

CLAVES PRÁCTICAS

FRANCIS LEFEBVRE

**Tributación en el IRPF
de los ERTes y los EREs**

Fecha de edición: 25 de enero de 2022

Esta monografía de la Colección
CLAVES PRÁCTICAS
es una obra editada por iniciativa y bajo
la coordinación de
Francis Lefebvre

JOSE MARÍA BENGOCHEA SALA
Economista

NOTA. – Esta obra es fruto de las reflexiones personales del autor sobre la normativa analizada. Los comentarios y conclusiones que se incluyen no suponen en ningún caso un asesoramiento jurídico directo. En consecuencia, ni la editorial ni el autor aceptarán responsabilidades por las consecuencias ocasionadas a las personas o entidades que actúen o dejen de actuar como consecuencia de las opiniones, interpretaciones e informaciones contenidas en esta obra.

© Francis Lefebvre
Lefebvre-El Derecho, S. A.
Monasterios de Suso y Yuso, 34. 28049 Madrid. Teléfono: 91 210 80 00.
clientes@lefebvre.es
www.eff.es
Precio: 34,32 € (IVA incluido)
ISBN: 978-84-18899-43-0
Depósito legal: M-4979-2022
Impreso en España por Printing'94
Paseo de la Castellana, 93, 2º – 28046 Madrid

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Dirijase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

Plan general

	nº marginal
Presentación	100
Capítulo 1. Consideraciones generales sobre los Expedientes de Regulación de Empleo	140
Capítulo 2. ERTES: tributación en el IRPF	300
Capítulo 3. Análisis de la evolución normativa en relación con la exención en el IRPF de la indemnización por despido o cese de trabajadores en el ámbito de los ERES	2360
Capítulo 4. Diversos aspectos relacionados con la cuantificación de la exención en el IRPF de la indemnización por extinción o cese de la relación laboral derivada de un ERE (Parte I)	3195
Capítulo 5. Diversos aspectos relacionados con la cuantificación de la exención en el IRPF de la indemnización por extinción o cese de la relación laboral derivada de un ERE (Parte II)	4520
Capítulo 6. Aspectos varios relacionados con la extinción de la relación laboral derivada de los ERES	5700
Capítulo 7. Reducción del 30% aplicable a determinadas contraprestaciones percibidas por los trabajadores derivadas de la extinción de la relación laboral en el marco de un ERE	6600
	Página
Tabla Alfabética	387
Índice Analítico	391

Abreviaturas

AEAT	Agencia Estatal de Administración Tributaria
AJD	Actos Jurídicos Documentados
AN	Audiencia Nacional
art.	artículo/s
BOE	Boletín Oficial del Estado
CC	Código Civil (RD 24-7-1889)
CCAA	Comunidad/es Autónoma/s
CCom	Código de Comercio (RD 22-8-1885)
CGPJ	Consejo General del Poder Judicial
Const	Constitución Española
CV	Consulta Vinculante
D	Decreto
DGSFP	Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones
DGT	Dirección General de Tributos
Dir	Directiva
disp.adic.	disposición adicional
disp.final	disposición final
disp.trans.	disposición transitoria
ED	estimación directa
EDN	estimación directa normal
EDS	estimación directa simplificada
EO	estimación objetiva.
ERE	Expediente de Regulación de Empleo
ERTE	Expediente de Regulación Temporal de Empleo
ET	Estatuto de los Trabajadores (RDLeg 2/2015)
ET/95	Estatuto de los Trabajadores (RDLeg 1/1995)
IAE	Impuesto sobre Actividades Económicas
IBI	Impuesto sobre Bienes Inmuebles
ICAC	Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas
Instr	Instrucción
IRPF	Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas
IS	Impuesto sobre Sociedades
ISD	Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones
ITP	Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos
IVA	Impuesto sobre el Valor Añadido
L	Ley
LEC	Ley de Enjuiciamiento Civil (L 1/2000)
LF	Ley Foral
LGSS	Ley General de la Seguridad Social (RDLeg 8/2015)
LGSS/94	Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (RDLeg 1/1994)
LGT	Ley General Tributaria (L 5/2003)
LHL	Ley reguladora de las Haciendas Locales (RDLeg 2/2004)

