

laboral

Nota sobre los expedientes de regulación de empleo (ERE y ERTE)

Debido a la situación excepcional que estamos atravesando en España estos días, los Expedientes de Regulación de Empleo se han convertido en un concepto de creciente interés. Si bien se prevé que en los próximos días se publique en el BOE alguna normativa que pueda variar en algo el procedimiento para agilizarlo, hemos creído conveniente confeccionar esta breve nota, dadas las peculiaridades de este procedimiento, y que no es una tramitación ágil.

EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO (ERE)

Un **Expediente de Regulación de Empleo**, es un **procedimiento** de carácter **especial dirigido a suspender o extinguir las relaciones laborales** cuando concurren determinadas **causas justificativas** de índole **económica, técnica, organizativa, de producción o de fuerza mayor**.

En tales casos, se iniciará un ERE para la tramitación de las siguientes extinciones o suspensiones de contrato de trabajo:

- **Despido colectivo** fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, cuando, en un periodo de 90 días la extinción afecte al menos a:
 - Diez trabajadores en las empresas de menos de 100 trabajadores.
 - El 10% de la plantilla en las empresas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores.
 - Treinta trabajadores en las empresas que ocupen 300 ó más trabajadores.
 - Cese total de la actividad empresarial por las mismas causas anteriormente descritas, cuando afecte a más de 5 trabajadores.

*(Cuando la extinción de contratos afecte a un **número de trabajadores inferior** a los detallados anteriormente, y la causa sea económica, técnica, organizativa o de producción, **el procedimiento no será colectivo sino individual** tal como establece el art. 52 c) del Estatuto de los Trabajadores.)*

En los casos que con motivo de un Expediente de Regulación de Empleo se extinguiera la relación laboral de los trabajadores la **indemnización** será en los casos de acuerdo entre las partes la fijada en los mismos, y como mínimo en todos los casos, de **20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de 12 mensualidades**.

En los supuestos de fuerza mayor la Autoridad Laboral podrá acordar que la totalidad o una parte de la indemnización que corresponda a los trabajadores afectados por la extinción de

laboral

los contratos sea satisfecha por el Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio del derecho de éste a resarcirse del empresario.

EXPEDIENTE DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO (ERTE)

Un Expediente de Regulación Temporal de Empleo es un mecanismo legal por el que las empresas pueden suspender contratos de trabajo o reducir jornadas de manera temporal (entre un 10% y un 70% de la jornada), cuando atraviesen por dificultades técnicas, organizativas que pongan en riesgo la continuidad de la compañía. Está recogido en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores.

- Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas.
- Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.
- El procedimiento, que será aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por la suspensión, se iniciará mediante comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no superior a quince días.
- A la comunicación de inicio del expediente, se adjuntará toda la documentación necesaria para acreditar las causas motivadoras del expediente y la justificación de las medidas a adoptar. La documentación justificativa de la concurrencia de la causa alegada, requerirá necesariamente la acreditación de que se trata de una situación coyuntural de la empresa.

Suspensión (ERTE) o extinción de la relación laboral (ERE) por fuerza mayor. A tales efectos, se entiende como causa de fuerza mayor, aquel acontecimiento extraordinario que se desata desde el exterior, imprevisible, y que no hubiera sido posible evitar aun aplicando la mayor diligencia. Nuestro Tribunal Supremo ha venido exigiendo como requisitos que han de concurrir para apreciar fuerza mayor que el hecho sea, además de imprevisible, inevitable o irresistible. Jurisprudencialmente, se ha venido reconociendo como **causa de fuerza mayor "impropia", cuando el cese total o parcial de la actividad de una empresa viene determinada por una decisión de la Administración.**

Las diferencias con los Expedientes de Regulación de Empleo (ERE) son las siguientes:

- Un ERTE es temporal, el trabajador vuelve tras un periodo de tiempo a la empresa, mientras que en un ERE el despido es definitivo.

laboral

- En un ERTE no se tiene en cuenta el nº de trabajadores de la empresa, mientras que en un ERE sí.
- En el ERTE el empleado no cobra ninguna indemnización (si tienen derecho cobrarían el paro en ese periodo), y en el ERE los empleados cobran como mínimo 20 días de salario por año de servicio.
- Por causas de fuerza mayor, la empresa puede solicitar a las consejerías de trabajo que decidan aplicar un ERTE en un plazo máximo de 5 días. Y la duración no está establecida en ninguna norma, se determina entre la empresa y los representantes de los trabajadores o, en su defecto, lo puede determinar la autoridad laboral.
- Hay que comunicar fehacientemente, y de manera simultánea a la solicitud, a los trabajadores o a sus representantes si los hubiera.

En este momento, [con el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19](#), .si la empresa está entre los que no pueden abrir el negocio, se entiende que la causa de fuerza mayor está justificada. Además, se podrá argumentar caída brusca de la facturación, de la demanda, de los pedidos de proveedores, etc.

Dónde se presenta el ERTE (por escrito o telemáticamente):

- * En la Consejería de trabajo de la CC.AA., siempre que todos los centros de trabajo estén dentro del ámbito de la comunidad autónoma.
- * En el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Dirección General de Trabajo, si hay centros de trabajo que afecten a más de una comunidad autónoma.
- * En el caso de las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla, hay que dirigir el escrito al Delegado del Gobierno.

Si se contesta de manera positiva por parte de la autoridad laboral, la empresa tiene que comunicarlo a los trabajadores afectados y estos:

- Tienen derecho a prestación por desempleo, si tienen cotizados 360 días en los últimos 6 años
- Tienen derecho a subsidio de desempleo, si tienen rentas inferiores al 75% del SMI
- No pierden la antigüedad que tuvieran en la empresa, computándose el tiempo que ha estado en el ERTE de cara a trienios, cuatrienios, etc
- Tiene derecho a vacaciones igual que si no hubiera habido el ERTE, salvo por el periodo en el que ha estado en el mismo, que no se genera el derecho.

En estos momentos, entendemos que la mejor forma de presentarlo es por medios telemáticos, a través de los modelos existentes en las páginas web de cada Consejería de Trabajo/Empleo de cada Comunidad Autónoma.

A continuación, os dejamos un modelo de comunicación a los trabajadores afectados.

laboral

MODELO DE COMUNICACIÓN A LOS EMPLEADOS/AS POR EL TEMA DEL CORONAVIRUS

(Datos de la empresa)

(Datos del trabajador/a)

(Fecha)

Estimado Sr.:

Como es consciente de lo que está sucediendo en estos momentos en España, y con la publicación del *Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19*, le comunicamos que nos vemos obligados por imperativo legal a cerrar el centro de trabajo sito en _____, donde Vd. presta sus servicios a esta empresa.

Es por lo que se suspende de manera temporal su contrato laboral por causa de fuerza mayor, comenzando esta suspensión el día _____ y cuya finalización se producirá en el momento en el que el Gobierno de la Nación permita volver a la actividad normal a nuestra empresa. El fin de la suspensión le será comunicado tan pronto como se conozca por esta empresa.

La solicitud de la empresa de suspensión temporal de empleo va a ser registrada con esta misma fecha ante la autoridad laboral competente.

Estamos a su disposición para informarle de todas las dudas que le surjan, así como de los derechos que le asisten a partir de este momento (desempleo, etc.).

Esperamos que comprenda que esta decisión es ajena totalmente a nuestro deseo, y es tomada únicamente para dar continuidad y futuro a nuestra empresa y su relación laboral.

Sin otro particular, reciba un cordial saludo

16 de marzo de 2020

EAL-CGE

www.eal.economistas.es