



**FeSMC**  
Aéreo



# PREGUNTAS FRECUENTES

## FAQ ERTES v2

- [¿Qué es un ERTE?](#)
- [¿Qué tipos de ERTE existen?](#)
- [¿Qué procedimiento tiene que seguir un ERTE por fuerza mayor?](#)
- [¿Qué trabajadores entran en un ERTE que no afecte al 100% de la plantilla?](#)
- [¿Qué se cobra durante el ERTE?](#)
- [¿Qué es la base reguladora?](#)
- [¿Durante cuánto tiempo se cobra la prestación por desempleo por un ERTE?](#)
- [¿Es necesario un tiempo mínimo de cotización o "carencia", para poder cobrar la prestación por desempleo por un ERTE?](#)
- [¿Cuándo se inicia el ERTE por causa de fuerza mayor?](#)
- [¿Existe algún complemento salarial adicional a la prestación por desempleo?](#)
- [¿Qué duración tiene un ERTE?](#)
- [¿El tiempo de prestación computa a efectos de consumir periodos de cotización anteriores?](#)
- [¿Qué sucede con las cotizaciones a la Seguridad Social del trabajador durante el ERTE?](#)
- [¿Tiene el trabajador que hacer algún trámites de gestión o solicitud de la prestación por desempleo por ERTE derivado del COVID-19?](#)
- [¿Qué pasa con el personal Fijo Discontinuo en un ERTE?](#)
- [¿Cómo afecta el ERTE a las personas en situación de reducción de jornada, aplicable según los criterios estipulados en el ET?](#)
- [¿Se generan vacaciones y pagas extraordinarias durante el ERTE?](#)
- [¿Te pueden aplicar el ERTE estando de baja, común /laboral o baja paterna?](#)
- [¿Cómo afecta el ERTE a los trabajadores actualmente bajo permiso sin sueldo? ¿Se le aplicará igual que cualquier otro trabajador?](#)
- [¿Qué pasa si estoy en excedencia voluntaria y me tengo que reincorporar cuando está activo un ERTE?](#)
- [¿Cuál será el criterio que se establezca para determinar el orden de adscripción al ERTE?](#)
- [¿Se puede trabajar en otra empresa mientras se está en Erte?](#)
- [¿Qué sucede en caso de subrogación?](#)
- [¿Tiene el trabajador que hacer algún trámites de gestión o solicitud de la prestación por desempleo por ERTE derivado del COVID-19?](#)
- [¿Qué ocurre cuando los dos cónyuges son trabajadores de la misma compañía?](#)
- [Salarios](#)
- [¿Existe indemnización en un ERTE?](#)
- [¿Cómo se comunica a las personas trabajadoras su inclusión en el ERTE?](#)
- [¿Y cuando vuelva después del ERTE?](#)
- [¿Y las personas trabajadoras con contratos eventuales?](#)
- [¿La empresa me tiene que preavisar la reincorporación?](#)
- [¿Un enlace que me ayude a calcular mi prestación?](#)
- [¿Computa a efectos de antigüedad el ERTE?](#)
- [¿Tengo que solicitar la prestación por desempleo obligatoriamente?](#)
- [¿Qué pasa en caso de incapacidad permanente? ¿Pierdo derechos en la jubilación?](#)

# PREGUNTAS SOBRE EL ERTE

1

• **¿Qué es un ERTE?**

Un ERTE es un expediente de regulación de empleo temporal. Es una autorización que recibe la empresa para la que trabajas para poder suspender temporalmente tu contrato de trabajo. Tú sigues perteneciendo a la empresa, sin embargo estás en una situación especial en la que NO cobras por parte de la empresa.

2

• **¿Qué tipos de ERTE existen?**

Hay dos tipos.

Por **causas de fuerza mayor**:

Tendrán consideración de ERTE por causas de fuerza mayor, aquellos que específicamente tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma, que impliquen suspensión o cancelación de actividades, cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas y/o las mercancías, falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad, o bien en situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria, que queden debidamente acreditados.

Por **causas económicas, productivas, organizativas y técnicas producción**:

**Causa económica.** existen causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

**Causas productivas.** existen causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

**Causas organizativas.** existen causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.

**Causas técnicas.** existen causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.

3

• **¿Qué procedimiento debe cumplir un ERTE por fuerza mayor?**

La empresa emitirá un informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19 que deberá comunicar a las personas trabajadoras y trasladar a la representación de estas.

