

presentada ante el Juez de lo Mercantil la solicitud de declaración de concurso, se tramitarán ante.

- **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 ERE se extinguiera la relación laboral de los trabajadores, la indemnización será en los casos de acuerdo entre las partes la fijada en los mismos (como mínimo 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. Cuando se trate de empresas de menos de 25 trabajadores el 40% de la indemnización mínima la abonará el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA).

- 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 FOGASA, 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:**

**A)** Extinguir los contratos de trabajo, haciendo efectivas las indemnizaciones fijadas.

**B)** Cuando se trate de ERE de empresas no incurso 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.

**C)** Suspender los contratos de trabajo, estando obligada la empresa a cotizar a la Seguridad Social la parte de la empresa por los trabajadores afectados y durante todo el periodo de duración de la suspensión.

**D)** En los casos de reducción de la jornada, la relación laboral deberá interrumpirla de forma intermitente el número de horas diarias o de días a la semana o al mes aprobado. La empresa cotizará a la Seguridad Social la cuota patronal de estos periodos de inactividad por los trabajadores.

**E)** Abonar las prestaciones por desempleo en pago delegado cuando así lo fijara la resolución, y reintegrarse del mismo por el procedimiento correspondiente.

**F)** Recurrir contra la resolución dictada en caso de no estar de acuerdo con la misma.

**\* Actuación de los trabajadores una vez dictada la resolución:** En los casos que se apruebe la reducción de la jornada de al menos 1/3, o la suspensión o extinción de la relación laboral, el trabajador podrá:

**A)** Recurrir contra la resolución adoptada de no estar de acuerdo con ella.

**B)** Solicitar su prestación por desempleo ante el Servicio Público de Empleo Estatal.

*Porque en el Sindicato está  
nuestra fuerza, no lo dudes:*

**!!!AFÍLIATE A UNT!!!**

**UNT**

**Unión Nacional de Trabajadores**

*Construyendo un nuevo sindicalismo*

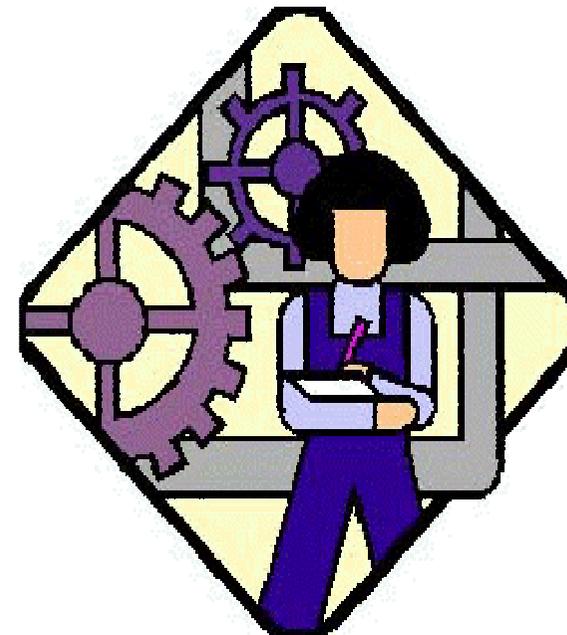
[www.sindicatount.es](http://www.sindicatount.es)

Correo: [sindicatount@yahoo.es](mailto:sindicatount@yahoo.es)

Telf. 6 345 24 222 / Fax 91 591 30 38

C/ Carranza 13-2º-A; 28.004; Madrid

**¿Qué puedes  
hacer ante  
un ERE?**



**Conoce tus  
derechos y no  
olvides que el  
Sindicato es tu  
mejor garantía**

\* **Características:** La extinción y/o suspensión colectiva de los contratos de trabajo se basará en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (o en fuerza mayor), de forma que así sea más factible la viabilidad de la empresa.

\* **Requisitos:** Que afecte, en un periodo de 90 días, la extinción al menos a:

- 10 trabajadores, en plantillas de hasta 99.
- El 10% en las plantillas de entre 100 y 300.
- 30 trabajadores en empresas de 300 o más.
- Que afecte a toda la plantilla, siempre que sea de más de 5, cuando el despido colectivo se produzca como consecuencia de la cesación total de actividad por tales causas.

Por desgracia los Juzgados de lo Social últimamente aceptan los despidos colectivos encubiertos cuando se hacen individualmente sin acogerse a un ERE.

\* **E.R.E.:** Un Expediente de Regulación de Empleo (ERE) busca obtener de la Autoridad Laboral competente la autorización para suspender o extinguir las relaciones laborales garantizando los derechos de los trabajadores.

\* **¿Quién lo inicia?** El empresario interesado o los trabajadores a través de sus representantes legales, si se presumiera perjuicio de difícil reparación por no hacerlo.

\* **Procedimiento:** Solicitud a la Autoridad Laboral competente, periodo de consultas con escrito dirigido a los representantes de los trabajadores, comunicación a la Autoridad Laboral del resultado de las mismas, y resolución de la Autoridad Laboral del ERE.

\* **Solicitud de expediente de regulación de empleo:**

- **Solicitud empresarial:** Se dirigirá a la Autoridad Laboral adjuntando copia de la comunicación de apertura de consultas a los representantes 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; documentación debidamente auditada

acreditativa del estado y evolución de su situación económica, financiera y patrimonial en los tres últimos años; 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 periodo 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; en los supuestos de extinción y suspensión por fuerza mayor, el procedimiento se iniciará con los medios de prueba que el empresario estime oportunos, con simultánea comunicación a los representantes de los trabajadores; en los supuestos de suspensión de relaciones de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, la documentación justificativa de la concurrencia de la causa alegada requerirá la acreditación de que se trata de una situación coyuntural de la empresa.

- **Iniciación por los trabajadores:** sólo se requiere que se acompañe la memoria explicativa de las razones por las que se inicia el procedimiento, y las pruebas que se estimen oportunas para acreditar los perjuicios que pudieran causarles y, en su caso, la comunicación efectuada al empresario y la contestación y documentación que en tal sentido les haya trasladado el mismo.

\* **Período de consultas:** Duración mínima de 30 días naturales o de 15 en el caso de empresas de menos de 50 trabajadores. Dicho periodo 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 15 días.

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 ERE presentado, previo informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

- **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.

- 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, 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 (INEM), estimase que el acuerdo pudiera buscar 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 desde la comunicación de la conclusión del periodo de consultas.

- La resolución motivada recogerá también la fecha de los efectos, las indemnizaciones en los casos de extinción de las 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 sindicatos en los casos de quiebra, los expedientes de suspensión o extinción colectiva de las relaciones laborales, una vez