

# guía sindical

## **expedientes de regulación de empleo**

2.ª Edición Febrero 2009



comisiones obreras  
de Castilla y León



## Presentación

*Por la importancia que el tema de los Expedientes de Regulación de Empleo tiene, hemos querido hacer una segunda edición de esta guía por la aceptación que ya tuvo la anterior, con el objetivo de ofrecer una visión e información mucho más amplia y entendible, para poder saber como afrontar estas situaciones cuando se nos planteen. Pues aunque nunca deseables ERE's, no nos queda otro remedio que abordarlos con serenidad sindical y buscar en ellos las soluciones menos traumáticas y más beneficiosas para los trabajadores que desde CC.OO. representamos.*

*No obstante, y dada la complejidad de estos procedimientos, en caso de duda y antes de actuar, resulta imprescindible ponernos en manos de nuestros Gabinetes Jurídicos, a fin de evitar errores de procedimiento o de fondo, que puedan perjudicar los intereses de nuestros representados y/o causar un daño irreparable.*

*Esperando y deseando que esta guía, a modo de esquema, os sirva para tener una idea generalizada, y orientativa de cómo podemos abordar un Expediente de Regulación de Empleo con mejores garantías sindicales.*

Febrero de 2009



Vicente Andrés Granado

Secretario de Acción Sindical y Política Institucional



# Expedientes de regulación de empleo (ERE)

## NORMATIVA

(R.D.LG. 1/95, art. 47, 49 y 51), de 24 marzo, Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.	(R.D.LG. 2/95), de 7 de abril, Texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
(R.D. 43/96), de 19 de marzo, Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de la actuación administrativa en materia de traslados colectivos.	(Ley 35/02), de 12 de julio, Medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible.

## ¿QUÉ 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<sup>(1)</sup> y garantizando los derechos de los trabajadores.

<sup>(1)</sup> Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción: se entenderá que ocurren dichas causas “ cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya, si las aducidas son **económicas**: a superar una situación económica negativa de la empresa, o sin son **técnicas, organizativas o de producción**: a garantizar la viabilidad futura de la empresa y el empleo en la misma a través de una más adecuada organización de los recursos” (art. 52.2 ET).

## ¿CUÁNDO SE SIGUE ESTE PROCEDIMIENTO?

El objetivo es superar una situación de carácter coyuntural de la actividad de la empresa, amparándose en los arts. 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores. 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.

**Concepto legal de despido colectivo:** se entiende que el despido es colectivo cuando, en un periodo de 90 días, la extinción afecte al menos a:

- a) 10 trabajadores, en las empresas que ocupen a menos de 100 trabajadores,
- b) El 10 por 100 del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores,
- c) 30 trabajadores en las empresas que ocupen 300 o más trabajadores.

También será despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo:

- a) que afecte a la totalidad de la plantilla de la empresa,
- b) siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a 5, y
- c) cuando el despido se produzca como consecuencia de la cesación total de la actividad empresarial fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

## **PARTES INTERESADAS: ¿QUIÉN LO INICIA?**

El empresario interesado o los trabajadores a través de sus representantes legales (RLT), si se presumiera que la no incoación del mismo por el empresario pudiera ocasionarles perjuicio de imposible o difícil reparación. En caso de no existir representación sindical, **podrán intervenir en la tramitación del procedimiento los propios trabajadores del centro**, si el número de trabajadores es igual o superior a diez, designando hasta un máximo de cinco representantes, con los que la Autoridad Laboral entenderá las sucesivas actuaciones.

## **¿ANTE QUIÉN SE INICIA?**

Ante la Autoridad Laboral competente:

- Las empresas, cualquiera que sea su plantilla, siempre que la medida no afecte a más de doscientos trabajadores, dentro del ámbito de su provincia, ante la Autoridad Laboral de la provincia.
- Si la empresa tuviera varios centros de trabajo afectados por el expediente en distintas provincias y ubicados en una Comunidad Autónoma donde no se haya producido el traspaso de funciones y servicios del Estado a la misma en materia de regulación de empleo o, en todo caso, cuando la autorización afecte a los centros de trabajo o trabajadores radicados en dos o más Comunidades Autónomas, conocerá del mismo la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, salvo delegación expresa en alguna de las Autoridades Laborales provinciales competentes por razón del territorio.
- 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.

