**LAS CARACTERÍSTICAS DEL ERE Y DEL ERTE: ¿QUÉ SON Y EN QUÉ SE DIFERENCIAN?**

La principal diferencia es que el ERE es definitivo, mientras que el ERTE es temporal.

**Características del ERE (Expediente de Regulación de Empleo)**

En primer lugar, el ERE está regulado en el [**Artículo 51**](https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430#a51) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En él se concreta como un "despido colectivo", entendiendo por esto "la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción".

Esta definición se concreta con las condiciones de que se dé en un periodo de noventa días y afecte a un total de 10 trabajadores en las empresas que tengan menos de 100 empleados, al 10% de trabajadores en las empresas que tengan entre 100 y 300 trabajadores, a 30 trabajadores en las empresas que tengan más de 300 o al total de la plantilla.

La causa que provoque la extinción de los contratos tiene que estar constatada por la autoridad laboral. El ERE puede ocurrir por causas económicas por resultados negativos o por causas técnicas, organizativas o productivas. Además, el Estatuto de Trabajadores contempla la consulta previa por parte de la empresa con los sindicatos de trabajadores para tratar la disminución de los despidos o tratar de evitarlos. Estas consultas son de un máximo de 30 días o de 15 días en caso de las empresas de menos de 50 trabajadores.

Una vez finalizado el periodo de consultas, se comunicará el resultado, decisión que podrá impugnarse a través de las acciones previstas para este despido.

**Características del ERTE (Expediente de Regulación de Empleo)**

El ERTE está regulado en el [**Artículo 57**](https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430#a57) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores bajo la denominación "Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor". Así, las causas que pueden llevar a la toma de esta decisión son las mismas que en el ERE.

La reducción de jornada será "de entre un 10 y un 70% de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual".

La primera diferencia es que el ERE se puede aplicar sin tener en cuenta el número de trabajadores de la empresa o el número de afectados. Al igual que en el ERE, habrá una ronda de consultas con los representantes legales de los trabajadores, pero el periodo máximo es de 15 días.

Lo más significativo respecto al ERE es que el ERTE se da únicamente en situaciones de crisis temporales y no proporciona indemnizaciones a los trabajadores.

El empresario notificará a los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión sobre la suspensión de los contratos y, a su vez, la autoridad laboral se lo comunicará a la entidad gestora de la prestación por desempleo. También, la decisión podrá ser impugnada por la autoridad laboral en caso de no existir una causa motivadora de la situación de la situación legal de desempleo.