

1.- ¿Qué es un Expediente de Regulación de Empleo (ERE)?

Hay distintas clases de ERE:

- Temporal, (ERTE), suspensión, extinción de la relación laboral, reducción de jornada, etc.

Los ERES son presentados por las empresas, o por los responsables legales de los trabajadores, **para solicitar la suspensión o extinción de las relaciones de trabajo o la reducción de la jornada** por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o de fuerza mayor, o por extinción de la personalidad jurídica del contratante.

En el ERE de suspensión la empresa sigue cotizando por el personal afectado a la seguridad social, cuando termina el plazo del ERE temporal la empresa puede reanudar los contratos o bien despedir (extinguir los contratos).

2.- ¿Qué son los procedimientos de regulación de empleo?

Para que el empresario pueda adoptar una serie de medidas de regulación de empleo, ya sean de reducción de la jornada, suspensión o extinción de las relaciones laborales, la ley exige el seguimiento de un determinado procedimiento en el que interviene la autoridad laboral para garantizar los derechos de los trabajadores.

3.- ¿Cuándo se siguen estos procedimientos?

Con carácter previo a la adopción por el empresario de las siguientes medidas:

- Despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción
- Suspensión de la relación laboral o reducción de la jornada fundada en causas económicas técnicas, organizativas o de producción y reducción de jornada por las mismas causas.
- Extinción de la relación laboral por extinción de la personalidad jurídica del contratante.
- Suspensión o extinción de la relación laboral por fuerza mayor.

4.- Despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

Características:

- La extinción de los contratos de trabajo debe estar fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa; en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios, o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.
- Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o, en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Requisitos

- Que la extinción afecte, en un período de noventa días, al menos a:
 - Diez trabajadores, en las empresas que ocupen a menos de cien trabajadores.
 - El 10 por 100 del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
 - Treinta trabajadores en empresas que ocupen más de trescientos trabajadores. (Para este cómputo del número de trabajadores afectados se tendrá también en cuenta cualquier otro cese por iniciativa del empresario, sin incluir los de terminación del tiempo convenido o finalización de la obra o servicio, siempre que su número sea, al menos, de cinco).
 - Que afecte a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de afectados sea superior a cinco, cuando el despido colectivo se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas señaladas anteriormente.
- Las empresas que realicen despidos colectivos de acuerdo con lo establecido en el art. 51 del Estatuto de los trabajadores, que incluyan a trabajadores de 50 o más años, deberán efectuar una aportación económica al Tesoro Público, siempre que tales despidos colectivos concurren las siguientes circunstancias:
 - Que sean realizadas por empresas de más de 100 trabajadores o por empresas que formen parte de grupos de empresas que empleen a ese número de trabajadores
 - Que afecten a trabajadores de 50 o más años de edad.
 - Que, aún concurriendo, las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, las empresas o el grupo de empresas

- del que forme parte hubieran tenido beneficios en los dos ejercicios económicos anteriores a aquel en que el empresario inicia el procedimiento de despido colectivo

5.- ¿Quién realiza los trámites?

La solicitud del expediente de suspensión de los contratos ante la autoridad laboral la puede presentar la empresa o los representantes de los trabajadores.

La solicitud de las prestaciones por desempleo las presenta el trabajador ante el SEPE de forma individual. Puede presentarla la empresa si se acuerda con el personal afectado.

La empresa recibe una bonificación del 50% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, devengadas por los trabajadores en situaciones de suspensión de contrato (Art. 15 Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de Febrero, de medidas urgentes para la Reforma del Mercado Laboral)

6.- ¿Se sigue cotizando lo mismo?

Durante el período de suspensión se cotiza por la misma base que el trabajador tenía antes del hecho causante. La empresa ingresará a la Seguridad Social la cuota patronal y el SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal, antiguo INEM) cotiza la parte del trabajador previamente descontada del importe bruto de la prestación.

(http://www.sepe.es/contenido/prestaciones/empresa/certificados_funcionamiento.html)

7.- ¿La indemnización será?:

Cuando la empresa propone un ERE cada trabajador tiene derecho a recibir una indemnización de 20 días por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades.

8.- ¿Debe la empresa avisar al trabajador de la conclusión del ERE temporal (ERTE) para que se reincorpore?

