

¿QUÉ DEBE HACER MI EMPRESA DURANTE UN ERTE?

PAGAS EXTRAORDINARIAS

- Con el contrato suspendido, no se devengan pagas extraordinarias.
- Si el ERTE es de reducción de jornada, la paga extraordinaria que se devenga ese periodo es proporcional al tiempo trabajado.
- Si no están prorrateadas, al momento del pago se deberá calcular la parte proporcional por el tiempo que realmente se trabajó.
- Todo lo señalado puede modificarse por acuerdo en un ERTE negociado.



VACACIONES



- Si se suspendió el contrato, ese periodo no devenga vacaciones.
- Tampoco se pueden disfrutar vacaciones durante ese periodo de suspensión.
- Si el ERTE es de reducción de jornada, las vacaciones se devengan de forma proporcional al tiempo trabajado.
 - Se pueden disfrutar durante ese periodo.
 - Se pueden disfrutar después del ERTE. No supone reducir el número de días de vacaciones, pero el salario a percibir los días de vacaciones que se han generado durante el ERTE es el que corresponde a la jornada trabajada durante aquel periodo.
- Todo lo señalado puede modificarse por acuerdo en un ERTE negociado.

ANTIGÜEDAD

- La antigüedad se sigue devengando a todos los efectos.

PERIODO DE PRUEBA

- Es posible el desistimiento por no superación del periodo de prueba durante un ERTE.
- El ERTE no interrumpe el cómputo del tiempo del periodo de prueba.

CONTRATOS TEMPORALES

- Pueden incluirse en el ERTE a los trabajadores con contrato temporal.
- Si durante el ERTE se produce el hecho que motiva el fin del contrato (fin de obra, reincorporación de persona sustituida, etc.), debe extinguirse.*



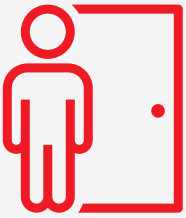
INCAPACIDAD TEMPORAL (IT)

- Si se produce antes, el ERTE empieza a hacer efecto cuando se termine la IT.
- Si es durante el ERTE, se abonará la IT directamente por el SEPE, en igual cuantía que la prestación por desempleo que se irá consumiendo igualmente.*

MATERNIDAD Y PATERNIDAD

- Si se produce antes, el ERTE empieza a hacer efecto cuando se termine la IT.
- Si es durante el ERTE, se paraliza la prestación por desempleo y se cobra la maternidad o paternidad por el INSS.





JUBILACIÓN PARCIAL

- El jubilado parcial que mantenga actividad laboral podrá ser incluido en el ERTE y deberá recuperar los tiempos de trabajo no realizados cuando éste termine.
- Si el jubilado parcial acumuló el tiempo de trabajo antes del ERTE, no puede ser incluido en el ERTE.

EXCEDENCIAS

- Si tiene reserva de puesto, al finalizar la excedencia se debe incorporar a la empresa y puede ser incluido en el ERTE si así estaba previsto.
- Si no tiene reserva de puesto, se puede rechazar la solicitud de incorporación si no existe vacante.



TRABAJOS DEL EMPLEADO

- Si el ERTE es de suspensión, el empleado no puede hacer trabajos para la compañía.
- Si el ERTE es de reducción de jornada, no podrá trabajar para la compañía durante el tiempo de jornada que se ha reducido.
- El trabajador puede hacer trabajos por su propia cuenta o prestar servicios para otra empresa. En este caso, se mantiene la prohibición de hacer competencia desleal.

DESPIDOS Y SANCIONES

- Es posible sancionar durante el ERTE.
- Es posible despedir, por causas disciplinarias u objetivas, durante el ERTE. *

COTIZACIONES

- La cotización a la Seguridad Social de los trabajadores incluidos en un ERTE de suspensión o de reducción de jornada se mantiene inalterada. *

RETORNO

- El trabajador tiene obligación de incorporarse a la finalización del ERTE.
- El retorno del empleado debe realizarse en la fecha prevista para ello.
- No será obligatorio hacer un llamamiento específico si existe una fecha de retorno fijada previamente.
- Si existe un retorno escalonado, deberá obedecer a necesidades y criterios objetivos, sin que exista discriminación.
- Todo lo señalado puede modificarse por acuerdo en un ERTE negociado.



REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES (RLT)

- Los miembros de la RLT mantienen su condición durante el tiempo de suspensión del ERTE.
- Tienen preferencia de permanencia al momento de entrar al ERTE, y preferencia de retorno del mismo si éste es escalonado.

* ESPECIALIDADES EN LOS ERTE COMO CONSECUENCIA DEL COVID19

- No es posible la finalización del contrato temporal durante el ERTE de suspensión, y se interrumpe el cómputo de la duración y de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido, debiéndose trabajar cuando finalice el ERTE.
- La prestación por desempleo no se irá consumiendo durante el tiempo del ERTE, y se podrá percibir aunque no se cumplan los requisitos legales para ello.
- No es posible llevar a cabo despidos objetivos fundados en causas que motivan estos ERTE.
- Si la empresa tiene menos de 50 trabajadores queda exonerada de abonar el 100% de las cotizaciones.
- Si tiene 50 o más, la exoneración es del 75%. La exoneración de las cotizaciones está supeditada al mantenimiento del empleo durante 6 meses una vez que finalice el ERTE.
- La realización de un ERTE no impide adoptar medidas posteriores de carácter colectivo (otro ERTE, un ERE, una reducción salarial...), si bien debe tenerse en cuenta que se pueden perder las exoneraciones en las cotizaciones.