**ERTE POR CORONAVIRUS: CÓMO Y CUÁNTO SE COBRA (MÁXIMOS Y MÍNIMOS)**

ERTE por coronavirus: cantidades máximas y mínimas al mes. Te mostramos una guía sencilla sobre cómo y cuánto se cobra durante el Estado de Alarma.

Con la crisis del coronavirus están aflorando una serie de términos que hasta hace apenas unas semanas nos resultaban un tanto desconocidos. Uno de ellos es el Expediente de Regulación de Empleo Temporal (ERTE). Este procedimiento lo deben realizar aquellas empresas que por diferentes causas tienen que suspender de forma temporal la totalidad o parte de su actividad. Esto supone la suspensión de los contratos de trabajo o la reducción temporal de la jornada laboral. Una situación en la que se están viendo envueltas muchas empresas en nuestro país.

Si la empresa comunica al trabajador que ha solicitado un ERTE, este no debe realizar ninguna gestión. Solo tendrá que dar su conformidad a la empresa, ya que durante la tramitación la empresa ha de hacer constar que todos los trabajadores han sido informados de la situación de ERTE.

**Cómo cobrar un ERTE por coronavirus**

Si bien es la empresa la que se encarga de realizar todos los trámites, el trabajador debe solicitar el complemento por hijo a cargo si le corresponde. Además, es recomendable consultar la vida laboral en la Seguridad Social para asegurarse de que la empresa no ha realizado ningún trámite de reducción de jornada o suspensión sin usar el proceso de ERTE. De no percatarnos de ello, no tendríamos derecho a recibir la correspondiente prestación.

Para cobrar esta prestación no hace falta tener la cotización mínima que sí se pide en circunstancias normales. Además, este período no computará como paro consumido bajo ninguna circunstancia. Hay que tener en cuenta también que, si el trabajador firma un contrato con otra empresa durante este tiempo, queda fuera del ERTE.

**Cuánto se cobra en un ERTE por coronavirus**

El ERTE es un recurso que garantiza a los trabajadores cobrar al menos el 70% de la base reguladora mientras dure la crisis. No obstante, cada compañía puede aplicar alguna mejora a este porcentaje. Para calcular la base reguladora se tiene en cuenta el promedio de los 180 días anteriores al ERTE. Por tanto, hay que sumar las bases de cotización de los últimos 6 meses y dividir el resultado entre 6. Para conocer cuál es nuestra base de cotización, podemos solicitar un informe en la Seguridad Social.

No obstante, en la mayoría de las ocasiones coincide con el 70% del salario mensual, incluyendo la parte proporcional de las horas y pagas extra. No entran dentro de este cálculo conceptos como las dietas o gastos de transporte retribuidos, ni los gastos de cursos de formación, etc. La cosa cambia si la empresa lo que solicita en el ERTE es la reducción de la jornada y no la suspensión del contrato. En este caso, se cobra el salario normal por el porcentaje de jornada que se trabaja y la parte que nos corresponda del paro por la no trabajada.

A pesar de todo lo anterior, la prestación por ERTE tiene unos máximos y unos mínimos.

Las cuantías máximas:

- Para quien no tenga hijos a su cargo son de 1.089,09 euros

- Si tiene un hijo, la cantidad será de 1.254,86 euros

- Si tiene dos o más hijos se cobrará un máximo de 1.411,83 euros

Las cuantías mínimas:

- Para quien no tenga hijos a su cargo son de 501,98 euros

- Si tiene uno o más hijos, la cantidad será de 671,40 euros

La base reguladora es la media de la base de cotización que el trabajador ha tenido durante un tiempo determinado. Es una parte del salario bruto que nuestra empresa nos retiene cada mes para entregársela a la Seguridad Social en nuestro nombre.

**Cómo solicitar un ERTE por el coronavirus**

La situación excepcional que estamos viviendo permite que se agilicen los procedimientos de tramitación de un ERTE. En primer lugar, la empresa tiene que comunicar la solicitud del ERTE a los trabajadores y a la representación sindical. La empresa debe presentar una solicitud ante la autoridad laboral competente. Junto a ella, hay que incluir un informe que justifique la pérdida de actividad como consecuencia del coronavirus y la correspondiente documentación acreditativa.

Una vez presentada la solicitud, la autoridad laboral verificará la existencia de fuerza mayor para tramitar el ERTE. Tras esto, dictará la resolución declarativa de la existencia o no de fuerza mayor en un plazo de 5 días desde la presentación de la solicitud. En el momento en el que la autoridad laboral reconozca la situación de fuerza mayor, la empresa debe comunicar a sus trabajadores las medidas de suspensión de los contratos o la reducción de la jornada. Medidas que surtirán efecto desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

Tras realizar dicha comunicación, a los trabajadores se les podrá reconocer la prestación por desempleo. Durante el ERTE, la empresa no tiene que dar de baja a los trabajadores en la Seguridad Social, ya que siguen de alta. No obstante, durante el periodo fijado por el ERTE la empresa no tiene que abonar retribuciones o cuotas de Seguridad Social a los trabajadores. Solo en el supuesto de que el ERTE contemple la reducción de jornada, la empresa solo abonará la parte proporcional correspondiente a la jornada realizada.