

PREGUNTAS FRECUENTES EN RELACIÓN AL ERTE POR FUERZA MAYOR COVID-19

ÍNDICE

¿QUÉ ES UN EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL (ERTE)?.....	2
¿QUÉ EFECTOS TIENE EN EL EMPLEADO EL ERTE POR CAUSA DE FUERZA MAYOR?	2
¿QUÉ SALARIO O PRESTACIÓN ECONÓMICA PERCIBE EL TRABAJADOR AFECTADO POR ERTE?	2
¿QUÉ DURACIÓN TIENE UN ERTE POR CAUSA DE FUERZA MAYOR?	2
¿DEBE EL EMPLEADO REALIZAR ALGUNA GESTIÓN PARA COBRAR DEL SEPE (SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL)?	2
¿DESDE CUÁNDO TIENE EFECTOS EL ERTE POR CAUSA MAYOR?	3
¿SE MANTIENE TRAS EL ERTE LA COBERTURA DE DESEMPLEO CONSUMIDA EN EL MISMO?.....	3
¿QUÉ OCURRE CON AQUELLOS TRABAJADORES QUE NO TENGAN GENERADO DESEMPLEO?.....	3
¿PUEDE SER INCLUIDO UN TRABAJADOR EN EL ERTE SI SE ENCUENTRA DE BAJA MÉDICA O MIENTRAS SE PERCIBA LA PRESTACIÓN POR PATERNIDAD O MATERNIDAD?	3
¿SE PERCIBEN DURANTE EL ERTE PAGAS EXTRAORDINARIAS O SE DEVENGA VACACIONES?.....	3
¿TIENE DERECHO EL TRABAJADOR INCLUIDO EN UN ERTE A PERCIBIR INDEMNIZACIÓN?	4
¿PUEDE EL TRABAJADOR AFECTADO TRABAJAR PARA OTRA EMPRESA DURANTE EL ERTE?.....	4
¿DEBE NEGOCIARSE CON RLT (REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES) EL ERTE EN CASO DE FUERZA MAYOR?	4
¿CONTINUARÉ TENIENDO ACCESO A AREAS LIVING Y EL APS PERSONAL SITE DURANTE EL ERTE?.....	4

¿QUÉ ES UN EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL (ERTE)?

Ante la dificultad de continuidad de la actividad económica, el empresario puede suspender el contrato o reducir la jornada de sus trabajadores de manera temporal siempre que acredite existencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o aquellas derivadas de causa de fuerza mayor como es la situación de emergencia por CORONAVIRUS.

¿QUÉ EFECTOS TIENE EN EL EMPLEADO EL ERTE POR CAUSA DE FUERZA MAYOR?

EL ERTE implica:

- La suspensión del contrato.
- El cese en la prestación de servicio por parte del trabajador.
- La exoneración de la obligación del empresario de abonar salarios.
- La percepción de prestación económica por parte del SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal).
- Cotización a la Seguridad Social del trabajador por parte de la empresa salvo bonificación o exoneración por circunstancias especiales.

¿QUÉ SALARIO O PRESTACIÓN ECONÓMICA PERCIBE EL TRABAJADOR AFECTADO POR ERTE?

El SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal) abonará un 70% de base reguladora calculada sobre el salario de los últimos 180 días o durante el período anterior cotizado en el caso de que la duración del contrato hubiere sido inferior.

¿QUÉ DURACIÓN TIENE UN ERTE POR CAUSA DE FUERZA MAYOR?

El ERTE se mantendrá mientras dure la causa que lo originó, es decir, mientras dure el estado de alarma por la situación sanitaria y se prolongará hasta que las autoridades decreten su finalización.

¿DEBE EL EMPLEADO REALIZAR ALGUNA GESTIÓN PARA COBRAR DEL SEPE (SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL)?

En situación normal de ERTE el trabajador afectado debería presentar solicitud de desempleo en el SEPE, una vez aprobado el ERTE.

No obstante, en la circunstancia actual excepcional por causas sanitarias, las oficinas del SEPE están cerradas al público para evitar contagios y se prevé que la administración facilite el proceso vía telemática o incluso quizás legitime a las empresas a hacerlo en nombre del empleado. En los próximos días se conocerá las disposiciones del Ministerio de trabajo al respecto y le informaremos puntualmente.

