

# BIZILAN.eus

Informatu eta aktibatu zure eskubideen alde

## ERTEs. Preguntas y respuestas

*En estos momentos en que miles de trabajadoras y trbajadores están inmersos en procesos de ERTE, muchas empresas están llevando a cabo múltiples abusos. En este apartado intentamos daros todas las explicaciones posibles, para que podáis advertir cualquier intento de vulneración de vuestros derechos.*

*Y no dudéis en [poneros en contacto con el sindicato \(https://labur.eus/FtbVM\)](https://labur.eus/FtbVM).*

*Recordad que también tenéis a vuestra disposición el apartado [SALAKETA TXOKOA \(https://bizilan.eus/salaketa\)](https://bizilan.eus/salaketa).*

### ¿Qué es un ERTE?

Un ERTE es un expediente de regulación de empleo, pero temporal. Es decir, la empresa puede solicitar que se suspenda durante un periodo concreto de tiempo la relación laboral por completo o que se reduzca la jornada laboral en un cierto porcentaje.

Por tanto, **no se trata de un despido, en sí, sino de una suspensión temporal de la relación laboral**. Mientras dure dicha suspensión podemos percibir la prestación por desempleo.

En consecuencia, durante ese periodo de tiempo no acudiremos a trabajar y tampoco percibiremos un salario. E, igualmente, tampoco generaremos días de vacaciones, ni la parte proporcional de las pagas extra. Sin embargo, sí continuaremos cotizando.

### Tipos de ERTE

Se están aplicando dos tipos de ERTE en relación con el coronavirus:

– **ERTE por causa de fuerza mayor**. Por razones motivadas clara y directamente por el estado de alarma: porque la empresa ha estado obligada a cerrar, porque carecen ahora de suministradores, porque se ha prohibido su actividad, por el número de contagios...

# BIZILAN.eus

Informatu eta aktibatu zure eskubideen alde

– **Por razones económica, técnicas, organizativas o productivas.** Puede ser que el estado de alarma no les haya afectado directamente, pero sí indirectamente y que la producción, venta y demás hayan sufrido una gran caída.

## ¿Deben negociarse los ERTE con las trabajadoras y trabajadores?

– **Si se ha presentado el ERTE por causas de fuerza mayor,** la empresa no está obligada a negociarlo. Esto no quiere decir que no podamos reivindicar nada ni negociar nada (os damos algunas ideas más abajo).

– **Si se trata de un ERTE por razones económicas,** debe negociarse con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores. Si en tu empresa no hay representación sindical, deberá constituirse una comisión para ello en el plazo de 5 días, como máximo.

Debe darse inicio a un periodo de consultas (es decir, un periodo de negociación, que podrá prolongarse, como mucho, durante 7 días (en esta coyuntura, ya que, normalmente, el plazo es de 15 días). Por tanto, en este caso, partimos de una situación mejor para poder negociar algunos temas.

## ¿Qué podemos negociar?

Algunas ideas:

– **Vacaciones:** poder disfrutar el 100% de las vacaciones, como si no hubiese habido proceso de ERTE.

– **Pagas extra:** percibir el 100% de la pagas extra, como si no hubiese habido proceso de ERTE.

– **Complemento salarial:** al cobrar la prestación por desempleo no percibimos la misma cantidad que con el salario, por lo que podemos pedir a la empresa que nos complemente la diferencia, y que este complemento llegue incluso hasta el 100% (ó 99%).

– **A quién se aplica el ERTE,** para que se adecúe realmente a las necesidades existentes y que sea algo compensado, es decir, que la empresa no lo aproveche para castigar a un colectivo concreto de trabajadoras y trabajadores.

# BIZILAN.eus

Informatu eta aktibatu zure eskubideen alde

## ¿Quién abona las cotizaciones?

Como hemos dicho, aunque la relación laboral esté en suspenso y no percibamos un salario, continuamos cotizando.

- **Por causa de fuerza mayor:** nos abonará las cotizaciones la Seguridad Social. En su totalidad si la plantilla de la empresa es menor a 50 trabajadoras y trabajadores; si es mayor a 50, en un 75%, y el 25% restante la empresa
- **ERTE por razones económicas:** es la empresa la que debe abonar las cotizaciones.

## ¿Se percibe prestación por desempleo?

Estando en ERTE podemos percibir la prestación por desempleo. En esta coyuntura es indiferente si no contamos con las cotizaciones previas necesarias. Todas las trabajadoras y trabajadores tendrán derecho a percibir la prestación por desempleo.

## ¿Hay que solicitar la prestación?

En el caso de los ERTEs debe gestionarlo la empresa. Por tanto, no tienes que hacer tú la solicitud, sino que se tramitará entre la empresa y el SEPE.

