

Expedientes de Regulación de Empleo

Requisitos:

1. Órgano competente para recibir las comunicaciones de los despidos colectivos:

Se habrá de estar a lo dispuesto en el artículo 25, apartados 1 y 3 del RD 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.

2. Comunicación de despidos colectivos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción:

Para que se considere despido colectivo, la extinción debe afectar, en un período de 90 días, al menos a:

- 10 trabajadores en las empresas que ocupen menos de 100 trabajadores.
- El 10% del número de trabajadores de la empresa, en aquéllas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores.
- 30 trabajadores en las empresas que ocupen 300 o más trabajadores.
- Cese de actividad de la empresa, siempre que el número total de trabajadores afectados sea superior a 5.

3. Comunicación de suspensión temporal de contratos de trabajo y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción:

Puede ser que las causas citadas en los despidos colectivos impidan sólo de manera temporal la prestación del trabajo. En tal caso, se podrá efectuar la suspensión de contratos o reducción de la jornada de trabajo cuando del expediente se desprenda, razonablemente, que la medida temporal es necesaria para superar la situación coyuntural por la que atraviesa la actividad de la empresa.

Los expedientes de suspensión y/o reducción de jornada no exigen reunir los umbrales señalados en el apartado anterior para el supuesto de despido colectivo. No obstante se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual.

4. Procedimientos de regulación de empleo de extinción, suspensión y reducción de jornada por causa de fuerza mayor:

Se entiende, a estos efectos, por fuerza mayor: incendio, inundación, terremoto, explosión, etc. y en general, cualquier acontecimiento semejante, de carácter extraordinario, que no haya podido preverse o, que previsto no se haya podido evitar. Por tanto han de gozar de la nota de excepcionalidad, gravedad, inevitabilidad, inimputabilidad y causalidad suficientes.

Es indiferente el número de trabajadores afectados por la medida solicitada.

En el caso de despidos colectivos y suspensiones de contratos por causa de fuerza mayor, ésta, deberá ser constatada por la Autoridad Laboral.