LIP	Ley del Impuesto sobre el Patrimonio (L 19/1991)
LIRNR	Ley del Impuesto sobre la Renta de No Residentes (RDLeg 5/2004)
LIRPF	Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (L 35/2006)
LIS	Ley del Impuesto sobre Sociedades (L 27/2014)
LISD	Ley del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones (L 29/1987)
LITP	Ley del Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados (RDLeg 1/1993)
LIVA	Ley del Impuesto sobre el Valor Añadido (L 37/1992)
LJCA	Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa (L 29/1998)
LO	Ley Orgánica
LOTC	Ley Orgánica del Tribunal Constitucional (LO 2/1999)
LPGE	Ley de Presupuestos Generales del Estado
LRJS	Ley reguladora de la Jurisdicción Social (L 36/2011)
LRFPF	Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones (RDLeg 1/2002)
modif	modificado/a
MPS	Mutualidad Previsión Social
NRV	Normas de Registro y Valoración
OM	Orden Ministerial
PGC	Plan General de Contabilidad
PGE	Presupuestos Generales del Estado
RD	Real Decreto
RDL	Real Decreto Ley
RDLeg	Real Decreto Legislativo
Rec	Recurso
redacc	redacción
Resol	resolución
RETA	Régimen Especial de Trabajadores Autónomos
RGGI	Reglamento General de Gestión e Inspección (RD 1065/2007)
Rgto Fac	Reglamento por el que se regulan las obligaciones de facturación (RD 1619/2012)
RIRPF	Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (RD 439/2007)
RIS	Reglamento del Impuesto sobre Sociedades (RD 634/2015)
RISD	Reglamento del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones (RD 1629/1991)
RITP	Reglamento del Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados (RD 828/1995)
RIVA	Reglamento del Impuesto sobre el Valor Añadido (RD 1624/1992)
TCo	Tribunal Constitucional
TEAC	Tribunal Económico-Administrativo Central
TEAF	Tribunal Económico Administrativo Foral
TGSS	Tesorería General de la Seguridad Social
TJUE	Tribunal de Justicia de la Unión Europea
TS	Tribunal Supremo
TSJ	Tribunal Superior de Justicia
UE	Unión Europea

Presentación

El presente dossier trata de reflejar, de manera exhaustiva, la repercusión en la tributación del IRPF de todas las cuestiones que pueden derivarse por el hecho de estar inmerso en un procedimiento de **ERTE** o de **ERE**, de las grandes diferencias existentes en el tratamiento fiscal según que un trabajador se encuentre inmerso en uno u otro expediente de regulación de empleo. **100**

Trata, en definitiva, de dar respuesta fiscal a todos los «frentes» en los que un trabajador se pueda ver implicado como consecuencia de estar en un ERTE o en un ERE.

La importancia del contenido del presente dossier viene determinada por el **elevado número de contribuyentes** a los que potencialmente ha afectado en los años 2020 y 2021. En efecto, en 2020, el año de la pandemia, el mercado laboral sufrió una verdadera convulsión. La paralización de la economía y las restricciones impuestas para contener el coronavirus Covid-19 se dejaron sentir con mucha fuerza, llegando a afectar en el mes de mayo de 2020 a cerca de **3.500.000 de trabajadores**. En el mes de julio de 2021 el número de ERTES afectaba a 331.486 trabajadores, de los cuales, el 40,16% estaban relacionados con los servicios de alimentación y alojamiento.

La propia AEAT facilitó una nota informativa denominada «Información para contribuyentes afectados por ERTES en 2020 de cara a la campaña de Renta-2020», según la cual existían 3.500.000 de contribuyentes que en dicho año fueron perceptores de prestaciones del SEPE por haber estado inmersos en **procedimientos de ERTES** (Nota informativa que, en su caso, consideramos válida en una gran medida para el año 2021).

Respecto a los ERES, no existen estadísticas tan precisas como las existentes en relación con los ERTES, pero en 2020 y 2021 la destrucción de empleo fue devastador, llegándose a destruir más de 1.000.000 y 300.000 empleos, respectivamente.

En cuanto al contenido concreto del presente dossier, hay que diferenciar: **105**

A. **En relación con los ERTES**. Respecto a los **ERTES**, se analiza en profundidad aspectos tan diversos, frecuentes e importantes como los siguientes:

- Tributación de un ERTE en el supuesto de que, con posterioridad, un Tribunal lo considere **nulo**.
- Tributación de la **devolución** de las **prestaciones públicas** por desempleo como consecuencia de la nulidad de un ERTE varios años después.
- Tributación en el supuesto en que la empresa que promueve un ERTE, posteriormente confirmado nulo, ofrezca un **incentivo** monetario a los trabajadores que no hayan interpuesto reclamaciones judiciales contra la misma.
- Tributación de los **intereses de demora** percibidos por el trabajador en el supuesto de que se confirme la nulidad de un ERTE por sentencia firme.
- Posibilidad de que el trabajador acogido a un ERTE en el que se le reduce la jornada de trabajo pueda solicitar la **reducción del tipo de retención**.

- Tributación en el supuesto de que un trabajador afectado por un ERTE **perciba indebidamente prestación por desempleo** en el año N-1, devuelva la misma en el año N, compensándolo con el cobro de la prestación por desempleo del año N+1.
 - Tributación en el supuesto de que un trabajador incluido en un ERTE perciba del SEPE prestaciones por desempleo, algunas de ellas **indebidamente cobradas**, y los pagos de los últimos meses del año N le fue realizado en los primeros meses del año N+1.
 - **Efecto de un segundo pagador** en la declaración del IRPF (empleador + SEPE).
 - **Fraccionando extraordinario** para el pago del IRPF para beneficiarios durante el año 2020 de prestaciones vinculadas a ERTES.
 - Tributación de un trabajador incluido en un ERTE que comunica al SEPE la percepción, por error, en el año N de prestaciones por desempleo, no habiendo tenido respuesta en el año N+1 de dicho organismo, por lo que no hay posibilidad de hacer efectiva la **devolución** en una determinada **cuenta bancaria**.
 - **Imputación temporal** de los ERTES.
 - Tributación de los ERTES en el contexto del **método de estimación objetiva**.
- 110 B. En relación con los ERES.** Respecto a los ERES, se analizan en profundidad una serie de temas con repercusión en la tributación del IRPF, tales como los siguientes:
- **Panorámica general** de las indemnizaciones por despido o cese del trabajador.
 - Evolución del cálculo de las indemnizaciones **exentas** e indemnizaciones sujetas y no exentas derivadas de despidos colectivos por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o por fuerza mayor (ERES).
 - Tributación de los ERES en tramitación o con **vigencia en su aplicación a 12-2-2012**.
 - **Doctrina y jurisprudencia** relacionada con la exención establecida en la LIRPF art.7.e).
 - **Aspectos diversos** relacionados con la cuantificación de la exención en el IRPF:
 - exigencia de la **desvinculación del trabajador** durante, al menos, tres años;
 - problemática de la «**recontratación**»;
 - **pacto** entre el empleador y el trabajador y su influencia en la exención en el IRPF;
 - cómputo del **número de años** de servicio en una empresa;
 - delimitación del perfil del **personal de alta dirección** en relación con el de un trabajador normal.
 - Tributación de los **salarios de tramitación**.
 - Repercusión fiscal del abono de las cuotas del **Convenio especial con la Seguridad Social**.
 - **Imputación temporal** de la indemnización percibida por la extinción de la relación laboral en el contexto de un ERE.
 - **Reducción del 30%** aplicable a determinadas indemnizaciones percibidas por los trabajadores derivadas de la relación laboral en el marco de un ERE.
 - **Régimen transitorio**.
 - Tributación de las indemnizaciones y demás ayudas percibidas por **traslado a un nuevo centro de trabajo** en el marco de un ERE.

- Tributación de las indemnizaciones percibidas de **forma fraccionada**. **110**
- Tributación de las indemnizaciones percibidas a través de un **contrato de seguros**. (sigue)

Para una mejor comprensión del contenido de los distintos temas que se analizan a lo largo del dossier, figuran:

- numerosos **ejemplos**, siendo el año eje de los mismos el 2021;
- gran cantidad de **cuadros** y **esquemas** clarificadores;
- **consultas vinculantes** de la DGT y de la Doctrina, en general;
- numerosa **jurisprudencia**, etc.

Capítulo 1. Consideraciones generales sobre los Expedientes de Regulación de Empleo

A.	Definición y causas de los Expedientes de Regulación de Empleo	150	140
1.	Causas económicas, técnicas, organizativas y de producción	180	
2.	Sistematización de las diferencias entre un ERTE y un ERE	200	
3.	Diferencias entre un ERTE y un ERE desde el punto de vista fiscal	240	
B.	Normativa del Estatuto de los Trabajadores relacionada con los ERTES (ET art.47) y con los ERES (ET art.51)	270	
1.	ERTE: suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor	271	
2.	ERE: despido colectivo	285	

A. Definición y causas de los Expedientes de Regulación de Empleo

En la legislación española, un Expediente de Regulación de Empleo, temporal –ERTE– o definitivo –ERE–, es un procedimiento mediante el cual una empresa en una mala situación económica busca obtener autorización para suspender o despedir trabajadores. Tiene como finalidad obtener de la autoridad laboral competente un permiso para **suspender** o **extinguir** las relaciones laborales en un marco en el cual se garantizan ciertos derechos de los trabajadores. 150

Según el Ministerio de Trabajo (en la actualidad, Ministerio de Trabajo y Economía Social), un Expediente de Regulación de Empleo (en general, temporal o no) es un procedimiento administrativo-laboral de carácter especial dirigido a obtener de la Autoridad laboral competente autorización para **suspender** o **extinguir** las relaciones laborales cuando concurren determinadas causas, y garantizando los derechos de los trabajadores.

Trata de combinar las necesidades de reestructuración de las empresas en crisis con las necesidades sociales de su plantilla. Se tramitan bajo la vigilancia de la autoridad laboral en un marco de negociación con los representantes de los trabajadores.

Se trata, pues, de un procedimiento administrativo-laboral de carácter especial que tiene las **causas** siguientes: 152

1. **Despidos colectivos.** Despidos colectivos fundamentados en causas económicas, técnicas, organizativas, o de producción (conocido por «causas ETOP»).
2. **Extinción** de la relación laboral por **fuerza mayor**.
3. **Extinción de la relación laboral** por extinción de la **personalidad jurídica** del contratante.
4. **Suspensión** de la relación laboral por fuerza mayor.
5. **Suspensión** de la relación laboral fundamentada en las mismas causas del apartado primero.
6. **Reducción** de la **jornada** de trabajo de los trabajadores afectados.

De estas seis causas, el Expediente de Regulación de Empleo de **extinción** es el **definitivo**, ya que la empresa despide a los trabajadores afectados. Se trata de las tres primeras causas, y en adelante los denominaremos **ERES**.

Sin embargo, las tres restantes son Expedientes de Regulación de Empleo **Temporal**, y en adelante a estos expedientes les denominaremos **ERTE**. Así, pues, el ERTE no es un despido.

