



PREGUNTAS FRECUENTES SOBRE LA PRESENTACIÓN DE ERTES DERIVADOS DEL CORONAVIRUS

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

Es el procedimiento que han de realizar las empresas cuando, como consecuencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción tengan que suspender temporalmente la totalidad o parte de su actividad, con la consiguiente suspensión de los contratos de trabajo o la reducción temporal de la jornada de trabajo de las personas trabajadoras en dicha empresa. El alcance y duración de las medidas de suspensión de los contratos o de reducción de jornada se adecuarán a la situación coyuntural que se pretende superar, en este caso a la situación derivada del COVID-19. Al ser una medida temporal, la empresa no tendrá que abonar indemnización alguna a las personas trabajadoras afectadas, sin perjuicio del derecho de éstas a percibir las prestaciones de desempleo correspondientes.

2. ¿QUÉ ACTIVIDADES PUEDEN Y NO PUEDEN PRESENTAR EL ERTE POR FUERZA MAYOR DERIVADAS DEL COVID-19?

Pueden presentar el ERTE por fuerza mayor:

- ✓ Todas las empresas a las que tanto antes como después de la declaración del estado de alarma, no les resulta posible desarrollar su actividad por una decisión adoptada por parte de la Administración Pública;
- ✓ Las afectadas por razones extraordinarias y urgentes vinculadas con el contagio o aislamiento preventivo (decretado por las autoridades sanitarias);
- ✓ Todas aquellas que se vean obligadas a suspender su actividad como consecuencia del cierre de locales de afluencia pública, restricciones del transporte público o falta de suministros que impida gravemente la continuidad de la actividad, siempre que estas causas sean consecuencia directa del COVID-19. **A estos efectos quedarían incluidas las siguientes actividades:**

- Museos. • Archivos. • Bibliotecas. • Monumentos • Espectáculos públicos. • Esparcimiento y diversión. • Café-espectáculo. • Circos. • Locales de exhibiciones. • Salas de fiesta. • Restaurante-espectáculo. • Otros locales o instalaciones asimilables a los mencionados. • Culturales y artísticos: Auditorios, Cines, Plazas, recintos e instalaciones taurinas. • Otros recintos e instalaciones: Pabellones de Congresos, Salas de conciertos, Salas de conferencias, Salas de exposiciones, Salas multiuso, Teatros. • Deportivos: Locales o recintos cerrados, Campos de fútbol, rugby, béisbol y asimilable, Campos de baloncesto, balonmano, balonvolea y asimilable, Campos de tiro al plato, de pichón y asimilables, Galerías de tiro, Pistas de tenis y asimilables, Pistas de patinaje, hockey sobre hielo, sobre patines y asimilables, Piscinas, Locales de boxeo, lucha, judo y asimilable, Circuitos permanentes de motocicletas, automóviles y asimilables, Velódromos, Hipódromos, canódromos y asimilables, Frontones, trinquetes, pistas de squash y asimilables, Polideportivos, Boleras y asimilables, Salones de billar y asimilables, Gimnasios, pistas de atletismo, Estadios, Otros locales, instalaciones o actividades asimilables a los mencionados. • Espacios abiertos y vías públicas: Recorridos de carreras pedestres, Recorridos de pruebas ciclistas, motociclistas, automovilísticas y asimilables, Recorridos de motocross, trial y asimilables, Pruebas y exhibiciones náuticas, Pruebas y exhibiciones aeronáuticas, Otros locales, instalaciones o actividades asimilables a los mencionados. • Actividades recreativas de baile: Discotecas y salas de baile, Salas de juventud. • Actividades recreativas Deportivo-recreativas: Locales o recintos, sin espectadores, destinados a la práctica deportivo-recreativa de uso público, en cualquiera de sus modalidades. • Juegos y apuestas: Casinos, Establecimientos de juegos colectivos de dinero y de azar, Salones de juego, Salones recreativos, Rifas y tómbolas, Otros locales e instalaciones asimilables a los de actividad recreativa de Juegos y apuestas conforme a lo que establezca la normativa sectorial en materia de juego, Locales específicos de apuestas. • Culturales y de ocio: Parques de atracciones, ferias y asimilables, Parques acuáticos, Casetas de feria, Casetas de feria, Casetas de feria, Parques zoológicos, Parques recreativos infantiles.
- Recintos abiertos y vías públicas: Verbenas, desfiles y fiestas populares o manifestaciones

