

ERTE Y PROTECCIÓN AL DESEMPLEO

Un ERTE (Expediente de Regulación Temporal de Empleo) es una suspensión temporal de los contratos o una reducción de la jornada usual de la misma. Mientras que el ERE de extinción ("despido colectivo"), extingue definitivamente la relación laboral con el trabajador, el ERTE, **modifica las condiciones del trabajador de forma temporal**, es decir, se reduce o se suspende su contrato por un tiempo, y por tanto, no tiene carácter definitivo.

En un **ERTE de reducción**, al trabajador se le **reduce la jornada laboral entre un 10 y un 70%** y consecuentemente también ve disminuido su salario. Es decir, el trabajador continua en su puesto de trabajo pero acude menos días o su jornada es inferior y está en una situación de desempleo parcial.

Un **ERTE de suspensión** implica la **suspensión del contrato** de una parte de la plantilla o de su totalidad, durante un periodo de tiempo que **afecta a días completos**, ya sean alternos o seguidos, y siempre con carácter temporal y cuando termina ese periodo, el empresario puede optar por reanudar los contratos que estaban suspendidos o bien extinguirlos definitivamente. Durante el tiempo que dure la suspensión, los trabajadores afectados podrán acogerse a una prestación por desempleo.

Al aplicar un ERTE, **los empleados pasan a una situación de desempleo** y, por tanto, cobrarán la protección por desempleo (prestación contributiva o subsidio de desempleo) que le corresponda, durante el tiempo estipulado. No obstante, el ERTE se negocia entre la empresa y sindicatos, de manera que se puede pactar que la propia empresa abone la diferencia entre la protección de desempleo y el salario para que los trabajadores no reduzcan sus ingresos.

El trabajador afectado por un ERTE, **tiene la posibilidad de trabajar para otra empresa** ("situación de pluriempleo"), eso sí, tiene que comunicarlo tanto a la empresa de origen como al SEPE en caso de que esté cobrando una prestación por desempleo, que además dejará de cobrarla.

La decisión de solicitar la prestación contributiva o paro **es voluntaria** y no está obligado a hacerlo. Para poder solicitar la protección por desempleo en caso de un ERTE, se deberá cumplir las siguientes fundamentalmente estos requisitos:

- Inscribirse como **demandante de trabajo en el Servicio autonómico de Empleo** y mantener esa situación mientras se esté cobrando la protección. Cumplir el compromiso de actividad que se incluye en la solicitud.
- Para poder optar a la **prestación contributiva de desempleo ("el paro")** es preciso haber trabajado un mínimo de 360 días dentro de los 6 años anteriores a la situación legal de desempleo y no haber utilizado las cotizaciones de dicho periodo para una prestación anterior.
- Si se ha cotizado por un periodo inferior al citado, se puede percibir uno de los **subsidios por desempleo**, que presentan diferencias respecto a la prestación contributiva ("paro"). Eso sí, además de cumplir el resto de requisitos exigidos para cada uno de ellos es preciso no tener rentas superiores al 75% del SMI (712,50 €/mes), estas rentas son las personales o las de la Unidad Familiar.
- No haber cumplido la **edad ordinaria de jubilación**, salvo que el contrato de trabajo se haya suspendido o se haya reducido la jornada de trabajo.

Enlace a información sobre los subsidios y ayudas de desempleo del SEPE

<https://laboralpensiones.com/los-subsidios-y-ayudas-de-desempleo-del-sepe-actualizacion-2019/>

La duración de la prestación contributiva depende del tiempo que se haya cotizado antes del ERTE. Si es por suspensión del contrato o por reducción de la jornada, la duración de la misma, además, se calculará en función de lo que se alargue esta medida.

El importe diario de la prestación contributiva por desempleo total depende de la base reguladora. Ésta se calcula teniendo en cuenta la base por contingencias profesionales de los 180 últimos días cotizados y la cuantía del paro por un un ERTE durante los primeros seis meses será del 70% de la base reguladora y a partir de ese periodo y hasta el final de la prestación, será el 50% de la misma.

Si el desempleo fuera parcial, se recibe la parte proporcional al tiempo de la jornada que se esté desempleado y el consumo de la prestación se producirá por horas y no por días. En los casos de suspensión o reducción de jornada, la compañía continúa obligada a ingresar el 100% de la aportación empresarial de cotización a la Seguridad Social. El SEPE, previa deducción a la persona trabajadora, ingresará a la Seguridad Social la aportación de esta con respecto a los días de suspensión más los que correspondan a descansos, o con respecto a las horas reducidas de trabajo.