Los ERTES se regulan en el ET art.47 –redacc RDL 32/2021– (nº 271), mientras que los ERES se encuentran regulados en el ET art.51 (nº 285). El ET tiene como objetivo dar solución económica y organizativa a las empresas y trabajadores de las mismas.

También se regulan los ERTES y los ERES en el RDL 3/2012.

I. Causas económicas, técnicas, organizativas y de producción

(ET art.47 –redacc RDL 32/2021– y 51.1)

180 Las causas que pueden motivar un Expediente de Regulación de Empleo pueden ser:

a) **Causas económicas:** Cuando la empresa atraviesa una situación económica negativa. Es decir, cuando sufre pérdidas económicas actuales o previstas, o bien disminución persistente de los ingresos ordinarios o ventas. El ET art.51.1 (ERES) establece que existe esta situación cuando durante 3 trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o de ventas de cada trimestre sea inferior al del mismo trimestre del año anterior.

El ET art.47.1 –redacc RDL 32/2021– (ERTES) establece, sin embargo, que se da esta situación cuando durante 2 trimestres consecutivos el nivel de ingresos de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

b) **Causas técnicas:** Cuando registren cambios relacionados con los medios o instrumentos de producción. Por ejemplo, que se utilice una nueva tecnología en la empresa y no sea necesaria la mano de obra del trabajador (es el caso de la implantación de un sistema informático).

c) **Causas organizativas:** Cuando se produzcan cambios en los sistemas y en los métodos de trabajo de los trabajadores o en el modo de organizar la producción.

d) **Causas de producción:** Cuando surjan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. Por ejemplo, si se produce un cambio de tendencia en el mercado que provoca un cambio en la demanda de los productos o servicios en cuestión.

Por tanto, la empresa no puede presentar un ERE o un ERTE en cualquier momento, ya que deberá acreditar que concurre alguna de las causas mencionadas anteriormente, o bien que se ha producido la circunstancia de **fuerza mayor** (ET art.47 –redacc RDL 32/2021– y art.51.7), como, por ejemplo, las consecuencias derivadas de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el **Covid-19** (por el cierre de fronteras, cierre del espacio aéreo, interrupción de las cadenas de suministro, etc.). Los ERTES llegaron a afectar en mayo de 2020 a 3.500.000 de trabajadores (nº 370), constituyendo una red de protección para el mercado laboral sin precedentes.

2. Sistematización de las diferencias entre un ERTE y un ERE

De lo indicado en el nº 150 s., se deduce que las principales diferencias entre un ERTE y un ERE son las siguientes (dejando al margen las diferencias desde el punto de vista fiscal, que comentamos en el nº 240):

1. El ERE es un proceso en virtud del cual el empresario toma la decisión de **despedir** a un número determinado de trabajadores, mientras que el ERTE es una **suspensión** temporal del contrato (o una **reducción** de la jornada laboral), y no implica la extinción definitiva de la relación laboral.
2. En el caso del ERE, al producirse la extinción de la relación laboral, el trabajador tiene derecho a percibir una **indemnización**, circunstancia que no ha lugar en el caso de un ERTE.
3. En un ERE se produce la finalización del contrato de trabajo con carácter **definitivo**, mientras que el ERTE tiene una consecuencia **temporal**.
4. Las empresas pueden presentar un ERTE, cualquiera que fuera el número de trabajadores de las mismas y del número de afectados por la suspensión.
5. en un porcentaje determinado, los ERTES constituye la antesala de los ERES (algunos profesionales del Derecho Laboral han llegado a decir que «el ERTE es un ERE congelado»).
6. Así como existen datos oficiales muy precisos sobre el número de trabajadores afectados por los ERTES (ver nº 370), no ocurre lo mismo con el número de trabajadores afectados por los ERES.

En el 2º y 3º trimestre de 2020, con los ERTES específicos relacionados con el Covid-19, se destruyeron aproximadamente un millón y trescientos mil trabajadores, respectivamente, pero se desconoce el número exacto de los que se derivan de anteriores ERTES.

