

# Guía

---

## SOBRE EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO

[Estamos incluidos en el ERE... ¿ahora qué?]



# Guía

## SOBRE EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO

[Estamos incluidos en el ERE... ¿ahora qué?]

**E**stamos incluidos en el ERE... ¿ahora qué?

**Y**a me han aplicado el ERE...

**N**o estamos conformes con el ERE...

## **E**stamos incluidos en el ERE... ¿ahora que?

El ERE o Expediente de regulación de empleo, supone 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, con carácter colectivo. Esto quiere decir afecta a un número plural de personas; al menos deben ser:

- Un total de 10 cuando la empresa tenga menos de 100 trabajadores.
- El 10 por ciento de los empleados cuando la compañía tenga entre 100 y 300 contratados.
- 30 trabajadores cuando la firma supera la cifra de 300.

La aplicación de los ERE puede realizarse de forma escalonada y por tanto a pesar de que se presente y apruebe un ERE, alguien incluido en él puede tardar algún tiempo en verse afectados. Otros sufrirán dicho ERE inmediatamente.

## **Y**a me han aplicado el ERE...

Una vez te aplican el ERE, lo primero es recibir la notificación del despido. Esta notificación debe realizarse como si fuera un despido normal, por escrito y al menos deberán haber pasado al menos 30 días desde que se inicio el periodo de consultas y la fecha de efecto del despido. Además deben

respetar un plazo de 15 días de preaviso, a partir de la comunicación de la empresa. Si se quiere impugnar el ERE, ya sea individualmente o colectivamente, recomendamos la firma de dicha notificación con el apunte de “NO CONFORME”.

Tienes derecho a una indemnización mínima de 20 días por año, pero esta puede ser mayor, dependiendo de las negociaciones durante el periodo de consultas.

### ¿Cuál es la indemnización a la que tiene derecho un trabajador despedido vía ERE?

La indemnización mínima que legalmente corresponde al trabajador afectado por un ERE consiste en 20 días de salario por año trabajado, prorrateándose por meses los periodos inferiores al año, con un máximo de 12 mensualidades. La entrada en vigor de la reforma laboral, no impide que esta indemnización pueda ser mejorada por acuerdo entre las partes durante el periodo de consultas del ERE, ahora bien, la supresión de la autorización administrativa va a afectar seriamente a la acción sindical y, por tanto, a la capacidad de negociar mejores acuerdos, dado que la empresa puede imponer, en caso de falta de acuerdo, el despido con 20 días de salario por año de servicio.

### ¿En qué supuestos la indemnización es pagada directamente por el Fondo de Garantía Social?

El Fondo abonará directamente, sin necesidad de declaración de insolvencia o concurso de la empresa, las siguientes indemnizaciones:

- A) Para las extinciones producidas a partir del 15/07/2012 y en relación con los contratos indefinidos, el Fondo abonará al trabajador una indemnización de 8 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a al año, con el tope del doble del salario mínimo interprofesional y una anualidad.  
No responderá el Fondo de indemnización alguna en los supuestos de decisiones extintivas improcedentes, entando a cargo del empresario, en tales casos, el pago íntegro de la indemnización.
- B) En los supuestos de E.R.E, la autoridad laboral que constate la existencia de fuerza mayor, podrá acordarse de que la totalidad o parte de la indemnización que corresponda a los trabajadores afectados por la extinción de sus contratos, sea satisfecha por el Fondo, sin perjuicio del derecho de éste a resarcirse de la empresa.

Fuera de los dos casos anteriores, el FOGASA sólo abonará la indemnización cuando esté acreditada la insolvencia de la empresa o ésta sea declarada en concurso de acreedores. En este caso, tiene que abonar el importe de las indemnizaciones reconocidas en sentencia, auto de conciliación judicial.

### **También tienes derecho a un Plan de recolocación externo que puede contener las siguientes materias:**

- De intermediación consistentes en la puesta en contacto de las ofertas de trabajo existentes en otras empresas con los trabajadores afectados por el despido colectivo.
- De orientación profesional destinadas a la identificación del perfil profesional de los trabajadores para la cobertura de puestos de trabajo en las posibles empresas destinatarias de la recolocación.
- De formación profesional dirigidas a la capacitación de los trabajadores para el desempeño de

las actividades laborales en dichas empresas. De atención personalizada destinadas al asesoramiento de los trabajadores respecto de todos los aspectos relacionados con su recolocación, en especial, respecto de la búsqueda activa de empleo por parte de los mismos.

Por último también **tienes derecho a solicitar una prestación por desempleo o un subsidio**, dependiendo de si cumples las condiciones de la prestación o no.

### ¿Que pasa con la prestación por desempleo?

Con la notificación de despido y el certificado de empresa podemos solicitar la prestación contributiva de desempleo. Tenemos derecho a ella si cumplimos los siguientes requisitos:

- Estar en situación legal de desempleo. Estas en situación legal de desempleo si te han despedido de manera procedente o improcedente o se ha finalizado tu contrato, estas en suspensión temporal o con reducción de jornada por un ERE, por muerte, jubilación o incapacidad
- del empresario, o finalmente, por incapacidad permanente total para la profesional. En el caso de que no hayas trabajado o te hayas marchado de la empresa voluntariamente, no estas en situación de desempleo.
- Haber trabajado y cotizado al menos 360 días dentro de los seis años anteriores a la situación de desempleo. Si el periodo que has cotizado es inferior a 360 días, para tener derecho al subsidio por desempleo deberás, además, carecer de rentas a título individual superiores en cómputo mensual al 75 % del SMI (salario Mínimo interprofesional) vigente, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias (datos para este año).
- No haber cumplido la edad ordinaria para jubilarte.
- No realizar una actividad por cuenta propia o trabajo por cuenta ajena a tiempo completo, salvo compatibilidad establecida por un programa de fomento de empleo.
- No cobrar una pensión de la Seguridad Social incompatible con el trabajo.
- Inscribirte como demandante de empleo, mantener dicha inscripción durante todo el periodo de percepción y suscribir el compromiso de actividad.