- En el ámbito de las Comunidades Autónomas que hayan recibido el traspaso de los servicios del Estado en materia de regulación de empleo, tendrá la consideración de autoridad laboral competente para la resolución de aquellos procedimientos, el órgano que determine la Comunidad Autónoma respectiva.

## ¿CÓMO SE INICIA UN ERE?

- Mediante solicitud que 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, como plantear alternativas como la readaptación o la reconversión, que propicien la posible integración de los trabajadores afectados en otros puestos de trabajo, en el seno de la empresa o grupo de empresas, así como todas aquellas alternativas que favorezcan el mantenimiento de los puestos de trabajo de carácter indefinido o la redistribución de la jornada de trabajo entre los trabajadores empleados y otras de análoga naturaleza.
- Escrito de solicitud del Informe (art. 64.1.4º, a y b del ET): que hace referencia a la reestructuración de plantilla y ceses parciales, definitivos o temporales; y reducciones de jornada, así como traslados totales o parciales de las instalaciones.

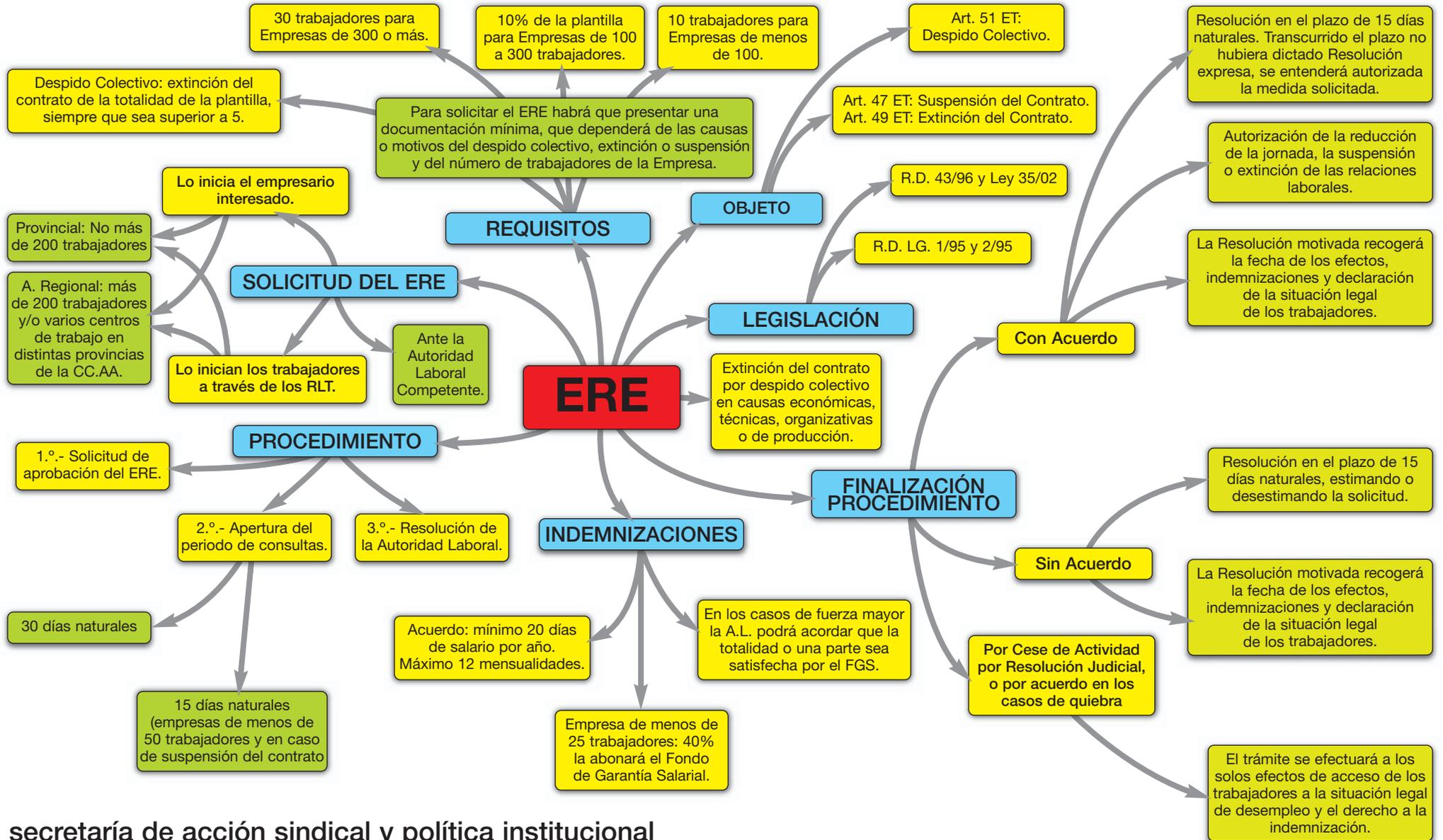
Si la solicitud no reuniera todos los requisitos exigidos, la Autoridad Laboral requerirá la subsanación de los mismos en el plazo de diez días, con la advertencia de si no lo resolviera en este plazo, se le tendrá por desistido de su petición, archivando el procedimiento. Si por el contrario, estos requisitos son subsanados, comenzará a computar los plazos del periodo de consultas, enviando copia de la subsanación a la RLT.

