



An Roinn Fiontar,
Trádála agus Fostaíochta
Department of Enterprise,
Trade and Employment

Manual de información

Derechos y recursos disponibles para
los empleados que se enfrenten a una
situación de redundancia colectiva

- Resumen en español

Resumen

Redundancias y redundancias colectivas

La redundancia ocurre cuando le despiden y no le sustituyen porque ya no existe su cargo. A esto se le llama «ser redundante». Puede deberse a que la empresa va a cerrar o que decide reducir la plantilla. Es una parte normal de los negocios; sin embargo, puede resultar difícil para los empleados.

Hay normas específicas para las redundancias colectivas. Las redundancias colectivas son situaciones en las que, en el plazo de 30 días, el número de redundancias es de:

N.º de redundancias propuestas	Empleados contratados habitualmente
5 o más	21 – 49
10 o más	50 – 99
10 % o más	100 – 299
30 o más	300 o más

En una redundancia colectiva, el empleador debe hacer lo siguiente:

1. Debe consultar con los representantes de los empleados (un sindicato o los empleados que hayan elegido sus compañeros) sobre las redundancias colectivas propuestas durante al menos 30 días. Esto implica facilitar información sobre las redundancias colectivas.
2. Debe escribir al Ministerio de Empresa, Comercio y Empleo para informar de que está planeando redundancias colectivas.

Su empleador no puede notificarle la redundancia hasta al menos 30 días después de que comience la consulta. Su empleado no puede considerarle redundante hasta al menos 30 días desde que notifique al Ministerio.

Puede presentar una queja ante la Comisión de Relaciones Laborales (WRC, por sus siglas en inglés) si su empleador no hace la consulta o no facilita información a sus representantes, o si pasa a considerarle redundante sin esperar un plazo mínimo de 30 días desde que notifique al Ministerio.

Debe presentar una queja en un plazo de 6 meses desde el evento (o hasta 12 meses si puede ofrecer una justificación razonable). El WRC podrá concederle el sueldo de hasta 4 semanas como compensación por cada reclamación si falla a su favor.

Pago de redundancia reglamentaria

Si pasan a considerarle redundante, la ley contempla que usted reciba un pago único — conocido como «pago de redundancia reglamentaria»— si cumple los criterios. Estos son los criterios que debe cumplir para ello:

- Debe haber trabajado para su empleador durante al menos 104 semanas (2 años), sin contar los periodos de empleo con ese empleador en que fuera menor de 16 años;
- Su empleo debe ser asegurable al 100 % conforme a la Ley de Bienestar Social. En general, esto implica pagar un seguro social relacionado con el sueldo o PRSI de Clase A (empleados con un empleo de tipo industrial, comercial o de servicios), y
- Su cargo ha dejado de existir.

El pago de redundancia reglamentaria se calcula como el sueldo de dos semanas por cada año trabajado (pasados los 16 años de edad) más una semana de sueldo adicional. Este pago está limitado a 600 € por semana. [Calcule su redundancia reglamentaria](#) [MyWelfare.ie](#).

Si su empleador se niega a pagar la redundancia reglamentaria, puede presentar una queja ante el WRC. Debe presentar la queja ante el WRC en un plazo de un año desde la fecha en que perdió su trabajo (la «fecha de despido»). El WRC puede ampliar el plazo a dos años si hay una justificación razonable, que se conoce como tal, «justificación razonable». Si falla a su favor, el WRC puede ordenar a su empleador que le pague la redundancia reglamentaria.

[Cómo presentar una queja ante el WRC](#). También puede llamar al número (059) 9178800 o al LoCall 0818 808090.

[Descubra más información sobre la redundancia](#)

[Lea más información sobre la redundancia colectiva](#)

[Descubra más información sobre la redundancia y la insolvencia en gov.ie](#)

Insolvencia del empleador

La insolvencia es lo que ocurre cuando una empresa ya no puede liquidar sus deudas cuando vencen o cuando tiene más pasivo que activos en su balance financiero. Cuando una empresa es insolvente, habitualmente se nombra a una persona —a la que se conoce como administrador o liquidador— para que ayude a liquidar la empresa.

Si su empleador es insolvente, puede que este le deba dinero y es probable que pierda su empleo. Dispone de diversos derechos y garantías si su empleador se declara insolvente. Entre ellas se incluyen las siguientes:

1. El Estado —a través del Plan de Pagos de Insolvencia— le abonará parte de los fondos que le adeuda su empleador, como los sueldos devengados y el pago por vacaciones no disfrutadas.
2. El Estado —a través del Plan de Pagos de Redundancia— le pagará la redundancia reglamentaria si cumple los criterios.
3. Dispone de la condición de acreedor preferente para ciertos fondos que le debe su empleador.
4. Tiene derecho a obtener cierta información durante la liquidación.
5. Tiene derecho a intervenir en el proceso de liquidación.

Si su empleador se declara insolvente, el liquidador aplicará el Plan de Pagos de Insolvencia en su nombre. Para cumplir los criterios, su empleo debe ser asegurable al 100 % conforme a la Ley de Bienestar Social. En general, esto implica pagar un seguro social relacionado con el sueldo o PRSI de Clase A.

Si acepta su queja, el Plan de Pagos de Insolvencia cubrirá los sueldos devengados, los pagos por bajas o vacaciones no disfrutadas (limitado a 8 semanas cada uno), la antelación mínima y las concesiones hechas por la Comisión de Relaciones Laborales o el Tribunal Laboral. El sueldo está limitado a 600 € por semana en el cálculo de lo que se le debe.

Su queja se abona al liquidador. El liquidador deducirá los impuestos adeudados y le pagará lo que le corresponde.

[Descubra más información sobre el Plan de Pagos de Insolvencia.](#)