Para tramitarla deberás presentar solicitud en la oficina de prestaciones con cita previa por teléfono o en la sede electrónica del SEPE. También podrás solicitarla en la página web de la sede electrónica del SEPE, en cualquier oficina de registro público y por correo administrativo. El plazo para presentarla es de 15 días hábiles (no se cuentan domingos y festivos) desde el cese efectivo

### Para solicitarla deberás presentar los siguientes documentos:

- Modelo oficial de solicitud.
- Identificación del solicitante y de los hijos o hijas que conviven o están a su cargo y que figuren en la solicitud (basta con la exhibición de los documentos):
  - Españoles: Documento Nacional de Identidad (DNI).
  - Extranjeros residentes en España:
  - Comunitarios: Tarjeta de Identidad de Extranjeros (TIE) o Número de Identidad de Extranjeros con el pasaporte.
  - No comunitarios: Tarjeta de Identidad de Extranjeros (TIE) y el pasaporte.
- Cualquier documento bancario en el que figure el número de cuenta de la que seas TITULAR, y donde desees percibir la prestación.

- Libro de Familia, o documento equivalente en el caso de extranjeros.
- Certificado de empresa de los últimos 6 meses trabajados (si no se han enviado por las empresas al SEPE). Solo en aquellas situaciones en las que el certificado de empresa no fuera suficiente para acreditar la situación legal de desempleo, es necesario aportar otro documento acreditativo.

La duración de la prestación dependerá del tiempo cotizado en los últimos seis años (si no se ha solicitado antes, en ese periodo, esta misma prestación)

Período de cotización	Duración prestación	Período de cotización	Duración prestación
360 a 539 días	120 días	1440 a 1619 días	480 días
540 a 719 días	180 días	1620 a 1799 días	540 días
720 a 899 días	240 días	1800 a 1979 días	600 días
900 a 1079 días	300 días	1980 a 2159 días	660 días
1080 a 1259 días	360 días	A partir de 2160 días	720 días
1260 a 1439 días	420 días		

La cuantía será equivalente a la suma de las bases de cotización de los últimos 180 días, a tiempo completo o parcial, cotizados a la Seguridad Social por la contingencia de desempleo (Base de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales) dividida entre 180. Los 180 primeros días de prestación se cobrará el 70% de la base reguladora y a partir del 181, el 50% de dicha base.

En ningún caso la cuantía de la prestación, podrá ser inferior al 80% del IPREM (es el Indicador Público de Rentas con Efectos Múltiples, situado en el 2015 en 532,51 euros mensuales, lo que supone que el 80% sea de 426 euros) incrementado en 1/6, cuando el trabajador no tenga hijos a cargo, y al 107%, cuando el trabajador tenga, al menos, un hijo a cargo.

La cuantía de la prestación, nunca podrá ser superior al 175%, al 200%, o al 225% del IPREM, incrementado en 1/6, según se carezca de hijos, o se tenga 1 hijo, o 2 o más hijos, respectivamente.

### ¿Y si no tengo derecho a prestación por desempleo?

Si no has cotizado al menos 360 días en los últimos 6 años, puedes solicitar un subsidio por desempleo, que es una prestación no contributiva, a la cual tenemos derecho. La documentación y plazos son los mismos que para la prestación por desempleo, aunque para tener derecho a esta las rentas de la unidad familiar del no deben superar superiores al 75 % del salario mínimo interprofesional, excluidas las pagas extraordinarias. Esta prestación también la podemos solicitar en caso de agotamiento de una prestación por desempleo.

**El subsidio tendrá una duración de:**

- 3, 4 o 5 meses si hemos cotizado 3, 4 o 5 meses y tenemos responsabilidades familiares. Si no tenemos responsabilidades familiares.
- 6 meses si al menos hemos cotizado 6 meses y no tenemos cargas familiares y 21 meses si tenemos cargas familiares.
- Si somos mayores de 55 años, hasta que el trabajador alcance la primera edad que le permita jubilarse.
- Si es por agotamiento de la prestación por desempleo, la duración del subsidio puede variar dependiendo de si eres mayor o menor de 45 años y si tienes responsabilidades familiares o no.
- La cuantía es siempre del 80% del IPREM (para el 2015 el 80% es igual 426 euros).

## **N**o estamos conformes con el ERE...

Ahora hay que tomar la decisión sobre que hacer con dicho ERE. Podemos aceptar el proceso y finalizar la relación laboral o impugnar. Durante la impugnación podemos cobrar la prestación por desempleo. Para impugnar el ERE podemos hacerlo de dos formas:

**Individualmente:** supone un proceso que puede dar como resultado la improcedencia del despido, lo que aumentaría las cantidades percibidas en 33 días por año.

**Colectivamente:** cualquier organización con representatividad y legitimidad suficiente puede realizar una demanda colectiva, la aplicación de esa demanda se extenderá a todas y todos los afecta-

*Ante cualquier duda no dudes en pasarte por las asesorías  
sindicales o jurídicas de la Federación Comarcal Sur de CNT,  
los martes y jueves a partir de las 19:00h*



**COMARCAL SUR  
VILLVERDE**

Paseo Alberto Palacios nº2, 28021 Villaverde Alto-Madrid  
917 970 424 / 662 667 745 / [fcsvillaverdealto@cnt.es](mailto:fcsvillaverdealto@cnt.es)  
<http://fcs-villaverde.cnt.es>