

## **PREGUNTAS Y RESPUESTAS SOBRE EL ERTE 2020**

### **1. ¿Qué es un ERTE y en qué consiste?**

Un ERTE (expediente de regulación temporal de empleo) es una medida temporal que puede consistir en una suspensión temporal de contratos o de reducción de jornada. Durante el tiempo que dure el ERTE, se extinguen las obligaciones recíprocas de trabajar y abonar salarios.

En el caso concreto de este ERTE, el que nos van a aplicar en AIR EUROPA, corresponde a la empresa la decisión sobre la aplicación de medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada. AIR EUROPA ya nos ha adelantado que va a optar por la suspensión de los contratos por meses completos, a excepción del mes que nos programen 10 días a cada uno.

### **2. ¿Cuánto cobraré?**

El importe de la prestación, teniendo en cuenta las cuantías máximas y mínimas, será del 70% de la base reguladora los seis primeros meses, y del 50% a partir del séptimo mes. La base sobre la que se calcula dicho porcentaje es la base reguladora (aparece en la nómina como TOTAL SEGURIDAD SOCIAL), en la parte inferior izquierda del final de la nómina. Pero hay unos topes, que van en función de la situación familiar de cada uno. Es decir, por mucho que haya cotizado un trabajador, la cuantía máxima que cobrará del SEPE (Servicio Público de Empleo) es la siguiente:

- TCP sin hijos: 1.098,09€ mensuales.
- TCP con 1 hijo: 1.254,86€ mensuales.
- TCP con 2 o más hijos: 1.411,83€ mensuales.

AIR EUROPA no complementará con ninguna cantidad ese importe.

Una novedad de este ERTE es que el derecho al cobro de la prestación por desempleo no viene condicionado a que el trabajador haya cotizado el período mínimo de 360 días, y además el tiempo en que se perciba esta concreta prestación no computa a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos, con lo que no tendría repercusión a la hora de cobrar dicha prestación si fuera necesario en un futuro, en caso, por ejemplo, de despido.

Los TCP indefinidos a tiempo parcial cobrarán sobre la cantidad resultante de aplicar los porcentajes anteriormente descritos, el porcentaje correspondiente según el grado de ocupación. Hay que tener en cuenta que aquellos que durante el último año, no hayan estado más de un mes en periodo de inactividad, el grado de ocupación será del 100%.

Los TCP fijos discontinuos, a los que se les ha revocado el llamamiento para empezar a trabajar el 4 de mayo como consecuencia del COVID 19, podrán solicitar la prestación por desempleo ya que no se va a pedir cotización previa y se resetearán los contadores a los efectos de los porcentajes de topes, es decir, no aplicará la reducción del porcentaje del 70% al 50% una vez hayan transcurrido los 6 primeros meses.



### 3. ¿Tengo que pagar IRPF y Seguridad Social?

Sí, en este caso hay que pagar ambas cosas. La cuantía depende de varios factores, y es diferente para cada trabajador. Durante la duración de este ERTE, AIR EUROPA está exenta en un 75% de su obligación de cotizar por nosotros a la Seguridad Social. Dicha exoneración del abono de la aportación empresarial no incidirá en el trabajador, pues respecto al mismo, el período de suspensión se considerará como efectivamente cotizado a todos los efectos. Los trabajadores, en cambio, continuarán cotizando al 100%.

### 4. ¿Cuál es el procedimiento en caso de ERTE en cuanto a documentación, se ocupa la empresa o son los trabajadores los que tienen que hacerlo?

Los trabajadores afectados por ERTE no realizarán trámite alguno en relación con su alta en la demanda de empleo. La Dirección General de Trabajo competente remitirá la relación de los trabajadores afectados a la Dirección General del Servicio Público de Empleo, que tramitará de oficio el alta de la demanda de empleo y se la remitirá al trabajador, preferentemente por medios telemáticos. Por tanto, no será necesario que los trabajadores se desplacen a su Oficina de Empleo. Pero los trabajadores si tendrán que solicitar el cobro de la prestación por vía telemática, salvo que finalmente Air Europa se ocupe de toda la gestión tal y como hemos solicitado.

En caso contrario, se puede solicitar el paro por internet, para lo cual es necesario tener certificado digital, DNI electrónico o usuario y contraseña [cl@ve](#).

Para solicitar el paro por internet deberás acceder a la Sede Electrónica del SEPE (en la dirección <https://sede.sepe.gob.es>), ir al apartado "Procedimientos y servicios electrónicos" y hacer clic en "Personas"; dentro de este apartado selecciona el enlace "Solicite su prestación".

Para llevar a cabo esta solicitud la ley normalmente da un plazo de 15 días, pero el RD 8/2020 establece como particularidad de este ERTE que durante el período de vigencia de las medidas extraordinarias derivadas de la situación de alarma, que conlleven la limitación de la movilidad de los ciudadanos, o que atañen al funcionamiento de los servicios públicos, cuya actuación afecte a la gestión de la protección por desempleo, la presentación de las solicitudes de alta inicial o reanudación de la prestación y el subsidio por desempleo **realizada fuera de los plazos establecidos legalmente no implicará que se reduzca la duración del derecho a la prestación correspondiente**.