La Autoridad Laboral, en un plazo máximo de 5 días, deberá dictar la resolución.

La Autoridad Laboral podrá requerir un informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que constate las causas de fuerza mayor.

4

• **¿Qué trabajadores entran en un ERTE que no afecte al 100% de la plantilla?**

La determinación de los criterios de selección corresponde al empresario, y su decisión sólo es revisable por los órganos judiciales cuando incurra fraude de ley o abuso de derecho o entrañe una discriminación.

• **¿Qué se cobra durante el ERTE?**

Durante este tiempo el trabajador cobra la prestación de desempleo que le corresponde, el 70% de la base reguladora durante los primeros seis meses en paro, a partir del séptimo se ingresa el 50% de la base reguladora.

La cuantía máxima a percibir es la siguiente:

|               |           |
|---------------|-----------|
| Sin hijos/as: | 1.098,09€ |
| Con 1 hijo/a: | 1.254,96€ |
| Con 2 o más:  | 1.411,83€ |

La cuantía mínima a percibir es la siguiente:

|               |         |
|---------------|---------|
| Sin hijos/as: | 501,98€ |
| Con o más:    | 671,40€ |

5

6

• **¿Qué es la base reguladora?**

Es el importe salarial que se toma como referencia para calcular la cuantía de la prestación económica que corresponda al beneficiario de la Seguridad Social.

La Base Reguladora será el promedio de las bases de los últimos 180 días cotizados o del periodo de tiempo inferior, inmediatamente anterior a la situación legal de desempleo, trabajados al amparo de la relación laboral afectada por las circunstancias extraordinarias.

7

• **¿Durante cuánto tiempo se cobra la prestación por desempleo por un ERTE?**

La duración de la prestación se extenderá hasta la finalización del período de suspensión del contrato de trabajo o de reducción temporal de la jornada de trabajo de las que trae causa.

8

• **¿Es necesario un tiempo mínimo de cotización o "carencia", para poder cobrar la prestación por desempleo por un ERTE?**

No, las medidas previstas en el RD serán aplicables a las personas trabajadoras afectadas, tanto si en el momento de la adopción de la decisión empresarial tuvieron derecho a prestación o subsidio por desempleo, como si careciesen del período mínimo de ocupación cotizada.

9

• **¿Cuándo se inicia el ERTE por causa de fuerza mayor?**

El proceso de un ERTE por fuerza mayor se da por iniciado cuando la empresa envía solicitud a la autoridad laboral, con copia a los representantes legales y ésta contesta reconociendo o no la situación de fuerza mayor en un plazo máximo de 5 días.

10

• **¿Existe algún complemento salarial adicional a la prestación por desempleo?**

Mediante negociación, las empresas pueden acordar complementos salariales adicionales a la percepción de la prestación por desempleo.

11

• **¿Qué duración tiene un ERTE?**

No existe una duración máxima ni mínima establecida por Ley, pero todas las medidas derivadas de un ERTE tienen un carácter temporal.

En cualquier caso, las razones que sustentan un ERTE derivado del COVID-19 desaparecería una vez superada la causa de fuerza mayor como causa objetiva.

12

- ¿El tiempo de prestación computa a efectos de consumir periodos de cotización anteriores?

Se reconoce el derecho a la prestación por desempleo aunque se carezca de periodo de ocupación cotizada mínimo necesario para ello.

No se computa el tiempo en que se perciba esta prestación por circunstancias extraordinarias, a los efectos de consumir los periodos máximos de percepción establecidos.

13

- ¿Qué sucede con las cotizaciones a la Seguridad Social del trabajador durante el ERTE?

La Tesorería General de la Seguridad Social exonerará a la empresa del abono del 100% de la aportación, si tuviera menos de 50 trabajadores en situación de alta en la Seguridad Social y del 75% si tuviera 50 trabajadores o más.

Dicha exoneración no tendrá efectos para la persona trabajadora, manteniéndose la consideración de dicho período como efectivamente cotizado a todos los efectos.

- ¿Tiene el trabajador que hacer algún trámite de gestión o solicitud de la prestación por desempleo por ERTE derivado del COVID-19?

