



Expedientes de Regulación de Empleo

¿Qué es un Expediente de Regulación de Empleo?

Conocido comúnmente como ERE, consiste en la adopción de medidas, ya sean de reducción de jornada, suspensión temporal del contrato o de extinción de las relaciones laborales y exige el seguimiento de un determinado procedimiento en el que interviene la autoridad laboral como garante del cumplimiento de todos los requisitos establecidos legal y reglamentariamente.

La consideración de un procedimiento como despido colectivo requiere que, en un periodo de 90 días, la extinción de contratos afecte a un número mínimo de trabajadores según los umbrales previstos en el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Despido colectivo por 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.

Obligaciones empresariales

En el caso de empresas no concursadas en procedimiento concursal, que incluyan trabajadores con cincuenta y cinco o más años de edad que no tuvieren 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 respecto de los trabajadores anteriormente señalados en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.

Las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos y que afecten a trabajadores de 50 o más años de edad, deberán efectuar una aportación económica al Tesoro Público de acuerdo con lo establecido legal y reglamentariamente.



Posición de UGT

Las premisas de negociación son:

- Justificación legal de las causas del ERE.
- Que las medidas propuestas sirvan para conseguir el fin perseguido.
- Que los ahorros conseguidos no sean consecuencia exclusiva de sobrecargar de trabajo a las personas que siguen en plantilla.
- Que la movilidad geográfica esté causalizada, limitada y controlada.
- Que las condiciones para las extinciones sean dignas y las mejores posibles.



Principales características de los tres últimos EREs en Ibercaja

	ERE 2014	ERE 2015	ERE 2017
Trabajadores afect.	375	350	590
Edad	59-61	58-59	58-59
Indemnización	90% s/Sal.Neto hasta 63 años	90% s/Sal.Neto hasta 63 años	80% s/Sal. Neto hasta 63 años + 12.000€ (máx. 85% s/Sal. Neto)
Prima	12.000 €	12.000 €	8.000 €
Convenio SS	Hasta los 63	Hasta los 61 + pago hasta los 63	Hasta los 61 + pagoo hasta los 63
Otras edades			
57		45 días x año, máx. 24 mens y SS hasta los 61 años	80% s/Sal. Neto + 12.000 €
55-56		45 días x año, máx. 24 mens y SS hasta los 61 años	33 días x año, máx. 30 mens. + 2.000€ x cada 3 años trabajados,
53-54		45 días x año, máx. 24 mens. + 2.000€ x cada 3 años trabajados	1 anualidad Sal.Bruto
<53 años		1 año Sal.Bruto + 2.000€ x cada 3 años trabajados	1 anualidad Sal.Bruto
<50 años	1 año Sal.Bruto + 2.000€ x cada 3 años trabajados	1 año Sal.Bruto + 2.000€ x cada 3 años trabajados	1 anualidad Sal.Bruto
Restricciones (máx.)	< 50 años: 15 personas	< 58 años: 40 personas	sin límite
Movilidad geográfica			
26-35 km			0 €
36-50 km	8.000 €	8.300 €	0 €
51-75 km	8.000 €	8.300 €	8.500 €
76-100 km	12.000 €	12.500 €	8.500 €
101-250 km	18.000 €	19.000 €	19.000 €
251-400 km	22.000 €	24.000 €	28.000 €
400-600 km	26.000 €	28.000 €	28.000 €
Más de 600 km	30.000 €	33.000 €	28.000 €
Por cambio residencia	18.000 €	20.000 €	1.000€/mes (máx. 24 meses)
Gtía no movilidad (años)	2	2	0
Restricciones (máximo)		> 50km: 75 personas	26-35km: 100 personas, 36-50km: 100 personas, >50km: 200 personas
Cierre de centros de trabajo	45 días x año, máx. 42 mens. + 6.250€ x año, máx. 25.000€	45 días x año, máx. 42 mens. + 6.500€ x año, máx. 25.000€	33 días x año, máx. 30 mens. + 6.250€ x año, máx. 25.000€
Garantía empleo	Hasta 31/12/2015	Hasta 31/12/2016	Hasta 31/01/2020 salvo acuerdo por mayoría sindical
Firmantes	ACI+CSICA+CCOO+UGT	ACI+CSICA+CCOO	ACI+APECA CSICA+CCOO

NORMATIVA APLICABLE

- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
- Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

