

Escenario	Objeto	Derecho prestación	Forma	Condiciones económicas	Legislación
ERTE	El contrato podrá suspenderse temporalmente por causas de fuerza mayor. Durante la suspensión se exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar	<ul style="list-style-type: none"> Si tienes cotizados al menos 360 días Si < 360 días y tu renta < 75 % del SMI. El importe, será del 70% los seis primeros meses y el 50 % a partir 7º 	Apertura del proceso de consultas con los representantes de los trabajadores .Se puede acudir a mediación o arbitraje entre las partes. El empresario notificará a la autoridad laboral su decisión	No hay derecho a indemnización	ART 45 1 Y 2 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES. ART 47 ET Y ART 51 ET
ERE	Extinción de contratos fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un periodo de noventa días, la extinción afecte al menos 10 personas empresas <100, 10% 100-300 trabajadores y 30 para el resto	<ul style="list-style-type: none"> SI 	Apertura del proceso de consultas con los representantes de los trabajadores .Si el periodo de consultas concluye con acuerdo, la autoridad laboral, deberá dictar su resolución, autorizando la extinción de las relaciones laborales	Poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. MÍNIMO POR LEY A EXCEPCIÓN DEL ACUERDO NEGOCIADO	ART. 51 ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES. ART 53 ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES
JORNADA IRREGULAR	La empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada	<ul style="list-style-type: none"> NO 	Mediante convenio colectivo	La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima será exigible según lo acordado en convenio colectivo.	ART. 34 E.T.
DESPIDO INDIVIDUAL	El contrato podrá extinguirse: por ineptitud del trabajador, por falta de adaptación trabajador o cuando concurra causas artículo 51.1	<ul style="list-style-type: none"> NO 	Comunicación escrita al trabajador expresando la causa.	Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de 5 días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión o el abono de una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades. ver Apartado B ART. 53.	ART.51.1, ART 52, 53 Y 56 E.T.
PERMISO RETRIBUIDO	El trabajador, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por boda, fallecimientos parientes, etc.	<ul style="list-style-type: none"> NO 	El trabajador, previo aviso y justificación.	Las mismas que tendría en caso de estar trabajando	ART. 37. 3 E.T.
PERMISO NO RETRIBUIDO	No se encuentran regulados en el Estatuto de los Trabajadores y se regulan por convenio colectivo	<ul style="list-style-type: none"> NO 	Solicitud por los medios recogidos en el Convenio Colectivo o acuerdo de la empresa.	No tiene derecho a remuneración, mientras dure el permiso.	ART. 37 E.T., Convenios Colectivos o Acuerdos Empresa.
REDUCCION JORNADA	Se encuentran regulados en el ART. 37 E.T. En el resto de los casos sería de aplicación un contrato a tiempo parcial.	<ul style="list-style-type: none"> NO 		Las que se estimen en cada caso.	ART. 12, 37 y para ERTES ART 45 1 Y 2 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES. ART 47 ET Y ART 51 ET
AISLAMIENTO CORONAVIRUS	Se considera incapacidad temporal por incapacidad común. (De momento).	<ul style="list-style-type: none"> NO. Derecho al cobro de prestación por incapacidad temporal. 	Los partes médicos de baja, confirmación de la baja y alta.	60% de la base reguladora desde el 4º día de la baja hasta el 20º inclusive. el 75% desde el día 21 en adelante. Base reguladora = resultado de dividir el importe de la base de cotización del trabajador en el mes anterior al de la fecha de iniciación de la incapacidad por el número de días a que dicha cotización refiere	R.D. 231/ 2017 y R.D.L 28/2018, además de otra legislación complementaria.
TELETRABAJO	Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar teletrabajo por causas de conciliación.	<ul style="list-style-type: none"> NO 	Solicitud del trabajador a la empresa que se pondrá en contacto con ella para pactar las condiciones del mismo.	Las mismas que tendría en caso de seguir trabajando de forma presencial	ART. 34 . 8 E.T.