

ERES Y ERTES

¿Qué es un ERE?

Expediente de Regulación de Empleo (ERE)

- Despidos colectivos fundamentados en causas económicas, organizativas, técnicas o de producción.
- Suspensión temporal por fuerzas de causa mayor.

Requisitos

- Empresas con menos de 100 trabajadores, el despido o suspensión debe afectar al menos a 10 de ellos.
- Empresas con 100-300 trabajadores, afectará como mínimo al 10% por de los mismos.
- Empresas con más de 300 trabajadores, al menos a 30 de ellos.

Causas:

- Carácter económico
- Carácter técnico
- Carácter organizativo
- Carácter productivo

Tipos

- ERE de extinción
- ERE de suspensión
- ERE de reducción de jornada

¿Dónde se regulan los EREs?

Artículo 51 del Estatuto de Trabajadores

¿Qué es un ERTE?

Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE)

- Tipo de ERE
- Carácter temporal

Obligaciones del empresario

- Obligatoria reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo en las mismas condiciones en las que estuvieran con anterioridad a su aplicación.
- Obligación de mantener a los trabajadores dados de alta y seguir pagando su aportación a la Seguridad Social.

Derechos del trabajador

- Derecho a impugnarlo ante los tribunales si consideran que no concurren las circunstancias legales que lo justifiquen.
- Derecho a percibir la prestación por desempleo (si se cumplen los requisitos)
- Derecho a su readmisión en las mismas condiciones laborales con las que contaba con anterioridad.

¿Dónde se regulan los ERTes?

Artículo 47 del Estatuto de Trabajadores

A raíz de la COVID

- ERTE por fuerza mayor: RDL 8/2020
- ERTE de rebrote RDL 24/2020
- ERTE con exoneraciones RDL 30/2020



Coordinadora estatal
Plataformas Sociales
Salesianas

En colaboración con



COMILLAS
UNIVERSIDAD PONTIFICIA

ICADE

Facultad de Derecho
Clínica Jurídica



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE DERECHOS SOCIALES
Y AGENDA 2030



POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL

Tipos de ERE

Existen 3 tipos distintos. Los derechos de los trabajadores afectados dependen del tipo concreto de ERE:

ERE de extinción

- Es el despido colectivo y supone el cese definitivo de la relación laboral entre la empresa y los trabajadores.
- Derechos de los trabajadores afectados: Prestación por desempleo e indemnización por despido.

ERE de suspensión

- Supone la implantación de un nuevo calendario laboral, que puede afectar a la totalidad de la plantilla o solo a parte de esta. En este nuevo calendario se señalarán los días de suspensión en los que el empleado debe quedarse en casa.
- Derechos de los trabajadores afectados: El trabajador podrá cobrar la prestación por desempleo proporcional a la parte de la jornada laboral suspendida. También mantendrá su cotización a la Seguridad Social por el 100% de la jornada.

ERE de reducción de jornada

- Similar al ERE de suspensión. La principal diferencia consiste en que en lugar de suspender días de trabajo del empleado, lo que se reduce es su jornada horaria durante algunos días de la semana.
- Derechos de los trabajadores afectados: El trabajador mantiene su cotización a la Seguridad Social por el 100% de la jornada y puede solicitar la prestación por desempleo proporcional a las horas que deja de trabajar.



Tipos de ERTE

Atendiendo al tipo de reducción de la jornada

● ERTE por reducción de jornada:

- reducción de las horas o de los días de trabajo (entre el 10-70%)
- prestación por desempleo por la parte de la jornada reducida

● ERTE por suspensión del contrato

- Suspensión total del contrato por tiempo limitado
- No se pagará salario por parte del empleador
- Una vez finalice el ERTE se recuperará el puesto de trabajo

Atendiendo a las causas

● ERTE por causas objetivas (ETOP)

- Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción
- ERTE por causas objetivas COVID

