

¿QUÉ ES UN ERTE?

Un Expediente de Regulación de Empleo Temporal (ERTE) permite a una empresa suspender varios contratos de trabajo durante un tiempo determinado, o bien reducir durante un tiempo las jornadas laborales de ciertos trabajadores. Ello implica que la empresa se ahorraría esos salarios durante el tiempo y bajo las condiciones en que se realice el ERTE, si bien los empleados siguen vinculados a la empresa.

Existen distintos motivos para iniciar un ERTE (normalmente relacionados con causas económicas, técnicas, organizativas...) Uno de esos motivos se encuentra en las llamadas causas de "fuerza mayor", eventos extraordinarios y externos al círculo de la empresa, independientes de la voluntad del empresario, como podría ser caso de una pandemia y en que estos momentos nos encontramos afrontado una.

Corresponde a la empresa la decisión sobre la aplicación de medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada. La empresa deberá dar traslado de dicha decisión a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral.

Generalmente los ERTES son por suspensión, pero también es posible solicitar ERTES de reducción de jornada. Existe un ERTE por reducción de jornada cuando se produzca la disminución temporal de entre un 10 y un 70% de la jornada de trabajo computada sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual.

¿Cómo afecta un ERTE a los trabajadores?

Si tu contrato se suspende significa que se suspende la obligación de prestación de servicios del trabajador y de abono de salarios del empresario. Desde ese momento, no vas a seguir cobrando tu nómina y, en su caso, si cumples las condiciones de acceso a las prestaciones por desempleo, podrás cobrar el paro.

En el caso de que el ERTE aplicado sea de reducción de jornada, desde el momento en que se haga efectivo cobrarás tu nómina de forma proporcional a las horas que trabajes, y percibirás la prestación por desempleo, siempre que cumplas los requisitos, por las horas no trabajadas.

La inscripción como demandante de empleo, en estos casos, se hace de oficio. No obstante, la empresa no tiene que indemnizar a los trabajadores, ya que la relación laboral entre ambas partes no finaliza al aplicar un ERTE.

Por otra parte, si la empresa decide que sus empleados trabajen desde casa, el salario y los derechos de los trabajadores no se modifican en absoluto.

¿Quién puede presentar un ERTE?

Cualquier empresa puede aplicar un Expediente Temporal de Regulación de Empleo, independientemente de su dimensión. Está recogido en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores.

¿Qué tienen que justificar las empresas?

Las empresas que decidan aplicar un Expediente Temporal de Regulación de Empleo deben justificar debidamente la medida por "causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor", según el Estatuto de los Trabajadores. Todo indica que en este caso lo harán por razones de fuerza mayor.

¿Cuánto cobran los afectados por un ERTE?

Los trabajadores afectados por una suspensión temporal de empleo perciben la prestación por desempleo. La cantidad es un 70% de la base reguladora de su cotización a la Seguridad Social durante los 180 días anteriores. En ese cálculo no se tienen en cuenta las cotizaciones por horas extras. A partir del día 181 de suspensión del contrato, el empleados empiezan a percibir el 50% de la base reguladora. Es decir, sus ingresos se verán mermados.

¿Quién puede cobrar el desempleo?

Tienen derecho a cobrar prestación por desempleo los trabajadores que hayan cotizado un mínimo de 360 días. En ese caso, pueden percibir la prestación de paro un máximo de 120 días. Los sindicatos han pedido al Gobierno que en esta situación no haya periodo de carencia, que se pague el desempleo a todos aunque no se cumpla esta condición.

¿Consumo paro?

En principio, no. El ministerio de Trabajo avanzó hace un días que los ERTE por coronavirus no consumirán tiempo de paro, no perjudicarían en ningún caso el reconocimiento de futuras prestaciones por desempleo.

¿Tiene que seguir cotizando la empresa por mi?

Sí, durante el ERTE el empresario tendrá que mantener dado de alta al trabajador y seguir pagando el 100% de la Seguridad Social aunque CEOE y Cepyme ya han pedido que se les exima de pagar esas cuotas. El trabajador continúa vinculado a la empresa pero sin derecho a percibir su sueldo, ni el resto de complementos como pagas extra o vacaciones.

¿Tengo derecho a una indemnización?

Los trabajadores afectados por un ERTE no tienen derecho a cobrar indemnización. Sin embargo, terminada la situación excepcional, se reincorporan a la empresa.

¿Qué diferencia hay con un ERE?

Un ERE implica el despido para siempre del empleado. En este caso, el tamaño de la empresa es importante. Tiene que afectar a diez trabajadores en empresas con menos de 100 trabajadores, al 10% de los empleados de las que tienen entre 100 y 300 o a 30 en las que cuentan con más de 300 personas en plantilla en un periodo de 90 días. En el ERE sí hay indemnización. La empresa negocia con los trabajadores o sus representantes la cuantía que pagará al empleado por su salida.