

ERTE por Covid-19

Un ERTE es una situación de desempleo temporal, no un despido. Puede darse por dos motivos: económicos-organizativos o por fuerza mayor.

El ERTE por Covid-19 es siempre por FUERZA MAYOR -Real Decreto de 17 de marzo- y resulta en la **suspensión de la relación laboral** o la **reducción de jornada**, siempre que sea superior al 10% y hasta el 70%.



¿Qué tengo que saber?



INICIO

Comienza con el estado de alarma (14/03 ó 16/03)



DURACIÓN

Como mínimo, lo que dure la cuarentena. El máximo depende de la empresa.



TRÁMITES

La empresa se encarga de dar el alta y de gestionar los trámites del desempleo.



BAJA MÉDICA

El trabajador siempre deberá comunicar la baja a la empresa o al SEPE. Las condiciones pasarán a ser las de la baja. Al recibir el alta las condiciones serán las del ERTE.



PARO

No se pierde el paro acumulado de los últimos 6 años durante el ERTE. Se seguirá cotizando hasta el final del contrato.



ANTIGÜEDAD

No se pierde, solo se pierde si hay despido en lugar de ERTE.



TRABAJAR EN OTRA EMPRESA

Es posible. Se ha de avisar al SEPE y a la empresa que nos ha hecho el ERTE por coronavirus.



DESPIDOS

La empresa sólo podrá despedir a un trabajador, siempre que hayan transcurrido 6 meses desde tu reincorporación. Tendrá que alegar una situación desfavorable, indemnizar al trabajador y pagar lo ahorrado en seguridad social.

Cobro por prestación

¿COBRO DEL PARO DURANTE EL ERTE?

Se podrá cobrar el paro independientemente de lo que haya acumulado el trabajador anteriormente.

¿CUÁNTO COBRO?

Los ingresos se ven reducidos. El SEPE paga durante los 6 primeros meses el 70% de la Base Reguladora y el 50% a partir del séptimo mes, en los casos de suspensión.

ERTE POR REDUCCIÓN DE JORNADA

Los ingresos se ven reducidos. Ejemplo: reducción de jornada en un 50%. La empresa paga las horas trabajadas y el SEPE paga el 70% de la base reguladora de las horas que se han dejado de trabajar y con los límites que marca la Ley.

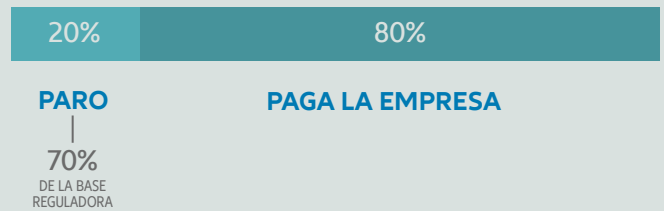
¿CUÁNDO COBRO LA PRESTACIÓN?

El SEPE ordena el pago el día 10 del mes vencido, es posible que pueda retrasarse su cobro unos 2 ó 3 días.

Caso práctico

- ✓ ERTE desde el 6 de abril
- ✓ Reducción de jornada del 20%
- ✓ Sin hijos a cargo

La empresa paga el **80% del salario**. El empleado percibe la "prestación contributiva por desempleo" (paro) por ese 20% correspondiente a las horas no trabajadas. **El paro será del 70% de la Base Reguladora**. Su Base Reguladora es la media de las bases de cotización de los últimos 6 meses, y calculada al día. En su caso, la BR al día son 112,80 euros, de los cuales se le pagarán el 70% por las horas que no le ha pagado la empresa.



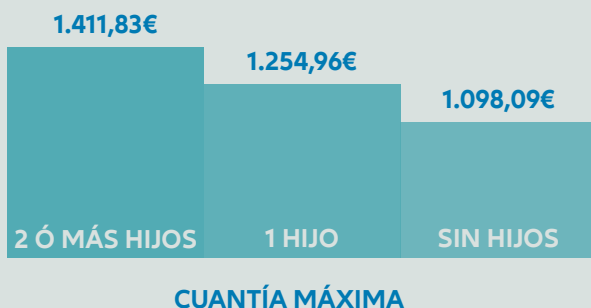
Cálculo



- DÍAS NO TRABAJADOS QUE NO PAGA LA EMPRESA**
La reducción del 20% de jornada desde el 6 de abril se traduce en **5 días no trabajados**.
- DE 30 DÍAS DE JORNADA COMPLETA**
25 días completos ha pagado la empresa y el SEPE paga el 70% de la base reguladora de las horas que se han dejado de trabajar y con los límites que marca la Ley.
- EL 70% DE LA BASE REGULADORA**
Son 78,96 euros (**112,80 euros x 70%**).
- LO QUE PAGA EL SEPE**
78,96€ x 5 días: 394,8 euros.
- DESCUENTO DE RETENCIONES**
En su caso son de un 19,53%: **394,80 - 19,53% = 317,69 euros.**

Máximos y mínimos

La ley establece unos límites máximos y mínimos que puede pagar el SEPE ante una situación de ERTE:



En el caso que hemos visto, de una persona sin hijos a cargo, se establece un límite **máximo de 1.098,09 euros**. Esta cantidad sería **por el 100% de la cotización**, pero como en este caso **solo se asume un 20%** (la reducción de la jornada que asume el SEPE en este caso es del 20% y no del 100%), **debemos aplicar ese mismo 20% al límite**. Por lo tanto: **1098,09 euro x 20% = 219,62 euros**.

Dado que la cantidad que nos salía del cálculo inicial eran de 394,80 euros, es claro que **sobrepasa el límite**. A este empleado se le abonará por lo tanto un **máximo de 219,62€** al mes y se le aplicará la retención del 19,53%: 176,73€.