



C/ Alfons V, nº6  
Apt. Nº 85 CP.17800-Olot  
E-mail: [olot@cnt.es](mailto:olot@cnt.es)  
<http://olot.cnt.es/>  
Telf/Fax: 972 27 16 82

## EXPEDIENT de REGULACIÓ d'OCUPACIÓ

### *Preguntes freqüents.*

#### **1. Quins són els efectes per als treballadors afectats per expedients de regulació d'ocupació? Quina indemnització els correspon?**

**Normativa:** articles 47.1 i 51 de l'Estatut dels treballadors.

Articles 14 i 20 del Reglament dels procediments de regulació d'ocupació i d'actuació administrativa en matèria de trasllats col·lectius, aprovat mitjançant el Reial decret 43/1996, de 19 de gener.

Article 208.1a i 2 de la Llei General de la Seguretat Social.

Els efectes d'un expedient de regulació d'ocupació depenen de la mesura que en cada cas s'autoritzi:

a) Si es tracta d'un **acomiadament col·lectiu** els treballadors afectats veuen extingida la seva relació laboral i tenen dret a una indemnització de 20 dies de salari per any treballat amb un límit de 12 mensualitats i també a rebre la prestació i/o el subsidi d'atur si reuneixen els requisits exigits en cada cas, atès que l'extinció contractual derivada d'un expedient de regulació d'ocupació constitueix una situació legal d'atur. Cal tenir present, finalment, que en molts casos l'acord assolit entre els representants dels treballadors i la part empresarial durant el període de consultes millora la indemnització legalment prevista i reconeix altres drets als treballadors afectats (complements a la prestació d'atur, compromisos de recol·locació, etc.).

b) Si es tracta d'una **suspensió contractual o d'una reducció de jornada** els treballadors afectats deixen de prestar serveis els dies i/o hores que duri la mesura i pateixen una pèrdua salarial proporcional, sense dret a rebre indemnització, però sí a cobrar la prestació i/o el subsidi d'atur quan compleixin els requisits exigits en cada cas.

També en aquest cas es poden reconèixer altres drets addicionals als treballadors afectats (complements a la prestació d'atur, dret a participar en cursos de formació o reciclatge, etc.).

#### **2. La resolució de l'expedient de regulació d'ocupació, es pot recórrer? Qui estaria legitimat per fer-ho?**

**Normativa:** article 16 del Reglament dels procediments de regulació d'ocupació i d'actuació administrativa en matèria de trasllats col·lectius, aprovat mitjançant el Reial decret 43/1996, de 19 de gener.

Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú.

Llei 29/1998, de 13 de juliol, que regula la jurisdicció contenciosa administrativa

L'actual marc normatiu permet la impugnació de les resolucions administratives dels procediments de regulació d'ocupació mitjançant la interposició d'un recurs administratiu ordinari per part dels

subjectes «interessats». És indiscutible que ostenten la condició d'interessats tant els treballadors finalment afectats com els representants legals dels treballadors. El termini per interposar aquest recurs és de 30 dies a partir del dia de la notificació de la resolució administrativa.

La resolució del recurs administratiu també es pot recórrer, en cas que no sigui favorable, mitjançant la interposició d'un recurs contenciós-administratiu davant la jurisdicció contenciosa administrativa.

### **3. En cas que l'empresa tingui una plantilla de 5 treballadors i hagi de tancar per causes econòmiques, s'haurà de tramitar un expedient de regulació d'ocupació? Quants treballadors han d'estar afectats perquè es pugui tramitar un expedient d'acomiadament col·lectiu?**

**Normativa:** article 51.1 de l'Estatut dels treballadors.

Article 1 del Reglament dels procediments de regulació d'ocupació i d'actuació administrativa en matèria de trasllats col·lectius, aprovat mitjançant el Reial decret 43/1996, de 19 de gener.

Quan l'empresari vulgui adoptar un acomiadament fonamentat en causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, haurà de tramitar necessàriament un expedient d'acomiadament col·lectiu, en els següents casos:

a) Quan la mesura afecti la totalitat dels treballadors de l'empresa i aquesta tingui 6 o més treballadors.

b) Quan en un període de noranta dies, el nombre d'acomiadats sigui com a mínim(\*):

- De 10 treballadors en les empreses que n'ocupin menys de 100.
- Del 10% dels treballadors en les empreses que n'ocupin entre 100 i 300.
- De 30 treballadors en les empreses que n'ocupin 300 o més.