En 2021 las Grandes Empresas están anunciando ERES que van a afectar a más de 30.000 trabajadores, y un 36% de las empresas prevé reducir su plantilla.

3. Diferencias entre un ERTE y un ERE desde el punto de vista fiscal

Desde el punto de vista fiscal, las retribuciones percibidas por los trabajadores derivadas de un ERTE o de un ERE tienen la calificación de **rendimiento de trabajo personal**, pero existen muchas diferencias entre ambos, siendo las principales las que corresponden al análisis de la procedencia o no de la **exención** de los citados rendimientos de trabajo contenida en la LIRPF art.7.e (nº 2520 s.) y de la **reducción del 30%** establecida en la LIRPF art.18.2 para supuesto de que tengan un período de generación superior a dos años, así como aquellos que se califiquen reglamentariamente como obtenido de forma notoriamente irregular en el tiempo (nº 6750 s.).

En efecto:

- En el caso de los ERTES: supone para los trabajadores afectados la **reducción** de su **jornada de trabajo** durante un tiempo determinado, ya sea reduciendo las

horas de la jornada de trabajo diarias, o bien reduciendo el número de días de trabajo a la semana.

Durante dicho tiempo los trabajadores afectados podrán cobrar la **prestación de desempleo** por la parte correspondiente de la jornada laboral que haya sido reducida. **No existe indemnización.**

En el supuesto de que se tratara de un ERTE de **suspensión** de contratos de trabajo durante un tiempo determinado, no se trata en ningún caso de un despido, ya que, una vez finalice la circunstancia que dio origen al ERTE, el empleador tiene la obligación de **reincorporar** a los trabajadores afectados en las mismas condiciones en las que estuvieran con anterioridad a su aplicación.

- En cambio, la duración del ERE es definitiva, se produce un despido colectivo que entraña una **indemnización**, a la cual es susceptible de aplicarle, en su caso, la exención de la LIRPF art.7.e (ver análisis en profundidad en el nº 2520 s.) y la reducción, en su caso, establecida en la LIRPF art.18.2 si se considera que la citada indemnización tiene un período de generación superior a dos años (ver análisis en profundidad en el nº 6755 s.).

Además, los trabajadores tienen derecho a percibir la **prestación por desempleo**.

- En resumen:

El despido colectivo del ET art.51 se conoce como **Expediente de Regulación de Empleo (ERE)** de extinción y debe distinguirse claramente del **Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE)**, que tienen un carácter meramente temporal e implica la obligatoria reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que tenía con anterioridad a la aplicación del ERTE, una vez finalice este. No existe por tanto en el ERTE cese o despido de los trabajadores y, en consecuencia, el empleador no tiene que indemnizar a los trabajadores, estando plenamente sujetas al IRPF las cantidades percibidas por este concepto.

245

PRECISIONES En el caso de las prestaciones extraordinarias a **autónomos** por el **cese** de actividad, se trata de una prestación o ayuda creada para dar cobertura a **los trabajadores autónomos** que se han visto obligados a suspender todas sus actividades por la declaración del **estado de alarma** para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el Covid-19 (RDL 8/2020 art.17) o, con posterioridad, por una resolución adoptada por la **autoridad competente** como medida de contención en la propagación del virus Covid-19 (RDL 30/2020 art.13.1, de medidas sociales en defensa del empleo). Asimismo, para aquellos trabajadores **autónomos de temporada** que han reducido su actividad (RDL 24/2020 art.10 de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial) y RDL 30/2020 art.14 de medidas sociales en defensa del empleo.

Del mismo modo que las anteriores, la prestación especial de cese de actividad compatible con el trabajador por cuenta propia prevista en el RDL 24/2020 art.9.

