

EXPENDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO - ERE

El **expediente de regulación de empleo (ERE)**, es un procedimiento contemplado en la legislación española mediante el cual una **empresa en crisis** busca obtener autorización **para suspender o despedir trabajadores**.

Puede ser tramitado por las siguientes causas:

- **Despido colectivo ó suspensión de la relación laboral**, fundamentado en causas **económicas, técnicas, organizativas o de producción**.
- **Suspensión o extinción** de la relación laboral por **fuerza mayor**.
- **Extinción** de la relación laboral por **extinción de la personalidad jurídica del contratante**. (Ej. disolución de la Empresa por acuerdo entre los socios)
Si se cerrase la Empresa por decisión del Empresario individual, sería una extinción del contrato por causas objetivas y no daría lugar a solicitar un ERE)

PROCEDIMIENTO PARA LLEVAR A CABO UN ERE

1. **Período de consultas entre trabajadores y empresa**

La negociación no puede ser inferior a 30 días (*ó 15 si la Empresa es de menos de 50 trabajadores*)

2. **Envío del Expediente de regulación, a la Autoridad Laboral**

Documentación que se envía: memoria de las causas que provocan el ERE, trabajadores afectados, plan social,...

3. **Resolución del expediente**

La autoridad laboral dispone de **15 días** para estimar, desestimar; en todo ó en parte, el ERE.



EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO DE SUSPENSIÓN

Cuando la Empresa, lo que solicita es un ERE para la suspensión de los contratos con sus trabajadores, ej.: un incendio hace imposible trabajar en la nave X de la Empresa, durante 6 meses, solicita en cierto modo, un apoyo a las Administraciones para que dicha Empresa no tenga que despedir a su plantilla. Para que la Administración se “haga cargo” de ellos, hasta que finalice dicho ERE.

Por su parte el trabajador **podrá solicitar y cobrar una prestación como si estuviese desempleado**, disminuyendo el tiempo de paro generado y siempre que tuviese derecho al mismo (*haber cotizado al menos 360 días*).

Es recomendable que la Empresa, durante el período de consultas elabore un **plan social** aplicable al período en que se desarrolle el ERE, que mitigue en cierto modo la situación desfavorecida del trabajador y que evite que éste, abandone la Empresa. Ejemplos:

- 1) No incluir en el ERE a los trabajadores que no tengan derecho a paro. (si existiese un mínimo de actividad en la Empresa)
- 2) Desplazar a los trabajadores sin paro a otro centro de trabajo de la Compañía (si existiese)
- 3) Desarrollar un plan de formación para los trabajadores en ERE
- 4) Complementar el importe recibido a través del SPE (Servicio Público de Empleo- antiguo INEM). EJ

6 primeros meses de Regulación:
 { 70% Base Contingencias Profesionales.....a abonar por el SPE (establecido legalmente)

A partir del 6º mes de Regulación:
 { 60% Base Contingencias Profesionales.....a abonar por el SPE (establecido legalmente)
 { X% B.C.P. - **posible** complemento a abonar por parte de la Empresa

EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO DE SUSPENSIÓN

La **indemnización** a percibir por el trabajador será como mínimo de **20 días por año trabajado hasta un límite de 12 mensualidades**. (en el período de consultas podrá establecerse una indemnización mayor)

Notas:

Duración de la prestación

Se calcula en función de las cotizaciones realizadas en los últimos 6 años, siempre que no se hayan tenido en cuenta para una prestación anterior, con arreglo a la siguiente escala:

Días de cotización	Días de prestación
de 360 a 539	120
de 540 a 719	180
de 720 a 899	240
de 900 a 1079	300
de 1080 a 1259	360
de 1260 a 1439	420
de 1440 a 1619	480
de 1620 a 1799	540
de 1800 a 1979	600
de 1980 a 2159	660
desde 2160	720

<http://www.expediente-regulacion-empleo.es/>
<https://www.redtrabaja.es/>
es.wikipedia.org

ARTÍCULOS ERE:

EJ.:

LA VOZ DE GALICIA - 28/3/2011

La Voz de Galicia.es

LOS EXPEDIENTES DE REDUCCIÓN DE JORNADA HAN CRECIDO UN 127% EN LOS PRIMEROS MESES DE APLICACIÓN DE LA REFORMA LABORAL

No obstante, la regulación temporal ha motivado un descenso de los expedientes de extinción de empleo y de los de suspensión.

Los expedientes de regulación de empleo temporales de reducción de jornada han crecido entre julio del 2010 y enero del 2011 un 127,4% respecto al mismo período de un año antes, según informó hoy el Ministerio de Trabajo. En una nota, este Departamento explica que entre julio del 2010 y enero del 2011 -período que coincide con los siete primeros meses de aplicación de la reforma laboral- se aprobaron 2.701 expedientes de reducción de jornada frente a los 1.188 que se autorizaron un año antes.

Al respecto, Trabajo destaca que el aumento del uso de los ERE de reducción de jornada se ha traducido en un descenso de los expedientes de regulación de empleo de extinción (del 1,9%) y de los de suspensión (del 28,9%).

Si se suman estos tres tipos de ERE, en los siete primeros meses de aplicación de la reforma laboral los expedientes de regulación de empleo han caído un 6,5%, hasta los 9.977, lo que supone 694 menos que entre julio del 2009 y enero del 2010.

Los trabajadores afectados por esos 9.977 ERE fueron 171.805, un 30,8% menos que en el período comprendido entre julio del 2009 y enero del 2010

ERE SEVILLA:

http://www.youtube.com/watch?v=DuGRoU3_pNo&feature=related

<http://www.youtube.com/watch?v=nBEFapuQfEk>

<http://www.youtube.com/watch?v=HSJcY3hJCWI&feature=related> (entrevista policía)