# EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO Y EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO (ERE Y ERTE)



## EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO (ERE)<sup>1</sup>

En la legislación española, el art. 51 del RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, regula el despido colectivo, entendiendo por tal la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un periodo de noventa días, la extinción afecte al menos a:



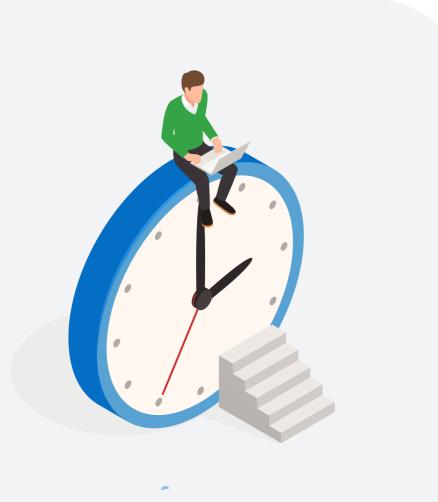
- Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.
- \* Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa,con numeros superiores a cinco afectados, cuando se produzca la cesación total de su actividad fundada en las mismas causas señaladas.

Puede ser despido colectivo tanto cuando una empresa cesa en su actividad como cuando busca una reducción de la plantilla. En estos casos, los trabajadores tendrán derecho a la prestación por desempleo cuando:

- Haber cotizado al desempleo al menos 360 días, dentro de los seis años anteriores a la situación legal de desempleo y no haber utilizado las cotizaciones de dicho periodo para una prestación anterior.
- No haber cumplido la edad ordinaria para jubilarse, salvo que su contrato se haya suspendido o se haya reducido su jornada diaria de trabajo.
- No realizar una actividad por cuenta propia o trabajo por cuenta ajena a tiempo completo, salvo compatibilidad establecida por un programa de fomento de empleo.
- ✓ No cobrar una pensión de la Seguridad Social incompatible con el trabajo.

# EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO (ERE)<sup>2</sup>

En resumen, hay que tener en cuenta que en un ERE:



1 Tiene una duración indefinida



Los despidos son firmes y efectivos



El trabajador tiene derecho al desempleo si cumplen los requisitos establecidos

# EXPEDIENTE DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO (ERTE)

El art. 47 del Estatuto de los Trabajadores recoge la figura de la suspensión del contrato de trabajo o la reducción de la jornada de forma temporal como consecuencia de causas técnicas, organizativas o de producción.

Podemos afirmar que un ERTE cumple 5 básicas:

1- NO implica el despido de los trabajadores, sino una suspensión temporal o reducción temporal de la jornada.

2- Puede aplicarse a toda la plantilla o solo a una parte de la misma.

<sup>3-</sup> El trabajador puede percibir un pago porcentual.



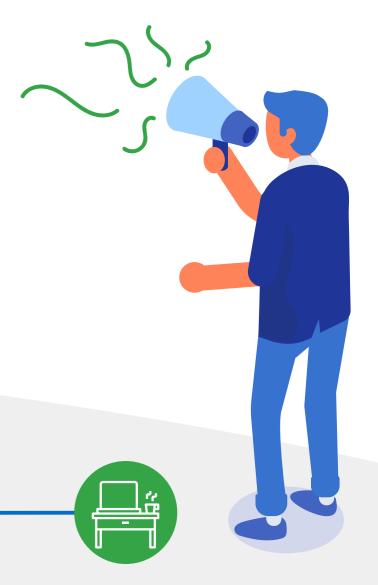
4- No hay una duración máxima establecida por ley, siempre y cuando el ERTE sigua produciéndose justificadamente.



5- En principio, los afectados por un ERTE no tienen derecho a percibir una indemnización ni a rescindir su contrato.

# ERTE CONSECUENCIA DE LA CRISIS PROVOCADA POR LA PANDEMIA DE LA COVID-19

A raíz de la declaración del Estado de Alarma por la crisis sanitaria provocada por la pandemia del coronavirus, se han establecido unas condiciones excepcionales a los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo que se aprueben como consecuencia de la misma. Así:







#### Percibirán prestación por desempleo.

De acuerdo con el Real Decreto Ley de medidas adoptadas por el Gobierno con el fin de poner a salvo a las familias, los empleados que formen parte del ERTE podrán percibir el subsidio por desempleo aunque no reúnan los requisitos de cotización previa exigidos por la norma (360 días cotizados al desempleo en los 6 años inmediatamente anteriores). Será el SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal) quien asuma su coste. A efectos de la vida laboral, el tiempo de paro constará como cotizado y tampoco consumirá el tiempo de desempleo.

#### Exención de las cotizaciones a la Seguridad Social.

Dada la situación de excepcionalidad, las empresas que hayan aplicado un ERTE en estas circunstancias no tendrán que pagar la cuota a la Seguridad Social de sus trabajadores. No obstante, hay que tener en cuenta que esta exención será del 100% para las empresas con menos de 50 trabajadores. Las que superen esta cifra obtendrán una rebaja del 75% en la cotización.

### Se incluye la obligación de salvaguardar los puestos de trabajo.

Las empresas que hayan presentado un ERTE estarán obligadas a mantener el empleo de sus trabajadores y no podrán efectuar ningún despido durante los 6 meses siguientes, una vez recuperada la actividad.





¡ÁNIMO, CUIDÉMONOS!