Si durante la tramitación del expediente, la autoridad laboral tuviera conocimiento de que por parte del empresario se están adoptando medidas que pudieran hacer ineficaz el resultado de cualquier pronunciamiento, aquélla podrá recabar del empresario y de las autoridades competentes la inmediata paralización de las mismas.



comisiones obreras  
de Castilla y León

# ESQUEMA PROCEDIMIENTO DE EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO



## 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 las 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 lo que efectúan la solicitud a la Autoridad Laboral,
  
- **“Cuando el expediente proviene de la existencia de fuerza mayor<sup>(2)</sup>:”**
  - 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.

---

<sup>(2)</sup> *Fuerza mayor propia*: Serían los hechos naturales catastróficos (terremotos, incendios, guerras, plagas, inundaciones, etc.). *Fuerza mayor impropia*: Los hechos provenientes de decisiones de los poderes públicos (expropiación forzosa, reversión de un concesión administrativa, etc.), en los que el empresario no haya intervenido.

## PERÍODO DE CONSULTAS

- Tendrá una duración no inferior a 30 días naturales o de 15 en el caso de empresas de menos de 50 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. La posición de las partes interesadas deberá recogerse en una o varias actas, que contengan el resultado de las alegaciones que manifiesten las partes durante las reuniones mantenidas.
- 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 aquellas.
- Finalizado el periodo de consultas o alcanzado el Acuerdo, el empresario notificará a la Autoridad Laboral Competente el resultado del mismo, aportando todas las actas de las negociaciones mantenidas con los RLT.
- En el plazo de tres días a contar desde la finalización del período de consultas, la autoridad laboral procederá a dar audiencia del expediente a las partes en el caso de que figuren en el procedimiento y puedan ser tenidos en cuenta en la resolución otros hechos, alegaciones y pruebas distintos de los aducidos por las mismas en los términos del artículo 84.4 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

## 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 15 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 15 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. Dicha resolución, en todo caso deberá ser motivada y congruente con la solicitud deducida.
  - 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 trámite se efectuará a los solos efectos de acceso de los trabajadores a la situación legal de desempleo y el derecho a la indemnización.
  
- **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 5 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 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de 12 mensualidades (arts 51.8 ET y 14.1 RD 43/1996)<sup>(3)</sup>. Cuando se trate de empresas de menos de 25 trabajadores el 40% de la indemnización mínima la abonará el Fondo de Garantía Salarial (art. 33.8 ET).
- 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.

---

<sup>(3)</sup> En caso de que el empresario no abonará la indemnización el trabajador podrá demandar al empresario ante el Juzgado de lo Social competente al pago de la misma.

# 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 mutualista 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**

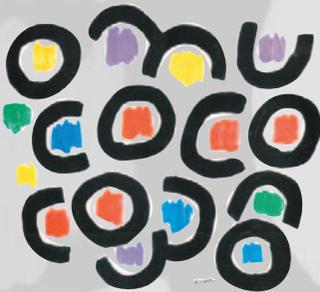
En los casos que se apruebe la reducción de la jornada, la suspensión o extinción de la relación laboral, el trabajador podrá:

- Recurrir contra la resolución adoptada<sup>(4)</sup> 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.

---

<sup>(4)</sup> Mediante recurso ordinario en el plazo de un mes ante el órgano superior jerárquico del que la dictó.





comisiones obreras  
de Castilla y León

secretaría de acción sindical y política institucional