

Què és un ERO i com pot afectar la teva feina?

Els acomiadaments col·lectius afecten centenars de treballadors cada any: T'expliquem com defensar els teus drets i evitar abusos empresarials.

L'Expedient de Regulació d'Ocupació (ERO) o acomiadament col·lectiu és un mecanisme que pot tenir un fort impacte en els drets laborals dels treballadors. Quan una empresa decideix aplicar un ERO, els empleats han de conèixer els seus drets i les vies per defensar-se col·lectivament davant d'aquesta situació.

L'Expedient de Regulació d'Ocupació (**ERO**) o acomiadament col·lectiu és un procediment que presenten les empreses per a obtenir autorització de l'autoritat laboral per a suspendre o extingir les relacions laborals quan es donin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.

Aquest mecanisme sovint es fa servir per justificar retallades en la plantilla, però des dels sindicats denunciem que en molts casos les causes econòmiques no estan degudament acreditades o s'utilitza per afavorir la precarització laboral.

És a dir, els motius que pot presentar una empresa per a acomiadar a un nombre determinat de treballadors de manera justificada poden ser diversos: resultats negatius de l'organització; descens de les vendes; cessament de l'activitat de l'empresa; reemplaçament de mà d'obra per maquinària; reorganització, etc. Les causes econòmiques han de donar-se durant 3 trimestres. Des de la **USOC** insistim en la necessitat de verificar que aquestes causes siguin reals i no una excusa per vulnerar els drets dels treballadors.

L'ERO o acomiadament col·lectiu es regula a [l'article 51 de l'Estatut dels Treballadors](#).

A quants treballadors ha d'afectar perquè es consideri un ERO?

Perquè sigui considerat ERO, l'acomiadament ha d'afectar a:

- 10 treballadors, en les empreses que tinguin menys de 100 treballadors.
- El 10% de la plantilla en aquelles entre 100 i 300 persones treballadores.
- 30 treballadors en les empreses que tinguin més de 300.

Si la meva empresa presenta un ERO, quins són els meus drets?

Si la teva empresa presenta un ERO, recorda que tens dret a indemnització i a atur. La indemnització ha de ser, com a mínim, corresponent a 20 dies per any treballat, amb un màxim de 12 mensualitats. Recorda que els teus representants sempre han d'intentar aconseguir una indemnització superior, a més d'altres complements i beneficis per a les persones treballadores.

Sovint, les empreses no compleixen aquestes obligacions, i és necessari mobilitzar-se per exigir garanties reals. A més, si l'empresa no tanca, es recupera econòmicament i ha de contractar personal, hauran de contractar primer els afectats.

Què és el període de consultes?

Aquest tipus d'acomiadament té un procediment legal específic, que ha de ser aprovat per l'Administració i es negocia amb els representants dels treballadors. Tot ERO ve precedit d'un període de consultes, de no més de trenta dies naturals (o quinze en el cas d'empreses de menys de 50 persones treballadores).

S'aprofita es negocia la possibilitat d'evitar o reduir els acomiadaments col·lectius i atenuar les seves conseqüències a través de mesures socials d'acompanyament: recol·locació, formació o reciclatge professional. De fet, les empreses de més de 50 treballadors i treballadores hauran d'oferir un pla de recol·locació externa a través d'empreses autoritzades.

Existirà una sola comissió negociadora encara que, si l'empresa té diferents centres de treball, se circumscriurà als centres afectats per l'ERO. Un màxim de 13 membres en representació de cadascuna de les parts compondrà la comissió negociadora.

L'empresa haurà de comunicar a plantilla i representants sindicals la intenció d'iniciar l'ERO i, en set dies (tot i que poden estendre's a 15), ha de quedar constituïda la comissió representativa. En aquest moment s'obre el període de consultes, amb una comunicació a la RLT i a l'autoritat laboral que ha de contenir:

Causas de l'acomiadament col·lectiu.

- Número i classificació professional dels treballadors afectats per l'acomiadament.
- Número i classificació professional de la plantilla en l'últim any.
- Període per a realitzar els acomiadaments.
- Criteris per a designar les persones treballadores que seran afectades.
- Còpia de la comunicació dirigida a la plantilla o la RLT per part de l'empresa de la seva intenció d'iniciar el procediment d'acomiadament col·lectiu.
- Representants dels treballadors que integraran la comissió negociadora o falta de constitució d'aquesta en els terminis legals.

Tot això s'ha d'acompanyar d'una memòria explicativa de les causes de l'ERO i el seu contingut, la documentació comptable i fiscal i els informes tècnics.

Empresa i representants dels treballadors han de negociar de bona fe, amb l'objectiu d'aconseguir un acord, que haurà de comptar amb majoria. Pot acudir-se a la mediació o arbitratge si hi ha dificultats d'aconseguir-ho.

Finalitzat el període de consultes, l'empresa ha de comunicar a l'autoritat laboral el resultat. Si hi ha hagut acord, es remetrà còpia d'aquest. En sentit contrari, l'empresa comunicarà la decisió final adoptada i les condicions finals de l'ERO. Si passats quinze dies des de l'última reunió del període de consultes, no es comunica la decisió empresarial, l'ERO caduca.

Quan es comencen a notificar els acomiadaments d'un ERO?

Han de passar almenys 30 dies des de l'obertura del període de consultes i els acomiadaments perquè l'empresa els comuniqui individualment.

I si existeix una causa de força major?

Si la causa de l'activació de l'ERO és de força major, haurà de ser constatada per l'autoritat laboral, independentment del nombre de persones treballadores afectades.

L'autoritat laboral haurà d'emetre una resolució, en el termini de cinc dies des de la sol·licitud per part de l'empresa i haurà de limitar-se a constatar l'existència de la força major. L'extinció dels contractes tindrà efecte des de la data del fet causant de força major. L'empresa haurà de donar trasllat de la decisió als representants dels treballadors i a l'autoritat laboral.

Quina és la diferència entre un ERO i un EERTO?

Tots dos són eines que les empreses utilitzen quan enfronten dificultats econòmiques, organitzatives, tècniques, de producció o de força major i han de reduir la seva plantilla.

Com hem explicat, l'ERO implica un acomiadament col·lectiu i té una durada definitiva. L'EERTO suposa la suspensió temporal del contracte o una reducció de la jornada. S'aplica en situacions excepcionals que afecten de manera momentània a l'empresa. Per exemple, es va fer durant la COVID i amb la DANA.

El treballador continua tenint relació laboral amb l'empresa. Durant el temps que duri l'EERTO, pot cobrar prestació per desocupació i, una vegada finalitzat, té dret a incorporar-se al seu lloc de treball.

A la **USOC** som plenament conscients que les persones treballadores han de comptar amb el suport del sindicat per assegurar que els seus drets no siguin vulnerats i per aconseguir les millors condicions possibles davant d'un ERO.

#ConfioEnLaUSOC