folclóricas. • De ocio y diversión - Bares especiales: Bares de copas sin actuaciones musicales en directo, Bares de copas con actuaciones musicales en directo. • De ocio y diversión - De hostelería y restauración: Tabernas y bodegas, Cafeterías, bares, café-bares y asimilables, Chocolaterías, heladerías, salones de té, croissanterías y asimilables, Restaurantes, autoservicios de restauración y asimilables, Bares-restaurante, Bares y restaurantes de hoteles, excepto para dar servicio a sus huéspedes, Salones de banquetes, Terrazas. • Colegios, universidades y los centros de formación, en los términos del artículo 9 del real decreto por el que se declara el estado de alarma. • Así como cualesquiera otras actividades (i) que hayan quedado suspendidas, canceladas o restringidas por el real decreto por el que se declara el estado de alarma y el real decreto por el que lo modifica y (ii) que se hayan tenido que suspender debido a la falta de suministros, al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria.

Las restantes empresas que se vean obligadas a presentar un ERTE por la disminución de su actividad como consecuencia de circunstancias distintas de las anteriores deberán justificar en la memoria de presentación del ERTE las razones por las que consideran que el ERTE es de fuerza mayor, las cuales serán valoradas por el órgano competente para su resolución.

3. ¿CUÁL ES PROCEDIMIENTO PARA LA TRAMITACIÓN DE UN ERTE POR FUERZA MAYOR DERIVADA DEL COVID-19?

Se ha procedido a agilizar el procedimiento para la tramitación de los ERTes, de tal manera que las personas trabajadoras puedan percibir cuanto antes la prestación de desempleo. La empresa presentará una solicitud ante la autoridad laboral competente, que se acompañará de un informe que justifique la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19, así como, en su caso, de la 16 correspondiente documentación acreditativa. A título de ejemplo, en aquellas empresas dedicadas a alguna actividad comercial que hayan tenido que cesar totalmente dicha actividad al estar comprendidas en el Anexo del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma, será suficiente la presentación de cualquier documento justificativo de la actividad de la empresa. Asimismo, la empresa deberá comunicar la solicitud de ERTE a las personas trabajadoras y, en caso de existir, a la representación sindical. La autoridad laboral verificará la existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de suspensión de los contratos o de la reducción de jornada solicitada, y dictará la resolución declarativa de la existencia o no de la fuerza mayor en el plazo de cinco días desde la presentación de la solicitud. Únicamente en aquellos supuestos en que la autoridad laboral lo considere necesario se solicitará informe previo informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Una vez recibida la resolución de la autoridad laboral reconociendo la situación de fuerza mayor, la empresa comunicará a las personas trabajadoras las medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada adaptada. Estas medidas surtirán efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor. Tras dicha comunicación, a las personas trabajadoras se les podrán reconocer la prestación de desempleo. A estos efectos, se puede obtener información complementaria en la página web del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

4. ¿CUÁL ES LA AUTORIDAD LABORAL COMPETENTE ANTE LA QUE SE PUEDE PRESENTAR EL ERTE?

El Ministerio de Trabajo y Economía Social solo es competente para la tramitación de ERTes que afecten a trabajadores y trabajadoras que 17 prestan servicios en centros de trabajo de más de una comunidad autónoma. Hay una excepción a ello: Cuando el ERTE afecte a trabajadores que prestan servicios en centros de trabajo de más de una comunidad autónoma, si al menos el 85% de los trabajadores de la plantilla total pertenece a centros sitios en una comunidad autónoma y hay afectados en esta Comunidad, ésta es la competente para la tramitación del ERTE. En casos de empresas con centros de trabajo ubicados en una sola comunidad autónoma, la autoridad laboral será la que fije dicha comunidad.

