

# Coronavirus

## ¿Qué es un ERTE?

Las siglas responden a **expediente de regulación temporal de empleo**. A diferencia de un ERE, donde la desvinculación es definitiva, **el trabajador pasa al desempleo durante el tiempo que se haya considerado que la actividad estará frenada.**

## ¿Quién puede realizar un ERTE?

Fuentes del Gobierno han apuntado que no se va a permitir cualquier ERTE en el contexto actual, ya que deben estar vinculados al coronavirus. “Debe estar afectado por la declaración del estado de alarma y el coronavirus”, recoge una guía de la Seguridad Social. Si se dan estos supuestos, el expediente se puede dar en cualquier sector, como se ha visto hasta el momento con la oleada de ERTE.

## ¿Cuánto se tarda en aprobar el ERTE? ¿Cuánto puede durar?

Tras los últimos cambios en el Consejo de Ministros, se puede aprobar en 5 días con efectos retroactivos. Los ERTE que se hayan aprobado por fuerza mayor relacionados con el coronavirus durarán lo que se extienda el estado de alarma.

## ¿Qué se considera fuerza mayor?

“Pérdidas de actividad como consecuencia del Covid-19 y del estado de alarma, que impliquen suspensión o cancelación de actividades, cierre de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte y en la movilidad de las personas y/o las mercancías, falta de suministros que impidan continuar la actividad, o bien en situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo”, expone en un documento la firma legal Lefebvre.

“La existencia de fuerza mayor (...) deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas”, expone el Boletín Oficial del Estado en el que se recogen los últimos cambios sobre la legislación de los ERTE.

## ¿El trabajador tiene que hacer algún trámite?

**No.** La empresa informa en la aplicación del ERTE de los trabajadores afectados y el **Servicio Público de Empleo (SEPE) tramita sus prestaciones.**

## ¿Hay que tener un mínimo cotizado para cobrar el paro?

**No.** Con la legislación previa era necesario, pero en el conjunto de medidas laborales que aprobó el Gobierno esta semana se ha eliminado este requisito. **“Todos los afectados podrán cobrar el desempleo, aunque no hayan cotizado el periodo mínimo necesario para ello”,** se explica desde la Seguridad Social.

## ¿Cuánto se cobra?

**El 70% de la base de cotización en base a un cálculo con los 180 últimos días cotizados,** o menos si no se llega a esa cantidad.

En el paro, el máximo que se puede percibir es de 1.411,83 euros al mes si se tienen dos hijos o más. Eso sí, puede acordarse con la empresa algún tipo de complemento salarial, como están haciendo algunas firmas, que cubren hasta el 90% o el 100%. **El mínimo sin hijos es de 501,98 euros y con hijos de 671,40 euros.**

## ¿Consume paro un ERTE por coronavirus?

**No.** Los cambios del último Consejo de Ministros impuso el ‘contador cero’, por el que no se gastará prestación.

### **¿Me pueden despedir al volver la actividad?**

**No.** En las modificaciones de esta semana el Gobierno estableció un "salvaguarda de empleo". "Las medidas extraordinarias en el ámbito laboral estarán sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad", recoge el BOE. Es decir, **no se puede despedir en los 6 meses siguientes al volver a trabajar la empresa.**

### **¿Tengo que acudir al servicio de empleo?**

**No,** será la empresa la que se encargue de gestionarlo directamente, por lo que no hay que pedir cita al [SEPE \(Servicio Público de Empleo Estatal\)](#). El organismo ha informado de que está preparando un procedimiento respecto del que, en breve, dará más detalles

### **Durante el ERTE, ¿sigo cotizando a la Seguridad Social?**

**Si, el empleado seguirá cotizando** como lo venía haciendo antes del expediente. El decreto ley establece que este periodo se considera como efectivamente cotizado a todos los efectos. Sin embargo, el empresario con menos de 50 trabajadores quedará exonerado del pago de esta cuota. Si la empresa tuviera 50 trabajadores o más en situación de alta en la Seguridad Social, la exoneración de la obligación de cotizar tan solo alcanzará al 75 % de la aportación empresarial.

### **¿Tengo derecho a cobrar el paro aunque no tenga la cotización mínima?**

**Sí.** En el caso de suspensión del contrato de trabajo, la norma establece expresamente que los trabajadores podrán cobrar dicha prestación aunque carezcan del periodo mínimo de cotización exigido para ello. Por otro lado, el tiempo que se esté percibiendo el paro por este motivo, no contará a efectos de consumir los periodos máximos de prestación establecidos.

### **¿Cuánto voy a cobrar?**

**El 70 % de la base reguladora teniendo en cuenta el promedio de los 180 días anteriores al ERTE.** La empresa podría aplicar una mejora, complementando ese tanto por ciento.

### **¿Puedo trabajar durante la suspensión de contrato?**

**Sí, pero el trabajador perdería la prestación a la que tiene derecho.** Al firmar un nuevo contrato, desaparecería el vínculo laboral con la antigua empresa. La duración de la prestación se extenderá hasta la finalización del período de suspensión del contrato de trabajo o de reducción temporal de la jornada de trabajo de las que trae causa.

### **¿Cuándo dura la aplicación del ERTE por el Covid-19?**

Esta es una de las cuestiones más difíciles de contestar. En principio, **mientras duren las circunstancias provocadas por la crisis del coronavirus.** En el reglamento que regula los ERTES se especifica que el alcance y duración de las medidas de suspensión de los contratos o de reducción de jornada se adecuarán a la situación coyuntural que se pretende superar.

**¿Si estoy en situación de incapacidad Temporal, excedencia por cuidado de hijos o de baja por paternidad o maternidad se me puede incluir en un ERTE?**

**En estos casos las medidas adoptadas por la empresa no le afectarán hasta que presente el alta médica, finalice la excedencia o el período de permiso maternal o paternal.**

**Por último, ¿me puede despedir la empresa una vez finalizado el ERTE?**

**No, al menos en un plazo de seis meses.** El decreto ley incluye una disposición sobre salvaguarda del empleo que aclara que las medidas extraordinarias en el ámbito laboral estarán sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad.