

EXPEDIENTE DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO (ERTE)

Ante la posibilidad de que, en algunos centros, se pueda producir un ERTE, os facilitamos información para que podáis transmitirla a las trabajadoras y trabajadores de vuestros colegios.

¿Qué es un ERTE?

Es una medida de carácter temporal que, en la normativa laboral, viene reglamentado en los artículos 45, 47 y 51 del [Estatuto de los Trabajadores](#). Es un mecanismo que permite al empresario **suspender** los contratos de los trabajadores o bien **reducir** su jornada laboral entre un **10 %** y un **70 %**.

¿Cuáles son las causas por las que se puede producir un ERTE?

El empresario podrá suspender el contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor temporal.

En el caso del **Coronavirus**, se entiende que es una suspensión del contrato por **fuerza mayor temporal**, regulada en los artículos 47.3 y 51.7 del [Estatuto de los Trabajadores](#).

¿Pueden los centros plantear un ERTE a los docentes en pago delegado?

A día de hoy no es posible, ya que los docentes siguen impartiendo clase a través del teletrabajo. Además la Administración educativa está pagando su salario, por lo tanto, los centros **no tienen justificación ninguna** para incluirlos en un ERTE.

¿Pueden los centros plantear un ERTE a los docentes que imparten clase en Bachillerato y que no están en pago delegado?

Estos docentes, al igual que los de pago delegado, siguen impartiendo sus clases a través del teletrabajo y los centros siguen percibiendo las mensualidades de los padres por este servicio por lo que **tampoco tendría justificación ninguna incluir a estos trabajadores** en un ERTE.

¿Pueden los centros plantear un ERTE a los trabajadores del PAS?

Si estos trabajadores vienen percibiendo su salario con cargo a la partida de otros gastos de los módulos que la Administración abona a los centros; **el colegio tendría muy difícil** la aplicación del ERTE siempre y cuando la Administración siga abonando dichos módulos.

¿Pueden los centros plantear un ERTE a todos aquellos trabajadores que dependen de los pagos que las familias hacen a los colegios?

En este caso los centros podrían aplicar el ERTE si las familias dejasen de abonar los recibos y el **centro justificara que no puede hacer frente al pago de salarios** al no tener ingresos.

¿Qué recomienda OTECAS a los delegados en la tramitación de un ERTE?

Hay que partir de que un ERTE por causas de fuerza mayor **no exige que se realicen consultas o negociaciones sobre el alcance de la medida solicitada entre los representantes de los trabajadores y la empresa**. OTECAS aconseja que los delegados negocien, dentro lo posible, que la empresa se haga cargo de un porcentaje del salario (el SEPE solo abona el 70 % de la base reguladora) para que los trabajadores sufran la menor merma posible de su salario.

¿Cómo se regula y qué plazos conlleva la tramitación de un ERTE?

El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la totalidad de la tramitación del procedimiento.

La resolución de la autoridad laboral se dictará, previas las actuaciones e informes indispensables, **en el plazo de cinco días desde la solicitud** y deberá limitarse, en su caso, a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa, correspondiendo a esta la decisión sobre la extinción de los contratos, que surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor. **La empresa deberá dar traslado de dicha decisión a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral.**

¿Cuánto tiempo durará el ERTE?

Hasta que terminen las causas que lo han originado, en este caso, por el tiempo que duren las medidas acordadas en el [Real Decreto-ley 463/2020, de 14 de marzo, por el que declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19](#).

¿Qué prestación reciben los trabajadores afectados por un ERTE?

Los trabajadores afectados por un expediente de regulación de empleo temporal, motivado por la crisis sanitaria del COVID-19, tendrán derecho a **percibir la prestación por desempleo aún en el caso de que no hayan cotizado el tiempo suficiente para acceder al subsidio.**

¿Durante cuánto tiempo se cobra la prestación por desempleo y qué cuantía?

Durante el tiempo que dure el ERTE. La cuantía a percibir será el **70 % de la base reguladora**, durante los **180 primeros días**. A partir de ahí, será del **50 % hasta el final de la prestación**. Este tiempo consumido de paro no contará como gastado para el futuro. Y se seguirá cobrando aunque hayamos consumido el periodo máximo de percepción al que tuviéramos derecho.

¿Cuál es la cantidad máxima y mínima que se puede percibir por la prestación por desempleo?

Prestación mínima contributiva (valores actualizados a 2020):

- Prestación contributiva mínima sin hijos **501,98 €**.
- Prestación contributiva mínima con uno o más hijos **671,40 €**.

Estas cantidades se aplican cuando se ha trabajado a jornada completa. En caso de haber trabajado a tiempo parcial, se reduce el límite proporcionalmente.

Prestación máxima contributiva (valores actualizados a 2020):

- Prestación contributiva máxima sin hijos **1.098,09 €**.
- Prestación contributiva máxima con uno o más hijos **1.411,83 €**.

Estas cantidades se aplican cuando se ha trabajado a jornada completa. En caso de haber trabajado a tiempo parcial, se reduce el límite proporcionalmente.

¿Tiene derecho el trabajador a indemnización?

Dado que se trata de una suspensión de contrato, y no una extinción, la persona trabajadora **no tendrá derecho a una indemnización** por parte de la empresa.

¿Cómo se tramita la prestación por desempleo?

A no ser que se regule lo contrario, el trabajador debe gestionar la prestación por desempleo mediante **presentación telemática**, ya que en las oficinas del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), a día de hoy, no hay servicio presencial.

¿Puede obligar la empresa a los trabajadores a coger vacaciones?

No sería legal. El artículo 38.2 del [Estatuto de los Trabajadores](#) establece que «el periodo o periodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones». Es decir se tiene que pactar entre las partes, no imponer.

Además, como trabajadores tenemos derecho a **un preaviso de dos meses**. El artículo 38.3 del [Estatuto de los Trabajadores](#) dice: «el calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador **conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes**, al menos, del comienzo del disfrute».

Las empresas ¿tienen que seguir cotizando a la Seguridad Social?

El [Real Decreto-ley 463/2020](#) de medidas urgentes extraordinarias establece que la **exoneración de cotizaciones** a las empresas que acometan expedientes de regulación de empleo temporales por fuerza mayor será del **75 %** para las empresas que a 29 de febrero de este año tuvieran **más de 50 trabajadores**. Para las de **menos de 50**, la exoneración de pagar la seguridad social será del **100 %**. **Dicha exoneración no tendrá efectos para el trabajador**, manteniéndose la consideración de dicho periodo como efectivamente cotizado a todos los efectos.

¿Cuándo termine el ERTE qué pasa con esos trabajadores?

El ERTE es una medida temporal. Así que cuando cesen las causas que lo originaron, las **empresas están obligadas a reincorporar a sus puestos de trabajo**, a todas las personas afectadas.

¿Tiene la empresa que mantener algún compromiso por beneficiarse de las medidas extraordinarias aprobadas en el Real Decreto-ley?

La empresa estará sujeta al compromiso de mantener el empleo durante el plazo de **seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad**.