**ASÍ AFECTA UN ERTE EN CASO DE BAJA POR ENFERMEDAD, MATERNIDAD O PATERNIDAD**

El SEPE resuelve qué pasa cuando ya se está en esta situación o se inicia en el ERTE

Los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) se han convertido en el principal instrumento de las empresas para gestionar el golpe del coronavirus en el empleo. Entrar en uno supone la suspensión del empleo y pasar a cobrar el 70% de la base reguladora media de los 180 días previos a entrar en el ERTE, o menos si no se llega a esos seis meses.

Tal y como ha sucedido en diversos ERTE presentados en grandes empresas, las empleadoras pueden completar el salario de los trabajadores hasta el 100%. Pero si se pone el foco en determinadas situaciones, como trabajadores que están de baja al darse el expediente o que disfrutan del permiso de maternidad y paternidad, ¿qué sucede con ellos?

Los casos se pueden resolver según la casuística, en base a las respuestas de las guías del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). En resumen, en todo caso, es que no se pierden derechos y unas prestaciones van sustituyendo a otras cuando entran en vigor o vencen.

**¿Qué pasa si estoy de baja y la empresa hace un ERTE?**

Si la empresa presenta un ERTE de suspensión o reducción de jornada, “no le afectarán sus medidas hasta que presente el alta médica”, explican desde el SEPE.

Poniendo un ejemplo, si una persona está de baja en febrero y la empresa hace un ERTE en marzo por tres meses, si le dan el alta después de la fecha del ERTE, por ejemplo, en abril, “en ese momento le afectaría la medida de suspensión, acreditando la finalización de la incapacidad temporal con la presentación del parte de alta médica”.

**¿Qué pasa si estoy de baja por maternidad o paternidad?**

Respuesta muy similar a la anterior. El ERTE no afectará hasta que “finalice el periodo de descanso por maternidad o el permiso por paternidad”.

**¿Qué pasa si la baja arranca durante el ERTE?**

Si se iniciara una baja de incapacidad temporal por contingencia común durante el ERTE, “el 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, con el consumo correspondiente de días de prestación”. La baja por coronavirus se considera de incapacidad temporal.

En un caso práctico, si un trabajador afectado por un ERTE que va del 1/03/2020 al 31/8/2020 tiene reconocida una prestación de 720 días de duración. Si en el mes de abril está de baja (30 días), el SEPE, por delegación del INSS, le abonaría la prestación de incapacidad temporal en la misma cuantía que la de la prestación de desempleo. Los 30 días en incapacidad temporal se consumen de la duración de la prestación (720 días de prestación-30 días percibidos por baja= 690 días de prestación quedan al acabar la baja).

Si se iniciara una baja por maternidad o paternidad durante el ERTE “se le suspenderá el pago de la prestación por desempleo y empezará a cobrar la prestación por maternidad o paternidad, gestionada directamente por la Seguridad Social. Una vez que termine la prestación por maternidad o paternidad, se reanudará la prestación por desempleo durante el tiempo que le quedara por percibir (haciendo el cálculo como en el caso anterior) y la cuantía que le correspondiera en el momento de la suspensión”, se apunta.

**¿Cómo se justifica una baja por incapacidad si enfermo durante un ERTE?**

En esta casuística, no descartable pensando que un trabajador puede enfermar de coronavirus, si se da una baja por incapacidad mientras se cobra el paro durante un ERTE, se debe presentar ante el Servicio Público de Empleo Estatal el parte de baja médica y, en su caso, los partes de confirmación, así como el alta médica. “La situación de incapacidad temporal no interrumpirá el abono de la prestación”; apuntan desde el SEPE.

**¿Qué pasa si estoy en excedencia por cuidado de mi hijo o hija y la empresa hace un ERTE?**

” Si su empresa lleva a cabo un procedimiento de regulación de empleo mientras usted está en excedencia, continuará en período de excedencia y la regulación de empleo le afectará cuando finalice dicho periodo”, explica el SEPE.