**¿CÓMO AFECTA UN ERTE A LAS VACACIONES Y LAS PAGAS ‘EXTRA’?**

Más de tres millones de trabajadores se han visto afectados por un Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) en las últimas semanas. Estas personas siguen estando en alta en la Seguridad Social y reciben una prestación por desempleo hubieran cotizado por ella o no. Además, lo hacen con contador a cero, es decir, sin consumir tiempo de paro.

Sin embargo, esta situación tiene algunas implicaciones en el cobro de las pagas extraordinarias y también en los días de vacaciones. Y es que, en situación de ERTE no se devengan vacaciones ni pagas extraordinarias.

“Cuando a una empresa le han admitido un ERTE, debe comunicarlo a los trabajadores y si es de tipo suspensivo, debe liquidar a los trabajadores afectados. Esto es, pagarles los días que han trabajado ese mes y la parte proporcional de la paga extra que le corresponda, así como las vacaciones no disfrutadas.

Un trabajador afectado por un ERTE suspensivo ni devenga salario ni vacaciones porque la relación laboral está suspendida temporalmente”, explica Luis Jiménez-Arellano, responsable del área de Derecho Laboral del bufete Mas y Calvet.

La situación es distinta si el ERTE no ha supuesto la suspensión total de la jornada de trabajo sino una reducción. En este caso, “el trabajador, como sigue trabajando debe cobrar, pero de forma proporcional al tiempo dedicado. Igualmente pasará con respecto a la paga extra que se devengue en ese periodo y con el devengo de sus vacaciones, que será proporcional al tiempo trabajado”, apunta el abogado.

Esto significa que la paga extraordinaria de un trabajador que haya sufrido un ERTE de reducción de jornada será menor, ya que su tiempo de trabajo también se ha visto reducido. De la misma forma ocurre con las vacaciones.

Jiménez-Arellano añade que “para el cálculo (de la prestación por desempleo) se tiene en cuenta la parte proporcional que corresponda de la prorrata de las pagas extra. Pero -de hecho- no hay abono de pagas extras en la prestación por desempleo”.

**Disfrute de las vacaciones**

Fuentes sindicales explican que en el caso de las vacaciones no disfrutadas por estar en situación de ERTE deben disfrutarse cuando el empleado se reincorpore a la empresa.

Además, las mismas fuentes alertan que en el caso de las pagas extraordinarias pueden abonarse con retraso si el ERTE perdura durante las fechas en las que suele pagarse. Esa parte proporcional, “no es negociable”, apuntan.