EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO

¿Qué es un Expediente de Regulación de Empleo?

Resumiendo lo que sobre esta materia regula la Ley del Estatuto de los Trabajadores (LET) en sus artículos 47, 49 y 51; la Ley de Procedimiento Laboral (LPL); el Real Decreto (RD) 43/96 y la Ley 35/02, podemos decir que **es el procedimiento que se solicita a la Autoridad Laboral para suspender o extinguir las relaciones laborales entre una empresa y sus empleados, garantizando los derechos de los trabajadores**.

Pueden solicitarlo tanto las empresas como los propios trabajadores -a través de sus representantes legales-, cuando consideren que así va a evitarse un perjuicio mayor, pero sólo cuando se dan determinadas circunstancias previstas por la Ley, como **causas económicas, técnicas, organizativas o de producción**.

El ERE debe acompañarse de una memoria de las causas que lo justifican, documentación económica de la empresa y, en empresas de 50 o más trabajadores, un **plan de viabilidad**. Además, si la causa es alguna de las cuatro relacionadas anteriormente, se tiene que abrir un periodo de consultas y de negociación entre empresa y trabajadores. Si no se llega a un acuerdo, será la Autoridad Laboral quien decida si acepta o no la regulación de empleo solicitada.

¿Qué pasa una vez dictada la resolución por la Administración?

Si se acepta la regulación de empleo, sin haber alcanzado acuerdo alguno, la empresa suspenderá los contratos de trabajo y estará obligada a cotizar a la Seguridad Social la cuota empresarial de los trabajadores afectados durante todo el periodo de duración de la suspensión. También, si así lo dice la Resolución, estará obligada a abonar las prestaciones por desempleo en pago delegado y resarcirse de los mismos por el procedimiento correspondiente. El trabajador podrá recurrir contra la resolución –si no está de acuerdo con ella-, y tramitar su prestación por desempleo.

Prestación por desempleo: Duración y cuantía

En regímenes de la Seguridad Social que contemplen esta contingencia, la **duración** de la prestación está en función del periodo de ocupación cotizada en los últimos 6 años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar o, en su caso, desde el nacimiento del derecho a la prestación por desempleo anterior, con arreglo a una escala que va desde 120 días de prestación a quienes tengan un periodo de ocupación cotizada desde 360 hasta 539 días, hasta 720 días de prestación a quienes acrediten un periodo de ocupación cotizada desde 2.160 días.

La **cuantía** de la prestación está en función de la Base Reguladora que tenga el trabajador. Esta, la base reguladora, será el promedio de las bases de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales -excluida la retribución por horas extraordinarias-, por las que se haya cotizado durante los últimos 180 días precedentes a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar.

El **importe a percibir** será: **Durante los 180 primeros días, el 70% de la base reguladora y, a partir del día 181, el 60% de dicha base.** Hay unos topes máximos y mínimos en función del número de hijos.