### 5. ¿Se negociará este ERTE con los sindicatos, como en los ERTE/ERE anteriores?

No, ésta es una de las principales diferencias de este ERTE en relación con los anteriores. Al tratarse de un ERTE por fuerza mayor, se suprime el período de consultas con los representantes de los trabajadores.

Es decir, el procedimiento lo iniciará la empresa mediante solicitud ante la autoridad laboral. Y simultáneamente se lo comunicará a los representantes legales de los trabajadores. Y la Autoridad Laboral tiene un plazo de 5 días para aprobarlo o denegarlo.



## **6. ¿Cuándo comienza y termina el ERTE?**

Hay que insistir que este ERTE tiene una causa COYUNTURAL, lo que impide una proyección indefinida y obliga a una fijación temporal de su duración. No existe un límite a la duración de un ERTE, si bien éste tiene que tener una duración determinada de antemano.

AIR EUROPA ha presentado un ERTE de 3 meses de duración, que se podría acortar si la situación lo permitiese y con fecha de efecto, el día 14 de marzo cuando se decretó el estado de alarma, si bien no a todo el colectivo de TCP le podrá ser de aplicación esa fecha, puesto que muchos de nosotros seguimos con programación.

## **7. ¿Podría la empresa alargar el ERTE?**

La empresa no puede ampliar el ERTE, puede hacer otro. Es posible encadenar varios ERTE de forma consecutiva, siempre que exista una justificación para ello y se cumplan los requisitos legales.

## **8. ¿A quién va a afectar este ERTE?**

Por el momento, el ERTE presentado por AIR EUROPA con fecha 19 de marzo incluye únicamente los meses de abril, mayo y junio, con el porcentaje de afectación de la plantilla del 90% durante dichos meses. Este porcentaje podría variar en función de las circunstancias, y se refieren a toda la plantilla de AIR EUROPA, aunque el grado de afectación no será el mismo en todos los colectivos.

Sobre quiénes serían los trabajadores afectados, la empresa nos ha comunicado que va a establecer un criterio rotatorio entre todos los TCP de 10 días de servicio.

3

## **9. ¿Cuántos días de vacaciones se deducen por mes de ERTE?**

Durante la duración del ERTE no se devengan vacaciones, luego de los 30 días anuales que tenemos, se descuentan 2,5 días por mes en esta situación.

## **10. ¿Qué ocurre con las vacaciones ya concedidas?**

Si la empresa realiza un ERTE, el contrato queda suspendido, por lo que si durante el tiempo de ERTE correspondían vacaciones, el periodo no contabiliza como vacaciones, que se disfrutarán más adelante.

## **11. ¿Y si ya hubiera disfrutado de todas mis vacaciones de este año?**

La empresa no puede descontarte el exceso de vacaciones disfrutadas de más, dado que la suspensión del contrato viene motivada por decisión de la empresa.

## **12. ¿Cómo afectará a las pagas extra?**

El ERTE implica la suspensión temporal de las obligaciones recíprocas entre empresario y trabajador, lo que significa que el trabajador no tiene derecho a retribución, por lo que se cobrará en junio la parte proporcional de lo generado mientras tu contrato ha estado activo.



### **13. ¿Cómo afecta a mi antigüedad?**

No se pierde antigüedad y el tiempo durante el ERTE debe computar a efectos de despido. En el caso de suspensión del contrato, se debe computar la antigüedad durante todo el tiempo que dure el proceso, toda vez que es una suspensión del contrato por una causa ajena al trabajador. Por tanto, continuaremos cambiando de nivel, siempre que se cumplan los requisitos para dicho cambio de nivel, previstos en el artículo 6.8 del III convenio colectivo.

Tampoco se pierden derechos de cara a la jubilación.

### **14. Hemos operado en estado de alarma, ¿qué ocurriría si algún TCP hubiera enfermado debido al COVID-19 durante estos días?**

Si has estado en contacto con una persona contagiada o tú mismo has dado positivo en COVID-19, el periodo de aislamiento al que deberás someterte contará como una parte baja laboral por accidente de trabajo en la que cobrarás el 75% de la base reguladora a cargo de la Seguridad Social o el 100% de los conceptos fijos establecidos en el artículo 7.2 del III convenio colectivo, la cantidad que sea superior.

### **15. ¿Qué ocurre en caso de baja de larga duración? ¿Cómo me afecta el ERTE?**

Si mientras el trabajador se encuentra en situación de incapacidad temporal (por la causa que sea) la empresa para la que trabaja inicia un ERTE, ese expediente de regulación no se aplicará a su contrato de trabajo, ya que éste está previamente suspendido por su incapacidad temporal, siempre y cuando el trabajador esté de baja por incapacidad temporal con anterioridad al inicio del ERTE. Cuando reciba el alta médica, si continúa la situación de ERTE, se le aplicará. Mientras persista la situación de incapacidad temporal seguirá cobrando de la empresa hasta la fecha del alta.