## ¿Cuánto percibiré de desempleo?

- **Cuando la relación laboral esté completamente suspendida:** toda la prestación.
- **Si se ha reducido la jornada:** percibiremos la parte proporcional que corresponde a la jornada que no trabajamos. Por tanto, percibiríamos la parte de salario correspondiente al tiempo trabajado y el resto se complementarían con la prestación por desempleo.

**Cuantía de la prestación:** %70 de la base reguladora durante los primeros 180 días y 50% en los restantes.

# BIZILAN.eus

Informatu eta aktibatu zure eskubideen alde

## ¿Qué sucede con el complemento por hijas e hijos?

Las informaciones sobre este complemento han sido confusas desde un principio. En su momento, el Ministerio de Trabajo informó de que inicialmente solo se abonaría la cuantía básica y que, más adelante, las trabajadoras y trabajadores deberían reclamar la diferencia (aunque sin concretar nada al respecto).

Sin embargo, **el SEPE ha publicado una nueva comunicación en la que explica que:**

– Inicialmente el SEPE solo tendrá en cuenta la información que ya tiene en su sistema (por ejemplo, porque ya has pedido el desempleo anteriormente y ya tienen esos datos). Por tanto, **a esas trabajadoras y trabajadores se les está tramitando la prestación con el complemento.**

– En el caso contrario, **NO SERÁ NECESARIO HACER NINGUNA SOLICITUD NI RECLAMACIÓN, ya que el SEPE se encargará de oficio** de aumentar esas cantidades posteriormente.

## Mínimos y máximos de la prestación por desempleo

Aunque se perciba el 70%, también existen unos mínimos y máximos establecidos por ley:

### Mínimos:

- Si no tienes ni hijas ni hijos: 501,98 euros
- Si tienes uno o más: 671,40 euros

### Máximos:

- Si no tienes ni hijas ni hijos: 1.098,09 euros
- Si tienes una o uno: 1.254,96 euros
- Si tienes dos o más: 1.411,83 euros

## ¿"Consumiré" el paro durante este tiempo?

Cuando percibimos la prestación por desempleo, según cuántos días tengamos cotizados, así será la duración de la prestación. Igualmente, cuando percibimos la prestación, por así decirlo, "gastamos" esos días de cotización que teníamos acumulados.

# BIZILAN.eus

Informatu eta aktibatu zure eskubideen alde

No obstante, en esta coyuntura, **las trabajadoras y trabajadores que están en un proceso de ERTE no “consumirán el paro”**. Es decir, será una especie de paréntesis y si, en un futuro, debemos solicitar el desempleo nuevamente, nuestras cotizaciones se mantendrán de la misma manera que estaban previamente para el cálculo.

## Duración de los ERTes

Cuando la empresa presenta un ERTE, debe reflejar claramente cuándo comienza y cuándo finaliza.

Si se presenta por causas de fuerza mayor, el ERTE durará hasta el fin del estado de alarma.

Si se trata de un ERTE por causas económicas, entraría en vigor tras el periodo de consultas y finalizaría en la fecha que la empresa haya reflejado en su solicitud.

## ¿Puede prolongarse el ERTE si hay acuerdo con las trabajadoras y trabajadores?

No, no es legal. La empresa no puede proponernos nada por el estilo.

Lo que sí puede hacerse es que, una vez finalice un ERTE, se negocie uno nuevo posteriormente. Pero prolongar un ERTE, aun con un supuesto acuerdo, no es legal.

## ¿Qué sucede si la autoridad laboral no da respuesta sobre la solicitud de ERTE?

Cuando la empresa presenta un ERTE la autoridad laboral debe dar su aprobación (comprobar que las razones que alega la empresa son ciertas y dar su autorización. Debería dar una respuesta afirmativa o negativa en el plazo de cinco días.

Sin embargo, estando en la situación de colapso en la que nos encontramos, seguramente en multitud de casos no se recibirá una contestación en ese plazo. Si fuese así, **ante el silencio administrativo, la empresa podría igualmente aplicar el ERTE. Si embargo, posteriormente podría ser recurrido** y, si se comprobase que lo que ha alegado la empresa no es cierto, el ERTE se anularía.

# BIZILAN.eus

Informatu eta aktibatu zure eskubideen alde

## ¿Mientras se está en ERTE se puede trabajar?

Si estamos dentro de la relación de trabajadoras y trabajadores afectados por el ERTE, no podemos trabajar en la misma empresa. Es decir, no pueden proponernos, por ejemplo, que, estando dentro del proceso de ERTE, continuemos trabajando desde casa. No es legal y tendría consecuencias, no solo para la empresa, sino también para nosotras y nosotros.

