**DIFERENCIAS ENTRE ERTE, ERE Y CONCURSO DE ACREEDORES**

Cada crisis trae consigo medidas para poner solución, aparentemente, a los mismos problemas. De estas soluciones nacen nuevos términos, como los ya conocidos ERE o Concurso de acreedores, a los que ahora se suma el ERTE. Pero, ni todas las crisis son iguales, ni lo son sus términos. Y no debemos confundirlos.

**¿Qué es un ERTE?**

El ERTE (Expediente de regulación temporal de empleo) es una medida que según en el [**Artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores**](https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430#a47) contempla

*"la suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor".*

Con ello, capacita a las empresas a suspender de manera temporal el contrato de sus trabajadores, o reducir su jornada laboral, a través de la reducción de horas o de días.

Las empresas podrán acogerse a este artículo ante diversas casuísticas como:

- la existencia de pérdidas o la disminución de ingresos y ventas

- modificaciones en los medios o instrumentos de producción

- cambios en la organización de la producción y del personal.

Siempre y cuando estas casuísticas deriven de una causa de fuerza mayor.

Por lo tanto, un ERTE proporciona a las empresas, sin importar su tamaño, la posibilidad de reducir la jornada de sus trabajadores, o prescindir de ellos temporalmente, sin hacerse cargo de sus salarios.

Esto se traduce en que los trabajadores afectados por un ERTE, no cobran ni tienen pagas extras y no generan derecho a vacaciones; pero no dejan de estar vinculados a la empresa. Durante ese periodo, los trabajadores tendrán accedo al subsidio por desempleo, tanto si sus contratos han sido cesados de forma completa como parcial.

El vínculo con la empresa se mantiene gracias a la premisa de que el ERTE solo puede aplicarse en periodos de crisis temporales, aunque sin límite de tiempo. Y por ello, tampoco se aplican compensaciones económicas a los empleados, que volverán a ocupar sus puestos de trabajo con normalidad una vez el periodo de crisis finalice.

**¿Qué lo diferencia de un ERE?**

El ERE (Expediente de regulación de empleo), que está regulado en el [**Artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores**](https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430#a51), hace referencia al despido colectivo como respuesta ante un escenario de dificultades económicas, organizativas o de producción de una empresa.

Se denomina ERE cuando en un periodo de noventa días, el despido colectivo afecta a:

- 10 trabajadores en compañías con menos de 100 empleados

- el 10% de los trabajadores cuando tienen entre 100 y 300 empleados

- 30 cuando tienen más de 300, o cuando afecta al total de la plantilla.

Al contrario que el ERTE, el ERE sí que contempla indemnizaciones, que son de 20 días de salario por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades cuando los contratos se extingan de conformidad con lo recogido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores referente al despido colectivo.

Una vez se ejecute el ERE, los trabajadores dejarán de estar vinculados a la compañía y podrán acogerse al subsidio por desempleo cobrando el 100%.

**Concurso de acreedores**

El concurso de acreedores es un procedimiento diferente. Está contemplado en la [**Ley 22/2003, de 9-7, Concursal**](https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2003-13813), y se emplea en situaciones de insolvencia, ya sea actual o inminente. Es decir, cuando la empresa no puede hacer frente a los pagos y deudas pendientes, y recurre a la justicia para poder solucionar la situación y poder afrontar los dichos pagos.

La declaración de concurso de acreedores puede solicitarla la persona insolvente o alguno de sus afectados. Su finalidad es organizar las finanzas del concursado para conseguir que el mayor número de acreedores cobren lo máximo posible. De este modo se protege más a los débiles, como los trabajadores, y se relega a aquellos que han influido en la mala situación económica o que puedan beneficiarse del concurso.