No tiene obligación de avisar al trabajador de la fecha de reincorporación, dado que es conocida y hay constancia documental.

9.- Si después del ERTE, el personal afectado es despedido ¿la empresa debe comunicarlo a los trabajadores?

Sí esta prevista la extinción de la relación laboral por despido objetivo no es necesaria la reincorporación, aunque sí hay que cumplir con todos los requisitos que se establecen en el Estatuto de los Trabajadores a tal efecto (comunicación mediante preaviso al trabajador, puesta a disposición de la indemnización, finiquito, etc...)

10.- ¿Tiene la empresa la obligación de complementar el paro?

No tiene la obligación de complementar las prestaciones por desempleo que recibe el trabajador, salvo que las partes acuerden dicho complemento.

11.- Si un trabajador se encuentra en un ERE, ¿puede trabajar para otra empresa?

El trabajador puede causar alta en otra empresa sin necesidad de causar baja en la empresa de origen donde tiene el ERE. Se trata de una situación de pluriempleo, que es perfectamente legal.

La trabajadora o el trabajador únicamente tendrán que comunicar a la empresa y al SEPE (INEM) su nueva situación de alta en la empresa. Con esto, se cortará la prestación de desempleo, pero la empresa de origen tendrá que mantener el alta del trabajador, cotizando por la base mínima de su grupo. Se mantienen, en este caso, los derechos respecto a un posible cese involuntario en la empresa de origen.

12.- ¿Tiene derecho el trabajador a cobrar las pagas extraordinarias?

Durante el período de suspensión del contrato no se genera la parte proporcional de las pagas extras, al estar el contrato suspendido y ya se han tenido en cuenta para él cálculo de la prestación, salvo pacto en contrario con los trabajadores.

13.- ¿Tiene derecho a disfrutar vacaciones?

En el período de suspensión de la relación laboral no se generan vacaciones pues se suspenden las obligaciones recíprocas de trabajar y retribuir el trabajo, salvo que en Convenio, o en acuerdo particular con el personal afectado se hubiera acordado otra cosa.

14.- ¿Tiene el trabajador derecho a la reposición de la prestación por desempleo?

Si se produce antes del 31 de diciembre de 2013 sí, con un límite máximo de 180 días.

15. ¿Qué es la reposición de la prestación por desempleo?

Es la posibilidad de volver a recibir la prestación ya cobrada. Produce una suspensión o reducción de jornada mediante ERE seguidos de una extinción, en la misma empresa y como máximo se repondrán 180 días.

La reposición se aplicará cuando se reanude una prestación ya reconocida, bien por no haberla agotado o por ejercer el derecho de opción a una prestación mas favorable, o bien si ya se ha agotado la prestación y no se ha generado un nuevo derecho.

Para poder acceder al derecho de reposición se tienen que dar los siguientes supuestos:

1. que el ERE de suspensión o reducción se haya producido entre el 01/10/2008 y el 31/12/2011 o que la suspensión o reducción por causas económicas o procedimientos concursales (cuando no hay un ERE) se hayan producido entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2012.
2. que la extinción que se produzca después, dentro de la misma empresa, entre el 08/03/2009 y el 31/12/2012, cuando sea una extinción basada en el art 52 del estatuto de los trabajadores (el que determina la extinción por causas objetivas), o que la extinción sea por despido colectivo o procedimiento concursal entre el 12/02/2012 y el 31/12/2013.

16.- ¿Quién tienen prioridad de permanencia?

Tiene prioridad de permanencia en la empresa los representantes de los trabajadores o colectivos determinados establecidos en convenio colectivo o en el acuerdo alcanzado durante el período de consultas

17.- ¿Qué documentación se debe presentar en las oficinas del SEPE (antiguo INEM) para solicitar prestación?

Expediente de Regulación de Empleo **de suspensión** de la relación laboral?