**Pero sí que podemos trabajar, tanto por cuenta propia, como para otra empresa. Eso sí, debemos comunicárselo al SEPE** (que, de todas formas, van a saberlo).

– **Si es trabajo a jornada completa**, nos suspenderán la prestación por desempleo, ya que hemos vuelto a trabajar.

– **Si se trata de un trabajo a jornada parcial**, podemos solicitar que se nos compatibilice con la prestación. Así, se descontaría de la prestación la parte proporcional correspondiente al tiempo de jornada que estemos trabajando.

## ¿Qué sucede en el caso de los contratos de relevo?

**En los contratos de relevo**, la trabajadora o trabajador que está próximo a la edad de jubilación trabaja solamente un porcentaje de la jornada (un 20%, por ejemplo); y, por otro lado, la persona que entra a la empresa para sustituirlo, trabaja en el porcentaje en que no lo hace la anterior, (siguiendo con el ejemplo que hemos dado, en un 80%), por lo menos, ya que la persona nueva puede trabajar una jornada mayor, incluso hasta el 100%.

**Cuando estas trabajadoras y trabajadores entran en un proceso de ERTE:**

- **La persona nueva** se encontraría en la misma situación que el resto de trabajadoras y trabajadores.

- **La persona relevada:**

- **Lo más usual es que haya acumulado su jornada.** Es decir, que, en vez de ir todos los días a realizar solo un 20% de jornada, acumule todo ese tiempo y que las horas que tenga que trabajar se concentren en jornadas completas. **Si la persona que va a ser relevada ya ha cumplido con su jornada** (sea anual o sean las horas de trabajo que le faltaban hasta su jubilación), cuando la empresa presenta el ERTE, esta persona estará incluida en la lista de trabajadoras y trabajadores, pero no se le aplicará el ERTE.

# BIZILAN.eus

## Informatu eta aktibatu zure eskubideen alde

– Si todavía no ha metido las horas que le faltan y, según su calendario, le tocaba meterlas en estos días de ERTE: entraría dentro del proceso de regulación como cualquier otra trabajadora o trabajador. Es decir, cobraría del desempleo. Sin embargo, ¡ATENCIÓN! Legalmente, estaría obligada a meter posteriormente esas horas.

### ¿Qué sucede si estoy de baja?

**Si estás en situación de incapacidad temporal (baja médica) antes de que se tramite el ERTE**, el ERTE no te afectará, hasta el momento en que cojas el alta. Es decir, continuarías percibiendo la prestación por tu baja y, una vez recibieses el alta médica, pasaría a percibir la prestación por desempleo.

**Si has tenido que coger la baja médica una vez que ya está en marcha el ERTE:** aunque tu baja sea un pago por parte de la Seguridad Social, en la práctica no cambiará nada, ya que te lo abonará el SEPE y será en la misma cantidad que la prestación por desempleo (*“el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), por delegación del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), le abonará la prestación por incapacidad temporal, cuya cuantía será igual a la prestación por desempleo”*).

**En el caso de las bajas por parentalidad** (maternidad o “paternidad”), si pasas a esta situación una vez que ya haya comenzado el proceso de ERTE, se suspendería el pago de la prestación por desempleo y comenzarías a percibir la prestación de maternidad o “paternidad”, que abonaría directamente la Seguridad Social.

### ¿Y si estoy de vacaciones?

**Aunque estés de vacaciones, pueden incluirte en el ERTE.** No obstante, solamente gastarías las vacaciones que hayas disfrutado antes de que entrase en vigor el ERTE. **El tiempo que no hayas disfrutado, tendrías que cogerlo una vez termine el expediente.** Sin embargo, ten en cuenta que mientras estamos en ERTE no generamos vacaciones.

Por eso, **puede suceder que se acorte tu crédito vacacional, proporcionalmente, según el tiempo que pases en ERTE.** es decir, si al año tenemos 30 días de vacaciones, esto quiere decir que por cada mes trabajado, generamos 2,5 días de vacaciones. Así, si pasamos un mes en ERTE, tendríamos 2,5 días menos de vacaciones; si pasamos dos meses, 5 días menos...

# BIZILAN.eus

Informatu eta aktibatu zure eskubideen alde

Por otra parte, **sería completamente ilegal que la empresa obligue a las trabajadoras y trabajadores a que cojan sus vacaciones en el periodo que pasen en ERTE**. Si esto sucediese, sería denunciabile; así que ponte en contacto con el sindicato.

## Trabajadoras y trabajadores con contrato temporal

**Si tienes un contrato temporal y estás dentro de un proceso de ERTE, debe interrumpirse el cómputo de la duración del contrato**. Es decir, mientras dure el ERTE debe suspenderse la cuenta de los días y retormarlo uno vez finalice el ERTE.

