**ERTE CON REDUCCIÓN DE JORNADA: CUÁNTO SE COBRA Y CÓMO**

Para el cálculo de la base reguladora de la prestación por desempleo, se tendrán en cuenta hasta el 100% de las bases de cotización que le hubieran correspondido de haber mantenido el trabajo sin reducción

El expediente de regulación temporal de empleo (ERTE) por fuerza mayor se puede llevar a cabo mediante la suspensión temporal de los contratos o a través de la reducción de jornada. Si la empresa opta por esta segunda opción, la reducción ha de ser de entre un 10% y un 70% y puede concretarse restando horas de la jornada de trabajo habitual o disminuyendo el número de días de trabajo a la semana.

Sea cual sea la opción escogida para reducir la jornada, los trabajadores afectados cobrarán por una parte el salario normal correspondiente a la parte de la jornada trabajada (a cargo de la empres) y, por otra, la prestación de desempleo correspondiente a la que ha sido reducida, que les abonará el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

Para calcular el paro aplicable a las horas no trabajadas se sigue la mismo criterio que en los ERTE que han optado por suspender los contratos. Esto quiere decir que los trabajadores afectados deberán cobrar al menos el 70% de su base reguladora. La diferencia está en que, como ya hemos dicho, en su caso este porcentaje no se aplica sobre el total de las horas que componen la jornada; únicamente se calcula sobre las horas reducidas.

Al igual que en todos los casos en los que se aplica un ERTE de fuerza mayor, la empresa tiene potestad para aplicar una mejora y elevar este 70% hasta dónde considere oportuno. También es la empresa la que debe realizar todos los trámites ante el SEPE. Al trabajador únicamente le corresponde solicitar (si es que le corresponde) el complemento por hijo, un trámite que el Gobierno aún no ha explicado cómo se realizará.

Hay que recordar que también en todos los casos de ERTE por fuerza mayor, el trabajador tendrá derecho a esta prestación con independencia de que cumpla o no los requisitos legales que en condiciones normales se exigen para tener derecho al paro (haber trabajado y cotizado durante, al menos, 360 días dentro de los seis años anteriores a la situación de desempleo) y sin que este período computen como meses consumidos de paro.

**Solicitar la reducción de jornada en ERTE**

Por otra parte, independientemente de las medidas adoptadas por la empresa, el trabajador puede solicitar la reducción de jornada por causas derivadas del coronavirus. Concretamente, podrá hacerlo si acredita el deber de atender a algún familiar de hasta segundo grado de consanguinidad que por edad, enfermedad o discapacidad necesiten cuidado personal como consecuencia directa del Covid-19 o que por decreto de la autoridad competente se hayan visto afectadas por el cierre de colegios o centros de día, entre otros.

Si se dan las circunstancias, será decisión del empleado elegir las medidas concretas que mejor se adapten a sus necesidades, pero éstas han de ser proporcionales la situación de la empresa y estar consensuadas con ella. Si es así podrá reducir su jornada hasta en un 100% con la consecuente reducción del salario y sin derecho al desempleo ya que esta reducción no ha seguido los procedimientos para poderte acogerse a los beneficios del ERTE. En caso de no alcanzar un acuerdo con la empresa será necesario acudir a la jurisdicción social.

**Reducción anterior al ERTE**

Por otra parte, hay trabajadores a los que la crisis ya les ha pillado cuando por distintos motivos tenían una reducción de jornada. En estos casos, lo primero que hay que dejar claro es que todos los asalariados de la empresa, con independencia de la duración de su jornada laboral, pueden ser incluidos en un procedimiento de regulación de empleo cobrando el desempleo correspondiente a la jornada reducida a causa del ERTE.

Si la reducción de jornada es por guarda legal (cuidado directo de un menor de 12 años o persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida) para el cálculo de la base reguladora de la prestación por desempleo, se tendrán en cuenta hasta el 100% de las bases de cotización que le hubieran correspondido de haber mantenido el trabajo sin reducción respetando siempre las cuantías máximas y mínimas establecidas.

Si ya se tiene una adaptación de la jornada antes de la adoptación del ERTE por conciliación, cuidado de hijos o familiares o alguno de los derechos de conciliación previstos en el ordenamiento laboral se podrá renunciar a ella temporalmente (llevarla al 100% de la jornada) o pactar su modificación siempre que las circunstancias estén relacionadas con el Covid-19. La solicitud debe limitarse al periodo excepcional de duración de la crisis sanitaria.