







ERTE (expediente de regulación temporal de empleo). Causas de fuerza mayor (coronavirus)

CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES

-  **NO HAY DESPIDO:** consiste en una suspensión del contrato con derecho al paro. El paro consumido durante el ERTE se repone en cuando acabe el proceso. **100** Se tiene derecho al paro, aunque no se haya cotizado el periodo mínimo.
-  Se va al paro en condiciones económicas “normales” y un porcentaje de la base reguladora y las cantidades son en bruto:

-  70 % los primeros 180 días.
- 50 % el resto de los días.

Límites máximos que se pagan de prestación por paro:

-  Sin hijos/as a cargo: 1.098,09 €.
-  Con 1 hijo/a* a cargo: 1.254,96 €.
-  Con 2 hijos/as a cargo o más: 1.411,83 €.

*Menores de 26 años o mayores con discapacidad que convivan con la persona afectada y que no tengan ingresos superiores al SMI.


¿QUÉ SE PUEDE NEGOCIAR CON LA EMPRESA?





Principalmente, cuatro cuestiones básicas:

1. Que afecte igual a toda la plantilla, es decir, que toda la plantilla vaya al paro durante el mismo número de días. Puede ser también que se aplique el ERTE de manera rotatoria.
2. Que se mantenga el 100 % de las vacaciones anuales al personal, como si no hubiera habido un ERTE.
3. Que se pague a la plantilla el 100 % de las pagas extras (ya que mientras se está en un ERTE no se genera la parte proporcional).
4. Que se pague un complemento salarial a los trabajadores y trabajadoras para mejorar lo que cobrarán de paro (por ejemplo: hasta el 100 % del salario total).



PREGUNTAS FRECUENTES

 Mientras se está en un ERTE no se generan ni vacaciones ni la parte proporcional de las pagas extras.

 No necesariamente se tiene que suspender el contrato a jornada completa, sino que se puede reducir y ir al paro, por ejemplo, 3 horas al paro y trabajar 5 (se cobraría del paro y de la empresa). En este caso, se trataría de un ERTE de reducción de jornada.

 Si la persona está de baja y es incluida en un ERTE, solo le afectará cuando vuelva a estar de alta. Si está de vacaciones cuando comienza el ERTE, las deja de disfrutar y se le aplica el ERTE.

HAY QUE TENER EN CUENTA QUE:

-  Es la empresa la que hace las gestiones con el SEPE. El SEPE ha paralizado los plazos para solicitar el paro, ya que no ofrece atención presencial, sino solo en línea o por teléfono. 

OTRAS MEDIDAS QUE PUEDE PROPONER LA EMPRESA

PERMISO RETRIBUIDO

Es la mejor medida y la más difícil de conseguir. No se va a trabajar, pero se continúa cobrando como hasta entonces.

PERMISO NO RETRIBUIDO

Se deja de ir a trabajar, pero NO se cobra el salario.

REDUCCIÓN DE JORNADA

Se reduce la jornada en un número de horas determinado, y el salario, se reduce en la parte proporcional.

JORNADA IRREGULAR O BOLSA DE HORAS

Se sigue trabajando, pero no a jornada completa. Las horas no trabajadas se acumulan para recuperarlas más adelante.

VACACIONES

El trabajador o la trabajadora es enviada a casa a cuenta de sus vacaciones. El empresario no puede imponer esta medida, sino que tiene que ser acordada. Si, a pesar de esto, el trabajador o la trabajadora es obligada a hacerlo, es necesario que el empresario lo comunique por escrito y con esto se podrá reclamar.

TELETRABAJO

Se trabaja desde casa y se cobra el 100 % del salario.