B. Normativa del Estatuto de los Trabajadores relacionada con los ERTES (ET art.47) y con los ERES (ET art.51)

Veamos el contenido del ET art.47 –redacc RDL 32/2021–, relacionado con el ERTE y el ET art.51, relacionado con los ERES. **270**

I. ERTE: suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor

(ET art.47 –redacc RDL 32/2021)

I. El empresario podrá **suspender el contrato de trabajo** por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, con arreglo a lo previsto en este artículo y al procedimiento que se determine reglamentariamente. **271**

Se entiende que concurren **causas económicas** cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado el mismo trimestre del año anterior (en el caso de los ERES, el ET art.51.I alude a tres trimestres –nº 285–).

Se entiende que concurren **causas técnicas** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; **causas organizativas** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo personal o en el modo de organizar la producción, y **causas productivas** cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

El procedimiento, que será aplicable a cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por la suspensión, se iniciará mediante comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no superior a quince días.

(...)

(...)

(...)

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado podrá reclamar el trabajador ante la jurisdicción social, que declarará la medida **justificada o injustificada**. En este último caso, la sentencia declarará la inmediata **reanudación** del contrato de trabajo y condenará al empresario al **pago de los salarios dejados de percibir** por el trabajador hasta la fecha de reanudación del contrato o, en su caso, al abono de las diferencias que procedan respecto del importe recibido en su concepto de prestaciones por desempleo durante el período de suspensión, sin perjuicio del reintegro que proceda realizar el empresario del importe de dichas prestaciones a la entidad gestora del pago de las mismas. Cuando la decisión empresarial afecte a un número de trabajadores igual o superior a los **272**

umbrales previstos en el artículo 51.1 se podrá reclamar en **conflicto colectivo**, sin perjuicio de la acción individual. La interposición del conflicto colectivo paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

275 2. **La jornada de trabajo podrá reducirse** por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción con arreglo al procedimiento previsto en el apartado anterior. A estos efectos, se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un diez y un setenta por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual. Durante el período de reducción de jornada no podrán realizarse horas extraordinarias, salvo fuerza mayor.

3. Igualmente, el contrato de trabajo podrá ser **suspendido** por causa derivada de **fuerza mayor** con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51.7 (nº 290) y normas reglamentarias de desarrollo.

4. Durante las suspensiones de contratos o las reducciones de jornada se promoverá el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados cuyo objeto sea aumentar su polivalencia o incrementar su empleabilidad.

PRECISIONES El citado ET art.47 ha sido modificado por el RDL 32/2021 art.1.6 (de Medidas Urgentes para la Reforma Laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo). El RD 32/2021 añade, asimismo, el art.47 bis (ver Claves Prácticas «Reformas Laborales y de Seguridad Social»).

2. ERE: despido colectivo

(ET art.51)

285 1. A efectos de lo dispuesto en esta ley (RDLeg 2/2015) se entenderá por despido colectivo la **extinción de contratos de trabajo** fundada en **causas económicas, técnicas, organizativas** o de **producción** cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte al menos a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

Se entiende que concurren **causas económicas** cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior (en el caso de los ERTES, el ET art.47.1 –redacc RDL 32/2021–, alude a dos trimestres –nº 271–).

Se entiende que concurren **causas técnicas** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; **causas organizativas** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y cau-

sas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Se entenderá igualmente como **despido colectivo** la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquel se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas. **286**

Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere el párrafo primero de este apartado, se tendrán en cuenta, asimismo, cualesquiera otras producidas en el período de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el ET art.49.I.c), siempre que su número sea, al menos, de cinco.

Cuando en períodos sucesivos de noventa días, y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en este artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el ET art.52.c) (nº 297) en un número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de ley, y serán declaradas nulas y sin efecto.

2. El despido colectivo deberá ir precedido de un período de **consultas** con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores. La consulta con los representantes legales de los trabajadores deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad. La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes. **287**

(...)

(...)

(...)