(\* ) A l'hora de computar el nombre d'acomiadats, cal tenir present totes les extincions que s'hagin produït en el marc temporal de 90 dies a iniciativa de l'empresari per altres motius no inherents a la persona del treballador diferents dels previstos a l'article 49.c) de l'Estatut dels treballadors, sempre que el nombre sigui superior a 5 (s'hi inclouen els acomiadaments objectius per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció i també les extincions per mutu acord que neixen d'una proposta empresarial basada en alguna d'aquestes causes —baixes incentivades—).

Així, doncs, no és procedent la tramitació d'un expedient d'acomiadament col·lectiu quan es tanca per causes econòmiques una empresa que tingui una plantilla de 5 treballadors, atès que aquesta situació no s'inclou en cap de les hipòtesis descrites. En aquest cas els acomiadaments hauran de seguir el procediment previst a l'article 53 de l'Estatut dels treballadors, d'extinció per causes objectives.

### **4. Quines són les característiques del pla social que ha d'acompanyar una sol·licitud d'expedient de regulació d'ocupació d'una empresa de 50 o més treballadors?**

**Normativa:** article 51.4 de l'Estatut dels treballadors.

Articles 6.1.c) i 8 del Reglament dels procediments de regulació d'ocupació i d'actuació administrativa en matèria de trasllats col·lectius, aprovat mitjançant el Reial decret 43/1996, de 19 de gener.

El **Pla d'acompanyament social**, també anomenat, «**Pla social**», és un document que ha d'elaborar l'empresari en aquells casos en què vulgui dur a terme un acomiadament col·lectiu en una empresa de 50 o més treballadors. Tot i que el pla social no respon a una llista tancada de mesures a incloure, s'hi poden distingir dos grans tipus de mesures:

a) Mesures destinades a evitar o reduir els acomiadaments (recol·locació interna dins la mateixa empresa o dins del grup d'empreses, modificació substancial de les condicions de treball, mobilitat

funcional, mobilitat geogràfica, suspensió de la relació laboral, reducció de jornada, limitació de les hores extraordinàries, limitació de la contractació temporal, restricció de la subcontractació o del recurs a les ETT, etc.).

b) Mesures destinades a pal·liar els perjudicis que l'acomiadament generarà als treballadors que finalment en resultin afectats (accions formatives de readaptació professional o reconversió que facilitin l'ocupabilitat, o recol·locació externa en terceres empreses, ajuts per a l'autoocupació, o, mesures de prejubilacions per als treballadors amb més dificultats d'inserció laboral, etc.).

El Pla social l'ha de presentar l'empresari juntament amb la sol·licitud d'iniciació de l'expedient de regulació d'ocupació i ha de ser contingut de les negociacions durant el període de consultes amb els representants dels treballadors.

### **5. Estic afectat per un expedient de regulació d'ocupació, però discrepo de la indemnització pactada entre la direcció i el comitè (o de les dades que hi consten respecte de la meua antiguitat). Tinc dret a reclamar?**

**Normativa:** article 14.2 del Reglament dels procediments de regulació d'ocupació i d'actuació administrativa en matèria de trasllats col·lectius, aprovat mitjançant el Reial decret 43/1996, de 19 de gener.

Qualsevol treballador afectat per un expedient de regulació d'ocupació que discrepi sobre la quantia de la indemnització o les dades que amb relació a la seva antiguitat o salari figuren a l'acord subscrit entre els seus representants i la direcció de l'empresa té dret a reclamar mitjançant la interposició de la demanda oportuna davant la jurisdicció social. Així, per exemple, si se li atorga una antiguitat menor de la que realment té i això repercuteix negativament sobre la quantia de la indemnització que li correspon (cal recordar que la quantia de la indemnització depèn del salari dia i dels anys treballats), pot interposar una demanda davant del Jutjat Social competent per reclamar la diferència entre la indemnització que li reconeix l'empresari i la que li pertocaria si es tingués en compte l'antiguitat real.