14

En principio, serán la empresas la encargadas de hacer llegar al SEPE toda la documentación y los datos de las personas afectadas.

En cualquier caso, el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) ha anunciado la anulación de los plazos para pedir el paro y que se va a reforzar la atención telemática en plena crisis por el coronavirus, para el resto de gestiones y solicitudes.

15

- ¿Qué pasa con el personal Fijo Discontinuo en un ERTE?

El personal Fijo Discontinuo pasará a formar parte del ERTE que realice su empresa a partir del día que le hubiese tocado incorporarse, tomando como referencia la fecha de incorporación del año pasado.

16

- ¿Cómo afecta el ERTE a las personas en situación de reducción de jornada, aplicable según los criterios estipulados en el ET?

Para el cálculo de la Base Reguladora se tendrá en cuenta el 100% de las Bases de Cotización que hubieran correspondido de haber mantenido el trabajo sin reducción de jornada.

Por otra parte, Las personas trabajadoras por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, tendrán derecho a acceder a la adaptación de su jornada y/o a la reducción de la misma en los términos previstos en el presente artículo, cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19.

En el caso de que la persona trabajadora se encontrara disfrutando ya de una adaptación de su jornada por conciliación, o de reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares, o de alguno de los derechos de conciliación previstos en el ordenamiento laboral, incluidos los establecidos en el propio artículo 37, podrá renunciar temporalmente a él o tendrá derecho a que se modifiquen los términos de su disfrute siempre que concurren las circunstancias excepcionales, debiendo la solicitud limitarse al periodo excepcional de duración de la crisis sanitaria y acomodarse a las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, así como a las necesidades de organización de la empresa.

- **¿Se generan vacaciones y pagas extraordinarias durante el ERTE?**

17

En principio no se generan la parte proporcional de vacaciones ni de pagas extraordinarias, salvo pacto en contrario. UGT, por ejemplo, solicitó a la patronal del Sector Aéreo que esta circunstancia excepcional no tenga repercusión sobre el abono íntegro de las pagas extraordinarias. Y se negocia, también, con las diferentes empresas para que las vacaciones no se vean afectadas, pero esa decisión entra dentro de la negociación con cada empresa.

- **¿Te pueden aplicar el ERTE estando de baja, común /laboral o baja paternal?**

18

El trabajador continuará en situación de IT. En el momento en que reciba el alta pasará a formar parte del ERTE y se le aplicará en las condiciones que se aplique al resto de la plantilla. En el caso de una baja por maternidad o un permiso por paternidad el mecanismo será el mismo.

19

- **¿Cómo afecta el ERTE a los trabajadores actualmente bajo permiso sin sueldo? ¿Se le aplicará igual que cualquier otro trabajador?**

En el momento en que acaben sus días de licencia no retribuida, se reincorporarán al ERTE en las condiciones estipuladas.

20

- **¿Qué pasa si estoy en excedencia voluntaria y me tengo que reincorporar cuando está activo un ERTE?**

La excedencia voluntaria, es una suspensión del contrato que concede al empleado la prerrogativa de un derecho preferente al reingreso en la empresa en los casos en los que existan vacantes de igual o similar categoría a la suya; o bien si, una vez solicitada la reincorporación, se produjeran las vacantes en la empresa.

Por tanto, se trata de una expectativa, con lo que no se podría reincorporar, solo en el caso de que la empresa aceptase su reincorporación.

21

- **Cuál será el criterio que se establezca para determinar el orden de adscripción al ERTE**

Uno de los aspectos básicos en el que inciden las empresas es que uno de los criterios se hará en atención a las necesidades productivas y que las personas afectadas que se ven afectadas lo serán rotativamente.

Hay otros criterios que se pueden tener en cuenta, como es el de la antigüedad o edad y el de la voluntariedad.

22

- **¿Se puede trabajar en otra empresa mientras se está en Erte?**

Si tiene suspendido el contrato por un expediente temporal de regulación de empleo (ERTE), puede realizar otra actividad laboral, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia. La suspensión de la relación laboral le supone a usted y a la empresa la liberación de las obligaciones respectivas de trabajar y remunerar el trabajo. No obstante, deberá comunicar al Servicio Público de Empleo Estatal las colocaciones que tenga mientras percibe la prestación por desempleo, con el fin de suspender dicha prestación.