5. ¿SE PUEDE PRESENTAR UN ERTE POR FUERZA MAYOR QUE AGRUPE MEDIDAS DE SUSPENSIÓN DE CONTRATO Y REDUCCIÓN DE JORNADA?

Sí.

6. SI UNA EMPRESA PRESENTÓ UN ERTE POR CAUSAS PRODUCTIVAS AL INICIO DE LA CRISIS Y POSTERIORMENTE, TRAS LA DECLARACIÓN DE ESTADO DE ALARMA, SE HAN TRANSFORMADO EN FUERZA MAYOR, ¿PUEDE MODIFICAR EL ERTE?

No, tiene que desistir del ERTE presentado y presentar uno nuevo por fuerza mayor. Se recomienda que el desistimiento se comunique a través del Registro General de la Administración General del Estado.

7. SI EN UNA EMPRESA SE HA PRESENTADO UN ERTE INCLUYENDO A PARTE DE LA PLANTILLA Y, POSTERIORMENTE, SE CONSIDERA NECESARIO QUE EL ERTE AFECTE A MÁS TRABAJADORES/AS POR CIRCUNSTANCIAS RELACIONADAS CON EL COVID-19, ¿PUEDE LA EMPRESA SOLICITAR EL INCREMENTO DE LOS TRABAJADORES DEL ERTE INICIALMENTE PRESENTADO O DEBE PRESENTAR UN ERTE NUEVO POR EL RESTO DE TRABAJADORES?

No es posible incrementar el número de trabajadores/as afectados en un ERTE ya presentado. Por ello, si en un primer momento no es posible determinar el número total de afectados y el modo en que va a ir aplicándose el ERTE, la empresa tendrá que presentar un segundo ERTE.

8. ¿QUÉ OCURRE SI LA EMPRESA PRESENTA UN ERTE POR FUERZA MAYOR Y LA AUTORIDAD LABORAL CONSIDERA QUE DEBE SER POR CAUSAS PRODUCTIVAS?

En los casos en los que la autoridad laboral resuelva que no está acreditada la fuerza mayor, la empresa puede presentar un ERTE por causas productivas que afecte a esos mismos trabajadores/as, siguiendo los trámites exigidos para este tipo de ERTes.

9. ¿QUÉ ERTE SE PUEDEN PRESENTAR A TRAVÉS DE LA SEDE ELECTRÓNICA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL?

A través de la Sede Electrónica del Ministerio de Trabajo y Economía Social únicamente se pueden presentar los ERTes competencia de este Ministerio. Es decir aquellos que afecten a trabajadores y trabajadoras que prestan servicios en centros de trabajo de más de una comunidad autónoma. Hay una excepción a ello: Cuando el ERTE afecte a trabajadores que prestan servicios en centros de trabajo de más de una comunidad autónoma, si al menos el 85% de los trabajadores de la plantilla total pertenece a centros sitios en una comunidad autónoma y hay afectados en esta Comunidad, ésta es la competente para la tramitación del ERTE. Los ERTes en los que la autoridad laboral competente sea la Comunidad Autónoma se tendrán que tramitar siguiendo las instrucciones que dicte cada Comunidad.

10. SI LA EMPRESA TIENE A TODA LA PLANTILLA DADA DE ALTA EN UN MISMO CÓDIGO DE COTIZACIÓN CORRESPONDIENTE A UNA SOLA COMUNIDAD AUTÓNOMA, PERO TIENE MÁS DE UN 15% DE LOS TRABAJADORES/AS PRESTANDO SERVICIOS FUERA DE ESA COMUNIDAD, ¿A QUIÉN CORRESPONDE TRAMITAR EL ERTE AL MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL O A LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DONDE ESTÁN DADOS DE ALTA LOS TRABAJADORES/AS?

