

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 IBERIA y LEVEL, corresponde a la empresa la decisión sobre la aplicación de medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada. Iberia ya nos ha adelantado que va a optar por la suspensión de los contratos por meses completos.

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 BASE CP NORMALIZADA, en el recuadro inferior de la primera página, en la columna de la izquierda). 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.

A estas cantidades, IBERIA ya nos ha adelantado que añadirá un complemento salarial, pero aún no nos ha adelantado en qué consistirá. Es decir, desconocemos su importe, y si éste sería igual para todos los TCP o habrá distinción por niveles o función, por ejemplo.

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, 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.

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, IBERIA 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 sí tendrán que solicitar el cobro de la prestación por vía telemática, salvo que finalmente se permita que Iberia se ocupe de toda la gestión, tal como hemos solicitado e Iberia se ha comprometido a proponer a la Autoridad competente.**

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.**

2

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

No, ésa 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.

Iberia ha presentado un ERTE de 3 meses de duración, aunque no descarta acortarlo, si la recuperación de la actividad lo permitiese.



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. Ahora mismo, IBERIA se plantea un escenario que implique continuar con otro ERTE durante otros 3 meses más, en caso necesario.

8. ¿A quién va a afectar este ERTE?

Por el momento, el ERTE presentado por Iberia con fecha 19 de marzo incluye únicamente los meses de abril, mayo y junio, con el porcentaje máximo 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 Iberia, incluyendo a los TCP asignados a la operativa Level.

Sobre quiénes serían los trabajadores afectados, la empresa nos ha comunicado que va a establecer un criterio rotatorio entre toda la plantilla.

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.

¿Inmediatamente a continuación de la reincorporación? Sí, en la medida de lo posible.

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 (en contrapartida a la extinción de la obligación de trabajar) y esto incluye las pagas extra. No obstante, se está hablando de un hipotético acuerdo marco para el sector aéreo que contemple, entre otras medidas, la no repercusión del ERTE en el abono íntegro de las pagas extras.

Si finalmente no hay derecho a retribución de las pagas extra durante la vigencia del ERTE, **¿qué pasa con la paga de abril? ¿y con la de julio? ¿Se cobraría la parte devengada?** Lo que has generado mientras tu contrato ha estado en activo se va a cobrar, pero los meses que estés de ERTE no los devengas, luego no los cobraremos en su momento. Pero, en cambio, aquellos TCP



que se encuentren de baja, embarazo, maternidad/paternidad... como su contrato no está en suspenso hasta que no se den de alta, sí seguirán generando el derecho durante el tiempo que se encuentren en esa situación.

13. ¿Cómo afecta a mi antigüedad? ¿Y a mis trienios?

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 acumulando trienios y cambiando de nivel, siempre que se cumplan los requisitos para dicho cambio de nivel, previstos en el art. 31 del 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 baja laboral por accidente de trabajo, con lo que se cobraría según lo previsto en el anexo 7 del Convenio Colectivo (75% de la base reguladora que a cargo de la Seguridad Social y una compensación adicional que abona la empresa, para llegar al 100% de los conceptos fijos, que se enumeran en dicho anexo).

4

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? No, porque cobro el 100% de mis conceptos fijos tal como viene reflejado en el Anexo 7 del Convenio Colectivo (para bajas de más de 14 días), aunque dependerá de cuánto sea finalmente el complemento salarial abonado por la compañía a los TCP afectados por el ERTE el que salga económicamente perjudicado, o beneficiado, un TCP que le haya sorprendido esta circunstancia en situación de incapacidad temporal de más de 14 días. Es decir, mientras permanezcas de baja te seguirá pagando la empresa la misma cuantía de ahora.

16. ¿Qué ocurre en caso de estar embarazada 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.

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.

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 pasa si tengo contrato eventual?

La empresa puede optar por incluir a los eventuales en el ERTE y finalizar el contrato cuando llegue la fecha de fin de contrato. Cuando esto sucediese, se liquidaría al TCP como habitualmente hace; en este caso, tendría que indemnizarse al trabajador con 12 días por año de servicio, y la empresa tiene que cotizar por él hasta que termine el contrato. Pero también puede optar por despedirlo sin más como consecuencia del ERTE, al decaer la causa de la contratación, lo cual obligaría a IBERIA a abonar una indemnización de 20 días al TCP por despido objetivo, al no haber respetado el límite temporal de su contrato, y así se ahorraría cotizar por él/ella durante el ERTE.

5

20. ¿Y si tengo contrato por obra y servicio (Level)?

Quedas incluido en el ERTE al igual que los compañeros con contrato indefinido.

21. ¿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.

En el caso de las reducciones del anexo 12 del convenio colectivo, sí afecta la reducción, e Iberia ya ha adelantado que no es posible renunciar a la reducción, tanto si ésta se está disfrutando actualmente como si se había concedido para el segundo semestre de este año, para evitar ser acusada de incurrir en fraude a la Seguridad Social.

22. ¿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.

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

Sí.

24. ¿La entrada a trabajar en ERTE sería voluntaria u obligatoria?

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

25. ¿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.

26. ¿Habría obligación de volver al primer trabajo cuando Iberia lo solicitara? O ¿podría hacer esperar a la primera, hasta terminar el contrato con la otra empresa?

Sí, tienes que volver cuando finalice el ERTE, si no lo haces será una baja voluntaria. Iberia no está obligada a esperarte.

27. ¿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.

