y a la Autoridad laboral de la venta de bienes de la empresa, que no constituyan el tráfico normal de la misma.

Una vez finalizado el periodo de consultas la Autoridad laboral, en 3 días, dará audiencia del ERE a las partes.

- 3) Al finalizar el periodo de consultas, si hay acuerdo la Autoridad laboral dicta **resolución** en un plazo de 15 días, salvo que se aprecie fraude y en este caso se suspendería, si pasados los 15 días no se pronuncia se entendería el ERE como autorizado.

Si no hubiera acuerdo, dictará resolución estimando o desestimando, en todo o en parte, la solicitud empresarial. Se dictará resolución en 15 días, si no hay pronunciamiento se entiende el ERE como autorizado.

Una vez que la administración acepta el ERE la empresa puede despedir a los trabajadores, aunque no está obligada a hacerlo, en el momento que haga efectivo el despido por ERE. La empresa está obligada a poner a disposición de los trabajadores una indemnización de 20 días por año, pero no tiene por qué preavisar. Esto sería en caso de que se pronunciara la Autoridad laboral, porque si se negociara dependeríamos del acuerdo al que se llegara.

Es muy importante tener en cuenta el procedimiento, porque en caso de no ser correcto puede paralizarse.

Asesoría Laboral
Federación Local de Sindicatos de Madrid
CNT - AIT