

## EXPEDIENTES DE REGULACION DE EMPLEO

Los Expedientes de regulación de empleo ( E.R.E. ) son aquellos procedimientos encaminados a obtener una autorización de la autoridad laboral para extinguir un número determinado de contratos de trabajo, siempre que se den unas causas concretas en la empresa solicitante.

Los E.R.E. son procedimientos en los que se mezclan cuestiones tanto laborales como administrativas. El fin al que está encaminado el E.R.E. es por una parte que la empresa solvente de la mejor forma la situación crítica en la que se encuentra, y por otra parte que se garanticen los derechos de los trabajadores.

La autoridad competente para resolver es el Director Provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales.

En cuanto a la documentación a presentar, es necesario:

1º.- Memoria explicativa de las causas o motivos del despido colectivo.

- A) Causas económicas : documentación financiera y patrimonial de los tres últimos años.
- B) Causas técnicas u organizativas : planes, proyectos o informes que lo justifiquen.

2º.- Nº y categoría de los trabajadores empleados durante l último año y qué trabajadores se van a ver afectados y en que plazo de tiempo.

3º.- Plan de acompañamiento social para evitar o reducir los efectos del despido ( en empresas de 50 trabajadores o más ).

4º.- Escrito de solicitud del informe.



## PERIODO DE CONSULTAS

Una vez que se ha presentado toda la documentación, si se admite la solicitud, se abre el periodo de consultas con los representantes de los trabajadores y la Administración realiza la instrucción del procedimiento, recabando informe preceptivo del I.T.S.S. Dicho informe se une al expediente cuando termina el periodo de consultas.

Es importante que en el periodo de consultas participen los representantes de los trabajadores, por lo que en caso de que la empresa no los tenga habrá que designarlos con motivo del E.R.E. ( Un máximo de 5 representantes ).

El periodo de consultas puede durar un máximo de 30 días, aunque podrá finalizar antes si las partes llegan a un acuerdo.

Todas las consultas quedan reflejadas en una o varias actas, y en todo caso es necesaria el acta final en la que constan las negociaciones mantenidas.

El periodo de consultas finaliza con la comunicación del empresario a la autoridad laboral, y puede finalizar con acuerdo o sin acuerdo. Para que el acuerdo sea válido es necesaria la conformidad de la mayoría de los representantes de los trabajadores.

***En caso de que se haya logrado el acuerdo:*** la Autoridad Laboral dicta resolución en el plazo de 15 días, autorizando la extinción en los términos acordados. También puede darse la posibilidad de que lo impugne porque advierta que existe mala fe.

***En caso de que no se hay logrado el acuerdo:*** la Autoridad Laboral también se pronuncia en 15 días desestimando o estimando la solicitud del empresario.

## RESOLUCION ADMITIENDO EL DESPIDO COLECTIVO

Dicha resolución permite al empresario extinguir o suspender los contratos de trabajo. Las extinciones se deben ir produciendo de forma gradual.

**La extinción obliga al empresario a abonar la indemnización de 20 días de salario por año con un máximo de doce mensualidades, o una indemnización mayor que se pacte. La indemnización deberá abonarse en el momento de la extinción contractual.**