● ERTE por Fuerza Mayor

- Hechos externos y ajenos a la actividad de la empresa y sean consideradas imprevisibles o inevitables
- ERTE por Fuerza Mayor COVID
 - ERTes por impedimento del desarrollo de la actividad
 - ERTE por limitaciones del desarrollo normal de actividad
 - ERTes que afectan a empresas con unos CNAEs determinados

Atendiendo al procedimiento

● ERTE por causas objetivas (ETOP):

- Se negocia con una comisión ad hoc
- Preaviso: comunicación a los trabajadores o la representación Inicio del periodo de consultas se debe de dar traslado de la documentación aportada (7 días)
- Finalización del periodo de consulta: con o sin acuerdo
- La empresa comunica la decisión a la autoridad laboral (en 5 días).
- Informar individualmente a los trabajadores

● ERTE ETOP por COVID

- Se negocia con los representantes legales de los trabajadores
- Si no hay representación de los trabajadores se negociará con los sindicatos más representativos y representativos del sector

● ERTE por Fuerza Mayor

- Solicitud a la Autoridad laboral
- Memoria que justifique la situación
- Relación de los trabajadores afectados y en qué condiciones
- Responder en el plazo de 5 días hábiles (silencio positivo)

¿Cuándo acaba la situación de ERTE?

La duración del ERTE queda supeditada a la superación de las circunstancias extraordinarias que han motivado su aplicación, es decir, se va a finalizar cuando acabe la causa que ha motivado su aplicación.



¿Quién paga la prestación por desempleo?

La prestación por desempleo, conocida como el "paro", se abona por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). El importe de la prestación por desempleo varía en función del tiempo y la cuantía que haya cotizado el trabajador.

Condiciones necesarias para cobrar la prestación por desempleo:

- Pérdida del empleo de forma involuntaria (por despido, finalización de contrato o expediente de regulación de empleo, entre otros).
- Es preciso estar inscrito como demandante de empleo y suscribir el compromiso de actividad (supone aceptar ofertas de empleo adecuado a su perfil y participar en programas de formación, orientación, información, reconversión o inserción profesional).
- Debe haber cotizado al menos 360 días en los últimos seis años, no estar en edad de jubilación, ni cobrar ninguna pensión de la Seguridad Social.
 - Si se va a compatibilizar la prestación con una actividad por cuenta propia no se podrá prestar servicios profesionales para la misma empresa que hubiera trabajado ni en otras del grupo.
 - Para el supuesto de que en el momento de la situación legal de desempleo se mantengan uno o varios contratos a tiempo parcial se tendrán en cuenta exclusivamente los periodos de cotización en los trabajos en los que se haya perdido el empleo, de forma temporal o definitiva, o se haya visto reducida la jornada ordinaria de trabajo.
- No haber cumplido la edad ordinaria que se exija en cada caso para causar derecho a la pensión contributiva de jubilación, salvo que el trabajador no tuviera acreditado el periodo de cotización requerido para ello, o se trate de supuestos de suspensión de relaciones laborales o reducción de jornada autorizados por resolución administrativa.

¿Cuánto dura la prestación por desempleo?

Su duración depende de dos variables:

- El tiempo que haya cotizado antes de la situación legal de desempleo.
- En caso de ser por suspensión del contrato o por reducción de la jornada, la duración de la prestación, además, dependerá del tiempo que dure la medida de que se trate.

¿Cuál es el importe de la prestación?

El importe diario de la prestación contributiva por desempleo total depende de la base reguladora.

- Cálculo de la base reguladora teniendo en cuenta la base por contingencias profesionales de los 180 últimos días cotizados.
 - Importe diario de la prestación durante los 180 primeros días: 70% de la base reguladora.
 - Importe diario de la prestación a partir del día 181 hasta el final de la prestación será el 50% de la base reguladora.

- Si el importe resultante es superior o inferior a las cuantías máximas o mínimas establecidas, se perciben estas cantidades máximas o mínimas según corresponda.
- Si el desempleo fuera parcial, percibirá la parte proporcional a las horas en que esté desempleado o desempleada, y el consumo de la prestación se producirá por horas y no por días.