- Se presenta la solicitud en modelo normalizado: recoge la adhesión de compromiso de actividad, los datos de domiciliación bancaria, la declaración de los hijos a cargo y sus rentas, también la autorización para recabar información tributaria de las personas a su cargo a la Agencia estatal de la Administración Tributaria, y debe aportar:
 - Fotocopia del ERE con el listados de personas afectadas.
 - Documentos personales de identificación: DNI para los trabajadores de nacionalidad española y pasaporte o tarjeta de identidad para personal extranjero.
 - Certificado de empresa firmado y fechado con las cotizaciones de los 180 últimos días.
 - Copia de los documentos oficiales de cotización correspondientes a los últimos 180 días cotizados, si la empresa no estuviera integrada en el sistema de Remisión Electrónica de Documentos (RED) de la Tesorería General de la Seguridad Social.
 - Si tiene hijos menores de 26 años o mayores incapacitados, deberá aportar además:
 - Libro de familia o documento equivalente en caso e extranjeros.

Referencia normativa: Arts.207.c), 208.1) y 2), 231.1b) del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por R.D. Legislativo 1/94 de 20 de junio. Art. 21.5 del R. D. 625/85, de 2 de Abril, que desarrolla la Ley de protección por desempleo.

¿Cual es 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.
- En la Administración General del Estado:
 - Cuando el procedimiento afecte a centros de trabajo o trabajadores radicados en dos o más Comunidades Autónomas, conocerá el expediente de regulación de empleo la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social; salvo que el 85 por 100, como mínimo, de la plantilla de la empresa radique en el ámbito territorial de una Comunidad Autónoma y existan trabajadores afectados en la misma, en cuyo caso la instrucción del expediente se realizará ante la autoridad laboral autonómica.
 - Las Áreas y Dependencias funcionales de Trabajo e Inmigración 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 200 trabajadores o la medida tenga especial trascendencia social, la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social podrá avocar la competencia para tramitar y resolver el procedimiento.

Páginas de interés:

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/calidad/index.php?modo=contenidos&idcat=614>

<http://www.cylex-espana.es/sevilla/consejer%C3%ADa-de-empleo-andaluc%C3%ADa-11216085.html>

http://www.empleo.gob.es/itss/web/Quienes_somos/Estamos_muy_cerca/listado_centros.html_146798619.html

http://www.empleo.gob.es/es/contacto_ministerio/

Direcciones de interés: Inspección Territorial y Provinciales de Andalucía.

Dirección Territorial

Plaza de España, Puerta de Aragón Torre Norte

41013 - Sevilla

Teléfono: 95 423 61 20 / 26 / 27

Fax: 95 423 32 29

e-mail: dtandalucia@meyss.es

Inspecciones provinciales - unidades especializadas de seguridad social

Provincia	Direcciones	C.P.	Teléfono	e-mail	Fax
ALMERÍA	C/ Maestro Serrano, 3-1� - Edif. Singular - Centro Resid. Oliveros	04004	950 26 28 66		950 23 32 69
CÁDIZ	C/ Acacias, 2 - Cádiz	11007	956 28 81 11		956 27 45 72
CÁDIZ	Plaza Juan de Lima N� 5 - Algeciras	11201	956 63 53 58		956 63 53 64
CÓRDOBA	Avda. Conde Vallellano, s/n	14004	957 45 08 92		957 23 66 62/ 957 45 01 21
GRANADA	C/ Faisán, 2 Edif. La Caleta - Bajo	18014	958 24 26 00		958 24 26 30
HUELVA	C/ Rico , 15	21001	959 54 22 70		959 54 22 71
JAÉN	C/ Esteban Ramirez Martínez, 2 - Planta 1� y 2�	23009	953 25 49 24		953 26 66 09
MÁLAGA	Calle de Babel, 2	29006	952 04 03 58		952 36 20 39
SEVILLA	Plaza de España -Puerta de Aragón-	41013	954 23 61 20/26/27		954 23 77 94

UNIDADES ESPECIALIZADAS DE SS CON DIRECCIÓN DISTINTA DE LA INSPECCIÓN PROVINCIAL

Provincia	Direcciones	C.P.	Teléfono	Fax
CÁDIZ	Avda. Amilcar Barca, n� 5	11007	956 24 28 24	956 24 28 49
GRANADA	Gran Vía de Col�n, 23	18001	958 24 65 33	958 24 65 06
SEVILLA	C/ Pablo Picasso, s/n	41018	954 59 17 29	954 59 17 57