

## ERTE/ EXPEDIENTE DE REGULACION TEMPORAL DE EMPLEO

De cero a 100 en menos de cuatro meses. El Coronavirus ha pasado de ser un suceso remoto en China a convertirse en una amenaza que supone más de 6 millones de búsquedas en Google y supera los 4 millones de lectores en un sólo día...

Y, tras el anuncio de Pedro Sánchez en el cual se decreta el Estado de Alarma en nuestro país, y el Comunicado Oficial del Ayuntamiento de Valencia en el cual se insta al cierre de bares y restaurantes, espectáculos y centros deportivos públicos y privados a partir de las 00:00 horas de esta noche, todavía más.

Pensando en todo lo que “se nos viene encima”, una de las medidas a llevar a cabo podría ser el procedimiento de los llamados ERTES (EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO).

### ¿Qué es un ERTE?

Hace referencia a Expediente de Regulación Temporal de Empleo, regulado en el Art. 47 ET.

La principal diferencia con el ERE es, que, en este caso, no es un procedimiento para despidos, sino de reducción de jornada o suspensión temporal de los contratos de trabajo.

### ¿Cuándo se aplica?

Solamente puede llevarse a cabo en aquellas empresas que tienen una crisis temporal o problema coyuntural, y no genera indemnización alguna a favor de los trabajadores. La



actividad laboral del trabajador queda suspendida durante un tiempo determinado por causas justificadas.

No tienen carácter definitivo o estructural propio del ERE, siendo previsible su desaparición en el tiempo, con la consecuente vuelta de los trabajadores a sus condiciones previas de trabajo.

### ¿A quién afecta?

A diferencia de un ERE no hay un umbral mínimo que afecte a los trabajadores.

Se aplica a toda una plantilla o a toda una sección determinada de una empresa; al implicar la disminución de la jornada para el trabajador o periodos temporales de baja, no genera situaciones de desempleo definitivas; el trabajador puede beneficiarse de un pago parcial -por horas- en función de la afectación del ERTE y, siempre que se tenga derecho a ello.



Al no tratarse de una extinción definitiva, durante todo el tiempo que dure la inactividad, el trabajador podrá mantener su cotización en la Seguridad Social por el 100% de la jornada, aunque su sueldo permanecerá suspendido.

También se elimina la opción de realizar horas extras.

Además, al tratarse de una suspensión del contrato, los trabajadores pueden solicitar la prestación por desempleo y no reciben ningún tipo de indemnización.

### ¿Qué duración tiene?

Este periodo de inactividad puede prolongarse durante días, semanas e incluso meses. No existe duración máxima estipulada, puede alargarse en el tiempo mientras la empresa demuestre seguir sufriendo las mismas causas que provocaron y posibilitaron el ERTE.

### Tipos ERTE:

<p><b>&gt;Medidas de reducción de jornada continua</b> durante periodos concretos o de manera discontinua en periodos más largos, pero la medida tiene que ser <b>siempre</b> temporal, por ello se ha de fijar un periodo máximo de aplicación. Es una disminución temporal entre un 10% y un 70% de la jornada de trabajo. Se puede aplicar la reducción sobre la jornada diaria, semanal, del mes o anual. En este supuesto, el trabajador consumirá su prestación de <b>desempleo</b> por horas y no por días.</p>	<p><b>&gt; Suspensión de la jornada cese temporal de la prestación laboral</b> y afecta a días completos, sean seguidos o alternos, durante como mínimo una jornada de trabajo. La empresa sigue cotizando a la Seguridad Social por cada uno de los empleados, cuando haya terminado el plazo del ERTE, la sociedad puede reanudar los contratos o extinguirlos.</p>
--	---

**Durante el tiempo que dure el ERTE, la empresa puede bonificarse la mitad de las cuotas de la Seguridad Social por contingencias comunes durante un máximo de 240 días por trabajador.**

**Esta bonificación del ERE, podrá disfrutarla la sociedad si mantiene a esos trabajadores durante 12 meses una vez se haya terminado el ERE temporal.**

**Mientras dure el ERTE temporal, el trabajador seguirá cotizando con la misma base de cotización. La empresa ingresará la cuota patronal a la S.Social y el SEPE cotizará parte del tiempo no trabajado.**

**DESDE DUBLINO, ESTAMOS EN MARCHA PARA TI,  
ACTUALIZÁNDONOS Y ESTANDO ATENTOS A LAS ÚLTIMAS NOTICIAS PARA PODER  
ACTUAR LO MÁS RÁPIDO POSIBLE Y DARTE SOLUCIONES**