En los casos de suspensión o reducción de jornada, la empresa continúa obligada a ingresar el 100% de la aportación empresarial de cotización a la Seguridad Social

¿Me pueden despedir mientras que estoy en ERTE?

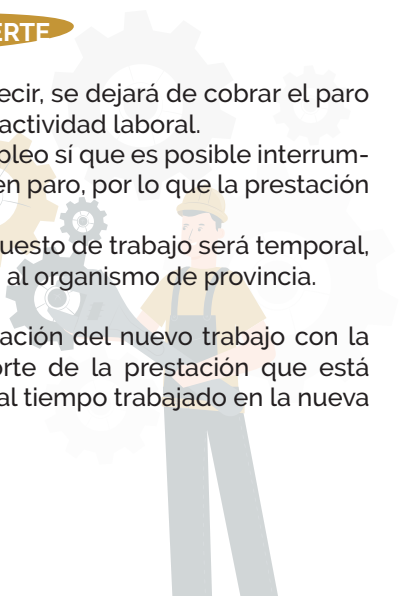
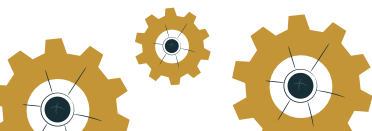
- **No.** La aprobación del ERTE se supedita al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad.
- Cabe el despido si la empresa acredita que por causas de concurso de acreedores o causas objetivas no puede mantener el empleo.
- Hay pronunciamientos dispares acerca de esta limitación. Debemos esperar al TS.

¿Puedo trabajar mientras estoy en ERTE?

- **Sí** es posible trabajar mientras se está en ERTE, tanto por cuenta propia como ajena.
- Excepción: Si el trabajador ha firmado con la empresa una prohibición expresa de no competencia o exclusividad, el empleado no podrá trabajar para otra compañía.

Consecuencias de trabajar mientras se está en ERTE

- Si el nuevo empleo es a jornada completa
 - Se suspenderá la prestación por ERTE, es decir, se dejará de cobrar el paro del ERTE al no ser compatible con la nueva actividad laboral.
 - Cuando se trata de la prestación por desempleo sí que es posible interrumpirlo y reanudarlo cuando se vuelve a estar en paro, por lo que la prestación por los ERTE no debería ser diferente.
 - Recomendable: Si se espera que el nuevo puesto de trabajo será temporal, la mejor solución es consultar directamente al organismo de provincia.
- Si el nuevo empleo es a jornada completa
 - El trabajador podrá solicitar la compatibilización del nuevo trabajo con la prestación por ERTE (se deduce del importe de la prestación que está percibiendo del ERTE la parte proporcional al tiempo trabajado en la nueva empresa).



¿Puede ser otro trabajo, pero en la misma empresa?

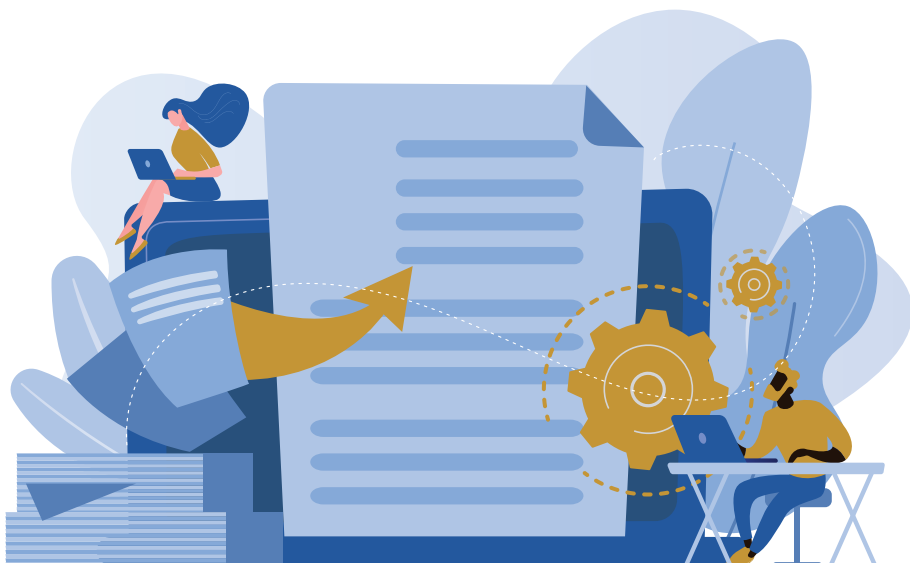
No sería legal trabajar para la misma empresa, excepto en el caso de que el ERTE fuera de reducción de jornada.

¿Cómo actuar si encuentro un nuevo empleo mientras estoy en ERTE?

- Será necesario
 - Informar al SEPE de que se va a cotizar para otra empresa para no generar pagos indebidos.
 - Esto podrá hacerse a través de la página web del SEPE, llamando al teléfono de atención del organismo (91 273 83 83), o de forma presencial, para lo que será necesario pedir cita previa.
- Recomendable
 - Informar a la actual compañía, la que mantiene a al trabajador en ERTE, de la nueva situación de empleo.
 - Informar a la nueva empresa de cuál es la situación laboral actual del trabajador y de que se encuentra en un ERTE, ya que la antigua compañía podría llamar al trabajador para que se reincorpore a su antiguo puesto llegado el momento.

¿Nuevas medidas relativas al Coronavirus?

- Cuando las prestaciones por desempleo reconocidas se compatibilicen con un trabajo a tiempo parcial que no se haya visto no afectado por medidas de suspensión, no se deducirá de la cuantía de la prestación la parte proporcional al tiempo trabajado.
- Para los trabajadores que se hayan visto afectados por un ERTE, con anterioridad a esta medida, y la cuantía de desempleo se haya visto reducida en proporción al tiempo trabajado con el empleo a tiempo parcial, podrán solicitar una compensación económica por el importe equivalente a lo dejado de percibir por la deducción afectada. Esto se tendrá que hacer a través de la sede electrónica del SEPE, hasta el día 30 de junio de 2021.



¿Tengo Derecho a cobrar el paro si me encuentro en ERTE o ERTE?

Sí pero para solicitar la prestación por desempleo, deberá cumplir una serie de requisitos:

- Estar en situación legal de desempleo.
- Inscribirse como demandante de empleo, mantener dicha inscripción mientras esté percibiendo la prestación y cumplir el compromiso de actividad que se incluye en la solicitud.
- Para percibir prestación contributiva, tiene que haber trabajado y 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.
- Si ha cotizado un periodo inferior a 360 días, podrá percibir el subsidio por desempleo si, además de cumplir el resto de requisitos exigidos, no tiene rentas superiores al 75 % del salario mínimo interprofesional vigente, sin tener en cuenta la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.
- 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.
- En caso de suspensión del contrato, esta debe estar acordada en el correspondiente procedimiento, ser temporal y estar provocada por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción, o de fuerza mayor.

Declaración de la Renta: ¿Tengo que declarar la renta recibida por el SEPE?

Regla general: Obligación de declarar la renta

Excepción: Aquellos rendimientos del trabajo personal, iguales o inferiores a 22.000 euros anuales de UN SOLO PAGADOR. Si hay varios pagadores, se mantiene el límite de 22.000 euros anuales pero, además, las cantidades percibidas por el segundo pagador (aquí se incluiría el SEPE) tienen que ser iguales inferiores a la cantidad de 1.500 euros en conjunto.

Por lo tanto, posibles escenarios:

- Renta exclusiva de SEPE inferior a 22.000 euros anuales. No hay obligación de declarar.
- Varios pagadores, incluido el SEPE: si la suma de las cantidades percibidas por los segundos pagadores es inferior a 1.500 euros. No hay obligación de declarar.
- Que superen los límites fijados. Obligación de declarar.

Para más información