### **¿Me penaliza estar de baja?**

Mientras permanezcas de baja te seguirá pagando la empresa la misma cuantía de ahora.

### **16. ¿Qué ocurre en caso de en situación de riesgo de embarazo/lactancia cuando el ERTE ocurre?**

Igual que en el caso anterior, cuando le toque la reincorporación, si el ERTE sigue en vigor, se le aplicará. Hasta entonces, continuará como hasta antes del ERE. Al estar la relación suspendida, no se debe entrar en el ERTE. Cuando des a luz tienes que solicitar la prestación por maternidad, que lo pagará el INSS.

No obstante, estamos a la espera de la contestación de la Mutua en cuanto a la cuantía de las prestaciones de riesgo de embarazo/lactancia ya que, nos han avanzado que si el ERTE afecta al 100% de la plantilla en un 90% de la jornada, podría afectar a la cuantía de la prestación durante ese periodo, tal y como ocurre con las TCP indefinidas a tiempo parcial.

En cuanto tengamos una respuesta definitiva por su parte, la estudiaremos y os la trasladaremos.



### **17. ¿Qué ocurriría en caso de maternidad/paternidad?**

La misma situación se produce con respecto a un TCP que se encuentre de baja cobrando la prestación de maternidad o paternidad. Se incluirá en el ERTE en el momento en que finalice dicho periodo, sin afectar la cantidad de la prestación recibida.

### **18. ¿Y si me doy de alta mientras el ERTE está en vigor?**

Cuando recibas el alta médica, si continúa la situación de ERTE, se te aplicará el ERTE como al resto de la plantilla.

### **19. ¿Qué ocurre si estoy reducido?**

El paro no se ve afectado por la reducción de jornada por guarda legal (cuidado directo de un menor de 12 años o persona con discapacidad), por lo que 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 y por lo tanto cobrará la misma prestación que si hubiera estado a jornada completa.

En el caso de las reducciones de jornada voluntarias, sí afecta la reducción.

### **20. ¿Y qué pasa si se me caduca el CIMA o la licencia durante el ERTE?**

Según la última resolución de AESA, "Los titulares de certificados médicos de clase 1, así como de certificados médicos clase 3, que necesitan realizar un examen médico recurrente para revalidar sus certificados y continuar ejerciendo los privilegios de sus licencias, tienen limitado el acceso a los médicos examinadores aéreos (AME) y centros médicos (AeMC) para realizar los reconocimientos previstos. En circunstancias equivalentes se encuentran los titulares de certificados de tripulante de cabina de pasajeros respecto a sus informes/certificados médicos." Es decir, que según la propia AESA, se prorroga la validez de los certificados durante el Estado de Alarma, lo que es coherente con la suspensión de los plazos administrativos que establece el Real Decreto por la situación excepcional.

### **21. ¿Sería posible que la empresa me llamara durante el ERTE para empezar a volar?**

Sí.

### **22. ¿La entrada a trabajar en ERTE sería voluntaria u obligatoria?**

Si Air Europa nos llama para volver a volar ANTES de la finalización comunicada a la Autoridad Laboral del ERTE, esta reincorporación anticipada es siempre voluntaria.

### **23. ¿Podría trabajar en otra empresa durante un ERTE?**

Sí, sí puede realizar otra actividad laboral. Durante la suspensión del contrato por ERTE, podrías trabajar por cuenta ajena o por cuenta propia, pero en ese caso el importe percibido por la prestación por desempleo puede variar.



## 24. ¿Qué sucede si tengo que ir a volar y nadie puede cuidar a mi hijo?

El RD 8/2020 reconoce el derecho a una reducción de la jornada de trabajo en las situaciones previstas en el art. 37.6 ET (guarda legal de menores de 12 años o discapacitados, así como familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos) cuando se considere que concurren circunstancias excepcionales motivadas por decisiones adoptadas por las Autoridades gubernativas relacionadas con el COVID-19, que impliquen cierre de centros educativos, o de cualquier otra naturaleza, que dispensaran cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos, con la reducción proporcional de su salario.

A este respecto, el derecho previsto debe ser justificado, razonable y proporcionado en relación a la situación de la empresa, particularmente en caso de que sean varias las personas trabajadoras que acceden al mismo en la empresa, a pesar de tratarse de un derecho individual de cada uno de los progenitores o cuidadores.

Como particularidades, esta reducción de jornada puede alcanzar hasta el 100% de la jornada y la comunicación a la empresa deberá ser hecha con 24 horas de antelación.

A medida que vayamos teniendo más información, os la iremos trasladando.

Quedamos, como siempre, a vuestra entera disposición.

Recibid, un cordial saludo

Sección Sindical SITCPLA-AIR EUROPA