En el caso de que su colocación sea a tiempo parcial, podrá solicitar la compatibilización de la prestación con el contrato a tiempo parcial, restándose de dicha prestación la parte proporcional al tiempo que trabaje.

23

- **¿Qué sucede en caso de subrogación?**

Las personas trabajadoras de la empresa cedente que en virtud de las medidas autorizadas según el artículo 47 del ET, tuviesen su contrato de trabajo suspendido temporalmente, se considerarán según su tipo de contrato a efectos de cómputo de la plantilla media (doce meses anteriores al inicio del proceso de subrogación) personal subrogable a todos los efectos.

- **¿Tiene el trabajador que hacer algún trámite de gestión o solicitud de la prestación por desempleo por ERTE derivado del COVID-19?**

En principio, serán la empresas la encargadas de hacer llegar al SEPE toda la documentación y los datos de las personas afectadas.

El Servicio de Empleo Estatal (SEPE) ha anunciado que estos trabajadores no tendrán que solicitar cita previa para pedir el paro, sino que la gestión de su prestación se tramitará entre su empresa y el SEPE.

En cualquier caso, el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) ha anunciado la anulación de los plazos para pedir el paro y que se va a reforzar la atención telemática en plena crisis por el coronavirus, para el resto de gestiones y solicitudes.

24

25

- **¿Qué ocurre cuando los dos cónyuges son trabajadores de la misma compañía?**

No hay una situación especial.

En la negociación de la afectación se puede acordar el tratamiento de esta situación.

27

- **Salarios**

La empresa, una vez se acepte la solicitud de ERTE por la Autoridad Laboral, dejará de abonar el salario desde la fecha que se determine que comienza el ERTE.

Abonará la parte del mes de marzo que la persona trabajadora haya realizado y a partir del día 10 del mes siguiente el SEPE pagará la parte del mes de marzo que la persona trabajadora haya estado en el ERTE.

Si se acuerda un complemento la empresa lo pagará en las fechas habituales de cobro en dicha empresa.

26

- **¿Existe indemnización en un ERTE?**

No.

No finalizas tu relación laboral con la empresa.

Recibes el salario o la parte proporcional del mes trabajado.

- **¿Cómo se comunica a las personas trabajadoras su inclusión en el ERTE?**

La empresa lo comunica por escrito.

En este momento, principalmente, por vía telemática.

28

- **¿Y cuando vuelva después del ERTE?**

Al finalizar el ERTE, se incorporarán a su puesto de trabajo, manteniendo todos sus derechos y condiciones que tenían antes del comienzo del ERTE.

29

30

- **¿Y las personas trabajadoras con contratos eventuales?**

También pasarán al ERTE hasta la fecha de finalización de su contrato.

En ese momento causará baja en la empresa y en el Expediente.

En ese momento debe solicitar el alta en el SEPE para cobrar prestación por desempleo si tiene 360 días cotizados.

- **¿La empresa me tiene que preavisar de la reincorporación?**

Debería especificarse en la comunicación inicial al trabajador la duración del periodo.

No obstante, dependerá del porcentaje de gente afectada y de si tiene una fecha cierta de fin del proceso.

Algunas empresas especifican que son expedientes rotativos y por meses, por ejemplo, con lo que queda más claro la fecha de finalización.

De no ser así, la empresa deberá preavisar con la suficiente antelación.

31

32

- **¿Un enlace que me ayude a calcular mi prestación?**

<https://sede.sepe.gob.es/dgsimulador/introSimSimuladorPreguntal.do>

33

- **¿Computa a efectos de antigüedad el ERTE?**

No, no se pierde antigüedad y el tiempo durante el ERTE debe computar a efectos de despido.

En el ERTE de reducción de jornada se sigue trabajando, por lo que no hay duda de que se tienen que contar la antigüedad.

Por el contrario, 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.

34

- **¿Tengo que solicitar la prestación por desempleo obligatoriamente?**

La solicitud de la prestación por desempleo es voluntaria. En caso de no solicitarla, el trabajador podrá solicitarla posteriormente en caso de despido.

35

- **¿Qué pasa en caso de incapacidad permanente? ¿Pierdo derechos en la jubilación?**

La cotización del trabajador sigue siendo la misma, por lo tanto el trabajador no pierde ningún tipo de derecho respecto a una posible incapacidad permanente o jubilación.