

Expediente de regulación de empleo



¿Cuándo se puede aplicar?

POR MOTIVOS ...

ECONÓMICOS. La empresa tiene pérdidas actuales o previstas o su nivel de ingresos baja de forma continuada.

TÉCNICOS. Se dan, por ejemplo, cuando hay un excedente de mano de obra por el cambio en los medios de producción.

PRODUCTIVOS. Por ejemplo, cae la demanda del producto o servicio de la empresa.

ORGANIZATIVOS. Cuando se transforman los métodos de trabajo en la empresa.



Derechos del personal despedido según el tipo de ERE

Despido definitivo de trabajador@s

- Solicitar paro
- Indemnización mínima de 20 días/ año trabajado, máximo 12 mensualidades
- Impugnar judicialmente el ERE. Se puede declarar despido procedente, nulo o improcedente.
- Si afecta a más de 50 empleos, la empresa debe pagar un **Plan de recolocación externa** de orientación laboral y formación de mínimo 6 meses

Suspensión de trabajo durante un período de tiempo o reducción de jornada

- Solicitar paro correspondiente a la parte de suspensión o reducción de jornada
- Mantener la cotización a la Seguridad Social de la jornada completa