**¿QUÉ LES PASARÁ A LOS TRABAJADORES QUE SUFRAN UN ERE DESPUÉS DE PASAR POR UN ERTE?**

Los despachos laboralistas reciben cada vez más consultas para convertir los ajustes temporales de plantilla en despidos colectivos, a medida que empeora la situación económica.

Cada vez son más las consultas que están recibiendo los despachos de abogados para convertir los ERTEs en EREs ya que las perspectivas económicas en España, sumado a un posible rebrote de Covid-19 en otoño, hacen que muchas empresas pequeñas y medianas se estén planteando seriamente ejecutar despidos en los próximos meses.

Pese al esfuerzo del Gobierno para intentar reducir en la medida de lo posible los despidos, la realidad es que la crisis económica está empezando a hacer estragos en las empresas y en los puestos de trabajo.

Por ese motivo, en Público queremos responder a las preguntas más frecuentes y que más preocupan a los trabajadores sobre los futuros despidos y EREs que se van a producir en este país.

**¿Una empresa puede hacer un ERE habiendo a sus trabajadores tras un ERTE?**

No es habitual que una empresa pase de ERTE a ERE, pero puede suceder. En este caso, se tratará de dos expedientes distintos e independientes.

Tras un ERTE, una empresa puede presentar un ERE porque se vea abocada al cierre, o por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. No obstante, antes tendrá que terminar con el ajuste de plantilla temporal. Sólo entonces es cuando podrá realizar el otro proceso de regulación de empleo.

Si se llega al despido colectivo, los trabajadores percibirán la indemnización que corresponda a este tipo de despido.

Un ERE es un despido colectivo que, como su propio nombre indica, hace referencia a una situación o situaciones en las que se extingue el contrato de varias personas a la vez y esto se contempla en el Estatuto de los Trabajadores (ET).

De esta forma, se considerará despido colectivo (ERE) si se despide como mínimo a 10 trabajadores en una empresa con menos de 100 trabajadores, al 10% de los trabajadores en una empresa de entre 100 y 300 trabajadores o a 30 trabajadores en empresas con más de 300 trabajadores, todo ello en un plazo de 3 meses.

Si la empresa despide a un número de trabajadores por debajo de estas cifras serán despidos individuales y no estarán incluidos en un ERE.

**¿Cuánto tarda una empresa en hacer un ERE?**

El abogado laboralista Robert Gutiérrez recuerda que en el despido colectivo (ERE) deben realizarse varias gestiones y la primera de ellas consiste en que la empresa comunique a los trabajadores su intención de hacer un ERE. "En ese momento los trabajadores tienen un plazo de 7 o 15 días (máximos) para constituir una comisión negociadora", cuenta.

Una vez establecida la comisión, el siguiente paso es la realización de un periodo de consultas con un plazo máximo de 15 días en las empresas de menos de 50 trabajadores y de 30 días en aquellas mayores.

"En el Estatuto de los Trabajadores se especifica que deben pasar un mínimo de 30 días desde la fecha de inicio del periodo de consultas hasta la fecha de efectos del despido", añade Gutiérrez.

**¿Cuánto cobrará un trabajador si le hacen un ERE?**

La indemnización por despido de los trabajadores afectados por un ERE puede negociarse entre el empresario y los representantes de los trabajadores, aunque la ley establece que siempre será como mínimo de 20 días por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades.

Gutiérrez recuerda que "es habitual pactar indemnizaciones superiores para intentar llegar a un acuerdo con los representantes de los trabajadores".

**¿Hay alguna forma de que la empresa pague menos a los trabajadores?**

No. Hay que tener en cuenta que los 20 días por año trabajado hasta un máximo de 12 mensualidades es lo mínimo legal que debe pagar la empresa a sus trabajadores en caso de ERE, aunque es válido que la empresa aplace el pago de la indemnización.

"Si la empresa pacta con los representantes de los trabajadores es válido que se pague la indemnización en varios plazos. Para ello, el Tribunal Supremo exige que los plazos de pago sean razonables y que se aporten garantías", añade Gutiérrez.

¿Qué derechos tienen los trabajadores en ERE?

El primer derecho de los trabajadores es que la empresa respete todos los requisitos para llevar a cabo el procedimiento. Además de eso, el trabajador tiene derecho a recibir una indemnización de, al menos, 20 días por cada año trabajado hasta sumar un máximo de 12 mensualidades.

Los trabajadores también tendrán derecho a cobrar el paro, siempre que cumpla los requisitos generales en cuanto a tiempo, a la inclusión en planes de colocación y a impugnar judicialmente el ERE en el caso de que no cumpla todos los requisitos legales, o que no se haya respetado alguno de los derechos de los trabajadores.