A la Comunidad Autónoma donde estén dados de alta los trabajadores/as.

11. ¿CÓMO COMPUTAN LOS TRABAJADORES/AS A TIEMPO PARCIAL A LA HORA DE CALCULAR EL 85% DE LA PLANTILLA PARA DETERMINAR QUÉ AUTORIDAD LABORAL ES COMPETENTE EN CASO DE EMPRESAS QUE TENGAN CENTROS DE TRABAJO EN MÁS DE UNA COMUNIDAD AUTÓNOMA?

Todos los trabajadores/as computan igual con independencia de si trabajan o no a jornada completa.

12. ¿CÓMO PRESENTO EL ERTE SI NO TENGO CERTIFICADO ELECTRÓNICO?

En ese caso de ERTes competencia del Ministerio de Trabajo y Economía Social, es decir aquellos que afecten a trabajadores de una misma empresa que presten servicios en centros de trabajo radicados en más de una comunidad autónoma, la empresa remitirá un correo electrónico a la dirección de correo faltadecertificado@mitramiss.es indicando un teléfono de contacto, la dirección de los centros de trabajo y una relación de personas trabajadoras por centro de trabajo. Desde ese correo se le facilitará información de la manera de proceder, siempre y cuando el Ministerio de Trabajo y Economía Social sea competente para resolver el ERTE. En caso de ERTes competencia de las comunidades autónomas, se tendrá que solicitar información de la manera de presentarlo a la comunidad autónoma competente.

13. ¿EXISTEN FORMULARIOS Y MODELOS DE DOCUMENTOS PARA LA PRESTACIÓN DE LA SOLICITUD DE ERTE?

En ese caso de ERTes competencia del Ministerio de Trabajo y Economía Social, una vez que se entra en la Sede Electrónica del Ministerio de Trabajo y Economía Social en el procedimiento para la presentación de ERTes derivados de COVID-19 se abre un pequeño formulario en alta de solicitud que debe rellenarse. A continuación, se solicitan los restantes documentos obligatorios que deberán presentarse. Para estos documentos no hay ningún modelo establecido, por lo que la empresa puede confeccionarlos como considere más adecuado. En caso de que alguno esté incompleto, durante la tramitación del expediente se solicitará su subsanación.

14. SI NO SÉ EN QUÉ FECHA LA EMPRESA PODRÁ REANUDAR LA ACTIVIDAD, ¿CUÁL ES LA FECHA FINAL QUE DEBO PONER EN EL DOCUMENTO DE PRESTACIÓN?

Lógicamente si el ERTE está derivado del coronavirus, la duración del ERTE debe ser la misma que la del Estado de Alarma, incluidas sus posibles prórrogas. ¿TENGO QUE DAR DE BAJA A LOS TRABAJADORES/AS DE LA EMPRESA EN LA SEGURIDAD SOCIAL? Durante los ERTes no se debe dar de baja a los trabajadores en la Seguridad Social, ya que siguen de alta, con independencia de que, de conformidad con lo previsto en el Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, la empresa pueda estar exonerada del pago de las cotizaciones a la Seguridad Social.

15. ¿DURANTE EL PERIODO ESTABLECIDO EN EL ERTE, LA EMPRESA HA DE PAGAR RETRIBUCIONES O CUOTAS DE SEGURIDAD SOCIAL A SUS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS?

Durante el periodo fijado en el ERTE, la empresa no tiene que abonar retribuciones a las personas trabajadoras afectadas por la suspensión. Asimismo, en el supuesto en que el ERTE contemple la reducción de jornada, la empresa únicamente abonará la parte proporcional correspondiente a la jornada realizada. 22 Respecto a las cuotas de Seguridad Social y, de forma exclusiva para los casos de fuerza mayor motivados por el COVID-19 y mientras dure el período de suspensión de contratos o reducción de jornada: ➤ La Tesorería General de la Seguridad Social exonerará a la empresa del abono de las cuotas empresariales, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta, siempre que la empresa, a 29 de febrero de 2020, tuviera menos de 50 personas trabajadoras en situación de alta en la Seguridad Social. Si la empresa tuviera 50 personas

