

Todo lo que interesa saber sobre el Expediente de Regulación de Empleo (ERE)

Azucena Rivero Rodríguez

Abogada. Directora del Dpto. Derecho Laboral de
HispaColem



Una ola de Expedientes de Regulación de Empleo (ERE) recorre España, es una medida que, a fuerza de oírla en los medios de comunicación, se ha hecho un hueco en nuestro vocabulario. Durante este año las organizaciones han firmado despidos colectivos que afectan a más de 45.000 profesionales aunque ésta no es más que la punta del iceberg de un proceso de reestructuración laboral que se prevé dilatado. La situación de crisis económica ha llevado al primer plano de preocupación de las empresas toda la normativa referida a los Expedientes de Regulación de Empleo.

¿Qué es un Expediente de Regulación de Empleo (ERE)?

Se entiende por Expediente de Regulación de Empleo el procedimiento administrativo que se exige para solicitar una suspensión temporal de contratos laborales o la extinción de las relaciones de trabajo o la reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o de fuerza mayor, o por extinción de la personalidad jurídica del contratante.

En concreto se produce el despido colectivo cuando la actividad de la empresa cesa totalmente y se pretende la extinción total de los contratos de trabajo, siempre que la plantilla sea superior a cinco empleados.

Asimismo, se entiende que existe despido colectivo cuando las extinciones de contratos en un período de 90 días superen el umbral legal de número de afectados. Es decir, 10 trabajadores en empresas de menos de 100 profesionales; el 10% de la plantilla cuando ésta tiene entre 100 y 300 empleados y 30 trabajadores en las empresas que den trabajo a 300 o más empleados.

¿Quiénes pueden solicitar un ERE?

Con carácter general es el empresario quien solicita el ERE, como interesado en reordenar su empresa para hacerla viable. Sin embargo, en el caso de que la inactividad del empresario pueda producir perjuicios de imposible o difícil reparación a los profesionales de la empresa, la ley también ofrece a los representantes legales de los trabajadores la posibilidad de proponer el ERE.

¿Qué requisitos debe cumplir una empresa para iniciar un despido colectivo?

Para que la empresa inicie un ERE, la extinción de los contratos de trabajo debe estar fundamentada en causas económicas, técnicas, organizativas o productivas. Dichas causas deben acreditarse suficientemente mediante la memoria explicativa que justifica y motiva la petición; el informe técnico cuando se aleguen razones de carácter técnico, organizativo o productivo y la documentación económica cuando se trata de motivos financieros, a efectos de que la autoridad laboral autorice el expediente.

En empresas de más de 50 trabajadores se deberá aportar un plan de acompañamiento social que proponga medidas para reducir los efectos del despido colectivo y atenuar sus consecuencias (planes de jubilación, fórmulas de recolocación, etc.).

¿Cuál es el procedimiento que debe seguir la empresa en un ERE?

El procedimiento a través del que una empresa formula un Expediente de Regulación de Empleo se inicia solicitando una autorización a la autoridad laboral competente, es decir, a la comunidad autónoma donde opera la empresa y para el caso de que esté presente en diferentes Autonomías, a la Administración Central. Simultáneamente, se abrirá un período de consultas y negociaciones con los representantes de los trabajadores, que puede extenderse entre 15 (empresas con menos de 50 trabajadores) y 30 días (empresas con más de 50 trabajadores), dependiendo del número de empleados. En la práctica este plazo se extiende algo más, dependiendo de la situación de la negociación laboral y su complejidad.

Cuando el período de consultas concluya con acuerdo entre las partes, la autoridad laboral autorizará la extinción de las relaciones laborales. Si, por el contrario, no se concluye con un acuerdo,



El sector de la construcción es uno de los más afectados por las regulaciones de empleo.

la autoridad laboral dictará una resolución estimando o desestimando, en todo o en parte, la solicitud empresarial. Dicha resolución podrá ser recurrida por cualquiera de las partes.

¿Qué indemnización le corresponde al trabajador?

La indemnización mínima que legalmente corresponde al trabajador afectado por un ERE consiste en 20 días de salario por año trabajado, prorrataéndose por meses los períodos inferiores al año, con un máximo de 12 mensualidades. Esta indemnización mínima podrá ser mejorada por acuerdo entre las partes durante el período de consultas del ERE.

La empresa es siempre la obligada al pago de las indemnizaciones. El Fondo de Garantía Salarial –Fogasa– sólo paga las indemnizaciones en dos supuestos. En primer lugar, si la empresa tiene menos de 25 trabajadores y aplica un despido por causas objetivas –económicas, técnicas, organizativas o productivas–, el Estatuto de los Trabajadores dispone que un 40% de la indemnización correspondiente al trabajador es a cargo del Fogasa, si bien, para determinar el importe de esta parte de la indemnización existen unos límites legales (triple del salario mínimo interprofesional). Fuera de este supuesto, el Fogasa tiene que abonar el importe de las indemnizaciones reconocidas a los trabajadores si lo han sido por sentencias, auto, conciliación o ERE, siempre con los límites previstos.

¿Qué tratamiento fiscal tiene a efectos del IRPF la indemnización que perciba el trabajador afectado por un ERE?



Está exenta de retención y tributación en el IRPF la indemnización legal, es decir, 20 días de salario por año de servicio, con el tope de 12 mensualidades. La parte de la indemnización que exceda de la cuantía indicada estará sujeta a tributación aunque dicho exceso podrá beneficiarse de una reducción como renta irregular, al entenderse que las indemnizaciones derivadas de un ERE se han generado en el período de prestación de servicios en la empresa.

¿Qué diferencias existen entre un ERE temporal y un despido colectivo?

Existen dos diferencias fundamentales entre estas dos modalidades: la duración del período de consultas en el Expediente de suspensión temporal se reduce a 15 días y los empleados afectados no tienen derecho a una indemnización, sólo a la prestación por desempleo, ya que este procedimiento es

una suspensión temporal del contrato de trabajo, lo cual supone que durante el tiempo que estipule el ERE los trabajadores tengan asegurado el 70% de su sueldo, el resto tendrán que negociarlo con la empresa.

En caso de suspensión de pagos, ¿qué derechos tiene el trabajador?

En el caso de declaración de concurso de acreedores corresponde a la administración concursal adoptar las medidas necesarias para la continuación de la actividad empresarial. Por eso, en principio, la declaración del concurso de acreedores no afecta a la vigencia de los contratos de trabajo. Los derechos de indemnización del empleado perjudicado por un Expediente de Regulación de Empleo Concursal (ERE) no son distintos de los del afectado por un ERE ordinario: 20 días de salario por año trabajado con el máximo de doce mensualidades.

Además, en el EREC es posible que se convengan unas indemnizaciones superiores a las legales con la administración concursal.

A los empresarios les conviene recurrir al ERE cuando tenga causas suficientes, pero en caso contrario, conviene que alcancen acuerdos con sus trabajadores para extinguir los contratos por despidos improcedentes. El trabajador, si opta por moverse de forma conjunta con sus compañeros, podrá conseguir una mayor indemnización u otros beneficios. El empresario tiene el riesgo, en el caso de estas salidas por grupos o despidos improcedentes en grupos sin llegar a los números que exige el ERE, de que se pueda entender que está actuando en fraude de ley, y pueden determinarse por un Juzgado, ante la denuncia por un trabajador, la nulidad de las extinciones realizadas por cuando debió iniciar un ERE ante la autoridad laboral competente.