Imaginemos que la fecha de finalización de tu contrato es el 30 de abril. Sin embargo, en esta situación que estamos, tu contrato no finalizaría, sino que se alargaría. Por tanto, en un principio, continuarías percibiendo la prestación de desempleo, hasta que finalizase el ERTE y, una vez finalizado, continuarías trabajando todos los días que te quedaban hasta fin de contrato (días que pasaste dentro del ERTE). Siguiendo con el ejemplo que hemos dado, si el ERTE comenzó el 16 de marzo, serían 45 días de trabajo que quedarían pendientes. Por tanto, tendrías derecho a trabajar durante un mes y medio más. Por decirlo de otra manera, **el ERTE sería como un paréntesis y continuarías trabajando como si este paréntesis no hubiese existido**.

Cuando llegue la fecha de finalización de tu contrato (en nuestro ejemplo, el 30 de abril), la empresa puede despedirte, como puede hacerlo en cualquier otro momento, ya que, pese a todos los decretos que han sacado, en ninguno se obliga en nada a las empresas, ni tampoco se las penaliza de ninguna manera, en caso de que no cumplan la ley, como veremos también en el punto siguiente. Sin embargo, se trataría de un despido improcedente y deberíamos denunciarlo.

## ¿Realmente no pueden despedirme una vez que pase el ERTE?

El Decreto 8/2020 introdujo una “Cláusula de salvaguarda del empleo” en su Disposición Adicional Sexta, según la cual, una vez pasase el ERTE, no podrían llevarse a cabo despidos durante los siguientes seis meses.



# BIZILAN.eus

## Informatu eta aktibatu zure eskubideen alde

Aunque de sobras es conocido que, si quieren despedirnos, pueden y van a hacerlo. Otra cosa es que, si denunciemos ese despido en los tribunales, seguramente tendríamos más opciones de ganar. Sin embargo, tampoco está asegurado que fuese a declararse despido nulo y tuviésemos posibilidad de volver al trabajo. Pueden declararlo como improcedente y lo único que sacaríamos sería una indemnización algo más alta.

Además, esta supuesta prohibición ha sido posteriormente concretada (a favor de la patronal, por supuesto):

- **No se refiere a todos los ERTE**, sino solamente a los que se presentan por causa de fuerza mayor.
- No hace referencia más que a las **trabajadoras y trabajadores incluidos en el proceso de ERTE** (los despidos del resto, por tanto, igual de libres que lo normal).
- La empresa debería devolver las cotizaciones que ha abonado la Seguridad Social y que, por tanto, se ha ahorrado la empresa. Sin embargo, **aunque la empresa haya incurrido en una ilegalidad, no será sancionada y no será obligada a devolver todas las cotizaciones**, sino solamente la de las trabajadoras y trabajadores despedidos (una “sanción” bastante barata, por tanto).
- Además, la empresa puede **alegar razones específicas**, tales como estacionalidad o “eventos concretos”.
- No afecta a los **despidos disciplinarios**; así que, pueden aplicarnos uno y ver si les sale bien.
- Si hemos estado trabajando con un **contrato temporal** y finaliza su vigencia, la empresa no está obligada a prolongarlo.

Por tanto, nuevamente, la supuesta “salv guarda del empleo” no queda más que en palabrería para los medios.

# BIZILAN.eus

Informatu eta aktibatu zure eskubideen alde

Puedes seguirnos en [TWITTER](https://twitter.com/BizilanEus)  
(<https://twitter.com/BizilanEus>)

y, si quieres recibir en tu móvil todas las nuevas entradas,  
avisos y actualizaciones al momento,  
suscríbete a nuestro [CANAL DE TELEGRAM](https://t.me/BizilanEus)  
(<https://t.me/BizilanEus>)

**CORONAVIRUS. TODA LA INFORMACIÓN**

<https://bizilan.eus/es/coronavirus-toda-la-informacion/>

**VÍDEO TUTORIALES, con las dudas más frecuentes**

<https://bizilan.eus/es/video-tutoriales/>

**ZUZENEAN, programas de consultas en streaming**

<https://bizilan.eus/zuzenean/>

**SALAKETA TXOKOA, para denunciar cualquier vulneración de derechos**

<https://bizilan.eus/salaketa/>

*Y recuerda que en nuestra web puedes aclarar cualquier duda que tengas y consultar información laboral de todo tipo, completa y explicada fácilmente. También en castellano.*

*BIZILAN. Informatu eta aktibatu zure eskubideen alde.  
Gure eskubidek ezagutzea lehen pausoa delako horien alde  
borrokatu ahal izateko.*