### **6. Quins supòsits poden justificar que s'iniciï un expedient de regulació d'ocupació?**

**Normativa:** articles 47, 51.1 i 51.12 de l'Estatut dels treballadors.

Per instar un expedient de regulació d'ocupació es requereix, l'existència de «causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció» o de «força major» que justifiquin l'adopció d'un acomiadament col·lectiu, una suspensió de la relació laboral o una reducció de jornada. La llei només dona algunes indicacions per determinar quan s'entenen concorrents aquestes causes. Tenint present aquestes indicacions i les sentències dictades pel Tribunal Suprem, cal concloure, amb relació a les causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció que:

a) Per adoptar un acomiadament col·lectiu és necessari:

1) Que l'empresa pateixi una situació econòmica negativa de caràcter estructural que es reflecteixi en els resultats globals (causa econòmica), o bé un funcionament deficient —pot ser general o limitat a una part de l'empresa— que posi en perill la seva viabilitat futura (causa tècnica, organitzativa o productiva). Exemples: situació de pèrdues reiterades, obsolescència dels mitjans tècnics, pèrdua d'una quota de mercat significativa, etc.

2) Que l'acomiadament proposat per l'empresari contribueixi a superar, conjuntament amb altres mesures (de tipus financer, comercial, o laboral etc.) la situació de dificultat

en què es troba l'empresa, garantint-ne la viabilitat futura i, al mateix temps, que es tracti d'una mesura raonable, adequada i proporcional. No es complirà aquest segon requisit quan existeixin altres mesures menys oneroses per aconseguir aquell objectiu (no renovació de contractes temporals, reducció de les hores extraordinàries, restricció de la subcontractació, modificació de condicions de treball, etc.).

b) Per adoptar una suspensió de la relació laboral o una reducció de jornada cal:

1) Que l'empresa pateixi una situació conjuntural de dificultats—no definitiva ni permanent— que es tradueixi en una situació econòmica negativa (causa econòmica) o en un funcionament deficient (causa tècnica, organitzativa o productiva).

Exemples:

pèrdues, impossibilitat de desenvolupar l'activitat per avaria o falta de matèria prima, excés de capacitat productiva que genera acumulació d'estocs, disminució temporal de la demanda, etc.

2) Que la suspensió o la reducció de jornada que vol adoptar l'empresari contribueixi a superar, conjuntament amb altres mesures (de tipus financer, comercial, etc.), la situació conjuntural de dificultat en què es troba l'empresa i, al mateix temps, que es tracti d'una mesura raonable, adequada i proporcional.

c) Pel que fa a la força major, el Tribunal Suprem entén que existeix quan es produeix un fet no imputable a l'empresari, imprevisible i/o inevitable, que impossibilita total o parcialment el treball a l'empresa. Si la impossibilitat és definitiva, l'empresari pot instar un expedient de regulació d'ocupació per adoptar mesures extintives i, si és temporal, pot sol·licitar l'adopció de suspensions i/o reduccions de jornada. Exemples: destrucció o danys del centre de treball o de la maquinària per incendi o inundació, expropiació que impossibiliti la continuïtat de l'activitat en un altre local, etc.

## **7. Quant temps discorre des que es presenta un ERO fins que els treballadors són acomiadats?**

El període de consultes en l'acomiadament col·lectiu té assenyalat un termini de 30 dies naturals (en empreses amb més de 50 treballadors) o de 15 dies naturals (si el nombre d'empleats és inferior), tret que s'arribi a un acord amb anterioritat. En la pràctica, aquest termini s'estén una mica més, depenent de la situació de la negociació laboral, de la seva complexitat i, de vegades, de la pròpia estructura del cas. Posteriorment, cal contar amb el termini màxim previst per a emetre la resolució administrativa -15 dies naturals-, pel que a partir d'aquesta resolució poden materialitzar-se les extincions dels contractes a través de l'ús de l'autorització administrativa. En conclusió, pot estimar-se que el temps que discorre fins que es produïx l'acomiadament ronda els dos mesos.

## **8. Pot afectar el ERE a un empleat que està de baixa per maternitat o per paternitat?**

En el cas que tota la plantilla estigui afectada per un ERE, aquest també inclourà als treballadors que gaudeixen de baixa per maternitat (també per paternitat), per malaltia o d'una reducció de jornada per cura de fills menors. No obstant això, aquests acomiadaments haurien de justificar-se molt específicament en una reestructuració parcial. En qualsevol cas, aquesta situació no perjudicarà el càlcul de la indemnització, que es realitzarà atenent al temps total de serveis, sense excloure el període de baixa.

## **9. Quin és la indemnització a la qual té dret un professional acomiadat via ERE?**

La indemnització mínima que legalment correspon al treballador afectat per un ERE consisteix en

vint dies de salari per any treballat, prorrateándose per mesos els períodes inferiors a l'any, amb un màxim de dotze mensualitats. Aquesta indemnització mínima podrà ser millorada per acord entre les parts durant el període de consultes del ERE.

#### **10. En quins supòsits la indemnització és pagada pel fons de Garantia Social (Fogasa)?**

Aquest organisme juga un paper subsidiari respecte a la companyia insolvent o en situació de concurs, de manera que no té una responsabilitat directa. En aquest sentit, el Fogasa només paga les indemnitzacions en dos supòsits. Si l'empresa té menys de 25 treballadors i aplica un acomiadament per causes objectives (econòmiques, tècniques, organitzatives o productives), l'Estatut dels Treballadors disposa que un 40% de la indemnització del treballador correrà a càrrec del Fogasa. Per a determinar l'import d'aquesta part de la indemnització existeixen uns límits legals (triple del salari mínim interprofessional).

Fora d'aquest supòsit, el Fogasa només paga la indemnització quan està acreditada la insolvència de la companyia o aquesta es declara en concurs de creditors. En aquest cas, ha d'abonar l'import de les indemnitzacions, si han estat reconegudes en sentència, acte o conciliació judicial o resolució administrativa (ERE). A l'efecte de determinar la base de càlcul, la retribució no podrà excedir del triple del salari mínim interprofessional, amb inclusió de la part proporcional de les pagues extres.

#### **11. A l'efecte d'IRPF quin tractament fiscal té la indemnització d'un treballador afectat per un ERE?**

Està exempta de retenció i tributació en l'IRPF la indemnització legal, és a dir, vint dies de salari per any de servei, amb el topall màxim de dotze mensualitats. La part de la indemnització que excedeixi de la quantia indicada estarà subjecta a tributació. No obstant això, aquest excés podrà beneficiar-se d'una reducció com renda irregular, a l'entendre's que les indemnitzacions derivades d'un ERE s'han generat en el període de prestació de serveis en la companyia. Si aquest període és superior a dos anys, serà aplicable la reducció del 40% en la quantia sobre la qual es practica la retenció.

#### **12. Quines diferències existeixen entre un ERE temporal i un acomiadament col·lectiu?**

Existeixen dues diferències fonamentals entre aquestes dues modalitats: la durada del període de consultes en l'Expedient de suspensió temporal es reduïx a 15 dies i els empleats afectats per aquest tipus de ERE no tenen dret a una indemnització, només a la prestació d'atur, ja que aquest procediment és una suspensió temporal del contracte de treball. No obstant això, els treballadors sí poden pactar una sèrie de complements amb l'empresa. L'edat dels empleats o el nombre dels afectats no són factors diferenciadors.

#### **13. En quines circumstàncies és il·legal un ERE?**

Aquest procediment està regulat en l'article 51 de l'Estatut dels Treballadors, per tant, serà il·legal quan no compleixi els requisits establerts en aquesta legislació: si no s'ajusta a les causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció que els motiven; si el període de consultes acaba sense acord entre l'empresa i els representants dels treballadors; o si l'empresari formula defectuosament el ERE. En aquests supòsits l'autoritat laboral pot desestimar el procediment.

#### **14. Si l'empresa obté beneficis, però argumenta que no és rendible com a conseqüència de la crisi, pot utilitzar aquesta explicació el treballador per a recuperar el seu lloc laboral o aconseguir una indemnització superior?**

Una empresa que no estigui en situació de pèrdues pot formular un ERE quan pugui al·legar que concorren causes tècniques, organitzatives o de producció, que justifiquin la necessitat d'adoptar mesures per a garantir la viabilitat de l'empresa a través d'una millor organització dels recursos o per a superar una situació econòmica negativa. Òbviament, aquestes causes han d'acreditar-se suficientment perquè l'autoritat laboral autoritzi l'expedient.

Per tant, una organització que tingui beneficis sí té la possibilitat de presentar un ERE, ja que existeixen altres causes que justifiquen aquest procediment. Moltes vegades no són només les situacions extremes de pèrdues, sinó de costos, de duplicitats, o de reducció dels volums de vendes el que impulsa a l'empresa a presentar un ERE. Des del punt de vista del treballador i dels seus representants legals, una situació de beneficis empresarials fa que es puguin arribar a indemnitzacions superiors als mínims legals en el període de consultes del ERE.