¿DESDE CUÁNDO TIENE EFECTOS EL ERTE POR CAUSA MAYOR?

En el caso que nos ocupa y debido a la normativa específica en situación de estado de alarma por COVID-19, el ERTE debe ser aprobado por la autoridad laboral para su aplicación en un plazo máximo de 14 días y tiene efectos desde la fecha de la causa que lo originó, es decir, desde que el inicio de vigencia del estado de alarma.

¿SE MANTIENE TRAS EL ERTE LA COBERTURA DE DESEMPLEO CONSUMIDA EN EL MISMO?

Excepcionalmente en esta circunstancia se repondrá el periodo consumido a los trabajadores afectados, de acuerdo con los criterios del Ministerio de Trabajo publicados por la situación del COVID-19.

¿QUÉ OCURRE CON AQUELLOS TRABAJADORES QUE NO TENGAN GENERADO DESEMPLEO?

Normalmente para percibir la prestación por desempleo es necesario haber trabajado y cotizado al menos 360 días dentro de los 6 años anteriores.

Excepcionalmente en esta ocasión y según los criterios del Ministerio de Trabajo, podrán acogerse a la prestación de desempleo por ERTE incluso aquellos trabajadores que no hubieran cumplido esta condición o lo hubiesen consumido previamente.

¿PUEDE SER INCLUIDO UN TRABAJADOR EN EL ERTE SI SE ENCUENTRA DE BAJA MÉDICA O MIENTRAS SE PERCIBA LA PRESTACIÓN POR PATERNIDAD O MATERNIDAD?

El trabajador de baja médica está en situación de suspensión de contrato y no se le incluirá en el ERTE hasta que obtenga el alta médica siempre que se mantengan las condiciones para ello. Por otro lado, en caso de que la persona trabajadora tenga el contrato en suspenso por maternidad o paternidad podrá ser incluido en el ERTE si persisten las condiciones para su mantenimiento.

¿SE PERCIBEN DURANTE EL ERTE PAGAS EXTRAORDINARIAS O SE DEVENGA VACACIONES?

No, en ninguno de los dos casos. El cálculo de la prestación ya incluye la parte proporcional de las pagas al haberse calculado según la cotización de los últimos 180 días. En cuanto a las vacaciones, al no haber prestación de servicio o trabajo efectivo, no corresponde la generación de días de vacaciones.

¿TIENE DERECHO EL TRABAJADOR INCLUIDO EN UN ERTE A PERCIBIR INDEMNIZACIÓN?

No. La relación laboral no se ha extinguido, sino que permanece suspendida por lo que no corresponde indemnización alguna.

¿PUEDE EL TRABAJADOR AFECTADO TRABAJAR PARA OTRA EMPRESA DURANTE EL ERTE?

Sí. El trabajador podrá trabajar para otra empresa sin causar baja en la de origen. Se trata del pluriempleo. El trabajador dejará de percibir la prestación por parte del SEPE y la empresa de origen seguirá cotizando por la base mínima.

¿TIENE LA EMPRESA OBLIGACIÓN DE COMPLEMENTAR LA PRESTACIÓN DURANTE EL ERTE?

No.

¿DEBE NEGOCIARSE CON RLT (REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES) EL ERTE EN CASO DE FUERZA MAYOR?

No, dada la excepcionalidad de la situación no se requiere negociación, aunque sí informar a la RLT de acuerdo con el Ministerio de Trabajo en la situación generada por el COVID-19. El expediente podrá ser revisado por la inspección de trabajo y emitir informe si fuere requerido por la autoridad laboral que aprobará o denegará la solicitud del mismo.

¿CONTINUARÉ TENIENDO ACCESO A AREAS LIVING Y EL APS PERSONAL SITE DURANTE EL ERTE?

Sí, durante el ERTE podrás acceder a Areas Living y al APS (Personal site) para realizar los trámites que requieras, y/o para finalizar la formación online que estés cursando en Areas Living. También tendrás acceso a la escuela online de *Education First* en caso de que estés matriculado en el Curso de Inglés para Tod@s.

En caso de cualquier duda los empleados de AREAS puede hacerla llegar por email a rrhh.espana.portugal@areas.com