

## NOTA INFORMATIVA AL TRABAJADOR AFECTADO POR UN EXPEDIENTE REGULACION DE EMPLEO TEMPORAL (ERTE) DERIVADO DEL CORONAVIRUS

### SITUACIÓN DEL TRABAJADOR

1. En primer lugar, su propio nombre nos da una de las claves principales de esta medida que aplican las empresas: **la temporalidad**. El descenso de la actividad de la empresa en un periodo concreto de tiempo y debido a causas excepcionales como las que estamos viviendo en estos momentos, justifica la **suspensión del contrato a la plantilla o parte de ella, o la reducción forzosa de la jornada de trabajo**.
2. Durante la suspensión del contrato, el trabajador continúa vinculado a la empresa pero sin derecho a percibir su sueldo, ni el resto de complementos como pagas extra o vacaciones.
3. Al contrario que en el caso de los ERE, los trabajadores afectados por un ERTE **no tienen derecho a cobrar indemnización**. Sin embargo, terminada la situación excepcional, se reincorporan a la empresa.

### PRESTACION POR DESEMPLEO DERIVADA DE UN ERTE

1. Los trabajadores afectados por un ERTE se encuentran en situación legal de desempleo. Por lo tanto, tienen derecho a la prestación por desempleo durante el tiempo que su empresa mantenga el ERTE, **sin que esos días cuenten como gastados a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos de futuras prestaciones por desempleo no derivadas de un ERTE por estado de alarma**,
2. En el caso de que un trabajador afectado por un ERTE **no cumpla con los 360 días cotizados**, debido a las medidas extraordinarias adoptadas, podría beneficiarse de la prestación por desempleo en **el tiempo que dure el estado de alarma**, sin importar en número de días que tenga cotizados.

### CUANTIA DE LA PRESTACIÓN DE DESEMPLEO DURANTE EL ERTE

En cuanto a la cuantía que se percibe cuando se está en una situación de ERTE, es del **70 % de la base reguladora** de los seis primeros meses (**del día 1 al 180**) y del **50 % en adelante** (**del día 181 al final de la prestación**)

Para saber la prestación que se recibirá habrá que calcular el promedio de las bases reguladoras **de los 180 últimos días cotizados**. En este caso, se trata de sumar las bases de los seis meses anteriores al ERTE y dividirlo entre seis para calcular la base reguladora mensual.

Un ejemplo práctico: si una persona cobra un salario bruto de 1000 euros al mes, durante los **primeros seis meses cobrará 700 euros** de paro y a partir del séptimo y, hasta un máximo de dos años, **500 euros**.

## TRAMITACIÓN DE ALTA COMO DEMANDANTE DE EMPLEO EN EL SEPE

### ¿Debo darme de alta en el paro cuando mi empresa presenta un ERTE durante la crisis sanitaria?

No. Durante el período de vigencia de las medidas excepcionales, las inscripciones son automáticas. La empresa que promueve el ERTE comunica el listado de afectados. Si la Autoridad Laboral valida el expediente como ERTE sujeto a las causas reguladas en el decreto, los trabajadores son dados de alta en el sistema hasta que finalice dicho ERTE. **Por tanto, no tiene que solicitar cita previa con el SEPE, será la empresa la que facilite los datos pertinentes al trabajador** para el cobro de la prestación por desempleo ya que la gestión de su prestación se tramitará entre su empresa y el SEPE.

### ¿Tengo que renovar la demanda de empleo mientras dure el ERTE?

En condiciones normales, el trabajador **estaría obligado a renovar la demanda de empleo**. Sin embargo, al tratarse de un caso excepcional en estado de alarma y puesto que las oficinas físicas estarán cerradas, las demandas de empleo **se renovarán de forma automática**.

### ¿Qué hago si se me pasan los plazos del SEPE por imposibilidad de realizar los trámites en estos días?

Todas las solicitudes de alta inicial o de reanudación de prestaciones por desempleo se considerarán presentadas en plazo, a efectos de determinar la fecha de nacimiento y la duración del derecho, presentadas por cualquier cauce durante el periodo de vigencia de la situación excepcional.

## SUPUESTOS DE BAJA O INCAPACIDAD TEMPORAL TRABAJADORES

En el caso de que el trabajador afectado por un ERTE o por una reducción de jornada se encuentre en situación de incapacidad laboral, o bien de baja por un permiso de maternidad o paternidad, las medidas adoptadas por la empresa **no le afectarán hasta que presente el alta médica** o finalice el periodo de permiso maternal o paternal.

Si durante la vigencia del proceso de regulación de empleo se produce una situación de incapacidad temporal con contingencias comunes, el Servicio Público Estatal (SEPE), por delegación del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), **abonará al trabajador la prestación por incapacidad temporal**. Si se da este supuesto, la persona contratada por la empresa recibirá una cuantía igual a la prestación por desempleo, con el consumo correspondiente de días de prestación.

Además, en situación de maternidad o paternidad, **se le suspenderá al trabajador el pago de la prestación por desempleo** y comenzará a cobrar la prestación correspondiente por dicha baja, que será directamente gestionada por INSS. Tras el término de dicha baja, el empleado pasará a percibir de nuevo la prestación por desempleo.