La comunicación de la apertura del período de consultas se realizará mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia del cual se hará llegar a la autoridad laboral. En dicho escrito se consignarán los siguientes extremos: **288**

- a) La especificación de las **causas del despido colectivo** conforme a lo establecido en el apartado 1.
- b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido.
- c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año.
- d) Período previsto para la realización de los despidos.
- e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos.

f) Copia de la comunicación dirigida a los trabajadores o a sus representantes por la dirección de la empresa de su intención de iniciar el procedimiento de despido colectivo.

g) Representantes de los trabajadores que integrarán la comisión negociadora o, en su caso, indicación de la falta de constitución de esta en los plazos legales.

(...)

(...)

(...)

- 290** 7. La existencia de **fuerza mayor**, como causa motivadora de la extinción de los contratos de trabajo, deberá ser contrastada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de los trabajadores afectados, previo procedimiento tramitado conforme a lo dispuesto en este apartado y en sus disposiciones de desarrollo reglamentario.

El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la totalidad de la tramitación del procedimiento.

La resolución de la autoridad laboral se dictará, previas las actuaciones e informes indispensables, en el plazo de cinco días desde la solicitud y deberá limitarse, en su caso, a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa, correspondiendo a esta la decisión sobre la extinción de los contratos, que surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor. La empresa deberá dar traslado de dicha decisión a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral.

La autoridad laboral que constate la fuerza mayor podrá acordar que la totalidad o una parte de la indemnización que corresponda a los trabajadores afectados por la extinción de sus contratos sea satisfecha por el **Fondo de Garantía Salarial**, sin perjuicio del derecho de este a resarcirse del empresario.

(...)

(...)

(...)

9. Cuando se trate de procedimientos de despidos colectivos de empresas no concursales en procedimiento concursal, que incluyan **trabajadores con cincuenta y cinco o más años de edad** que no tuvieran la condición de mutualistas el 1-1-1967, existirá la obligación de abonar las **cuotas** destinadas a la **financiación** de un **convenio especial** respecto de los trabajadores anteriormente señalados en los términos previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (nº 5700 s.).

(...)

(...)

(...)

11. Las empresas que realicen despidos colectivos de acuerdo con lo establecido en este artículo, y que incluyan a trabajadores de cincuenta o más años de edad, deberán efectuar una aportación económica al Tesoro Público de acuerdo con lo establecido legalmente.

Extinción por causas objetivas (ET art.52) El contrato podrá extinguirse: **297**

(...)

(...)

(...)

c) Cuando concorra alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 (nº 285) y la extinción afecte a un **número inferior** al establecido en el mismo.

Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en el supuesto al que se refiere este apartado.

Despido improcedente (ET art.56) 1. Cuando el despido sea declarado **298**

improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la **readmisión** del trabajador o el abono de una **indemnización** equivalente a **treinta y tres días de salario por año** de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un **máximo de veinticuatro mensualidades**. La opción por la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo.

2. En el caso de que se opte por la **readmisión**, el trabajador tendrá derecho a los **salarios de tramitación** (nº 5420 s.). Estos equivaldrán a una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.

3. En el supuesto de no optar el empresario por la readmisión o la indemnización, se entiende que procede la primera.

4. Si el despido fuera un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, la opción corresponderá siempre a este. De no efectuar la opción, se entenderá que lo hace por la readmisión. Cuando la opción, expresa o presunta, sea en favor de la readmisión, esta será obligada. Tanto si opta por la indemnización como si lo hace por la readmisión, tendrá derecho a los salarios de tramitación a los que se refiere el apartado 2.

5. Cuando la sentencia que declare la improcedencia del despido se dicte transcurridos más de noventa días hábiles desde la fecha en que se presentó la demanda, el empresario podrá reclamar del Estado el abono de la percepción económica a la que se refiere el apartado 2, correspondiente al tiempo que exceda de dichos noventa días hábiles.

En los casos de despido en que, con arreglo a este apartado, sean por cuenta del Estado los salarios de tramitación, serán con cargo al mismo las cuotas de la Seguridad Social correspondientes a dichos salarios.