trabajadoras o más, la exoneración de la obligación de cotizar alcanzará al 75% de la aportación empresarial. ➤ A efectos de las personas trabajadoras, dicho período se tendrá como efectivamente cotizado a todos los efectos. ➤ La exoneración de cuotas se aplicará por la Tesorería General de la Seguridad Social a instancia de la empresa, previa comunicación de la identificación de los trabajadores y trabajadoras y período de la suspensión o reducción de jornada. A efectos del control de la exoneración de cuotas será suficiente la verificación de que el Servicio Público de Empleo Estatal ha procedido al ➤ Reconocimiento de la correspondiente prestación por desempleo por el período de que se trate. Más información en Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

16. ¿QUÉ PASA SI MI EMPRESA ESTABA CERRADA EN EL MOMENTO DE ENTRADA EN VIGOR DEL ESTADO DE ALARMA Y NO PUEDO CONSEGUIR QUE MIS TRABAJADORES FIRMEN QUE LES HE COMUNICADO LA PRESTACIÓN DEL ERTE?

En ese caso será suficiente la presentación de cualquier documento que acredite que la empresa ha realizado esa comunicación aunque no esté firmada la recepción por los trabajadores como, por ejemplo, un correo electrónico.

17. ¿SE DEBE INCLUIR EN EL ERTE A LOS TRABAJADORES/AS QUE ESTÁN EN INCAPACIDAD TEMPORAL?

Sí, porque pasarán a cobrar la prestación por desempleo cuando finalice su situación de incapacidad temporal. Este extremo deberá reflejarse en la relación de personas trabajadoras afectadas por el ERTE.

18. ¿QUÉ EFECTOS TIENE EL ERTE EN LAS PERSONAS TRABAJADORAS?

Las personas trabajadoras afectadas por el ERTE tendrán derecho al reconocimiento de la prestación por desempleo, aunque carezcan del período de ocupación cotizada mínimo necesario para ello. En estos casos, el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo de nivel contributivo por estos ERTE no computará a los efectos de consumir los períodos máximos de prestación legalmente establecidos. Con el fin de facilitar la tramitación de las prestaciones, por parte del Servicio Público de Empleo Estatal se ha regulado un procedimiento que permite la tramitación del desempleo sin necesidad de presentación de solicitud individual. Por ello, los trabajadores y trabajadoras afectados por el ERTE no han de presentar ninguna solicitud individual, pues la empresa es la que va a facilitar la información necesaria para el pago de prestaciones. A estos efectos, se puede obtener información complementaria en la página web del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Asimismo, se puede consultar el apartado de preguntas frecuentes del SEPE.

19. ¿CÓMO SE PRESENTA LA COMUNICACIÓN DEL ERTE AL SEPE?

La comunicación del ERTE al SEPE corresponde a la Autoridad Laboral.

20. EN LAS EMPRESAS QUE TIENEN REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES ¿ES SUFICIENTE CON COMUNICARLE A ÉSTA LA PRESTACIÓN DEL ERTE?

Sí.

21. LAS EMPRESAS QUE HAN PRESENTADO UN ERTE, ¿CÓMO TIENEN QUE REMITIR AL SEPE LA INFORMACIÓN PARA QUE SUS TRABAJADORES COBREN EL DESEMPLEO?

La empresa tiene que presentar una solicitud colectiva de prestaciones en el modelo oficial que figura en la página web del SEPE en los 5 días siguientes a la presentación del ERTE y, transcurridos los 5

días, tiene que presentar una declaración de que o bien ha recibido la resolución favorable a su ERTE de la autoridad laboral o no la ha recibido y se entiende aprobado el ERTE por silencio administrativo. En la página Web del SEPE, en el espacio COVID-19/Información para Empresas se facilitan las instrucciones para la remisión por parte de la empresa de la información sobre los trabajadores afectados por los ERTes, sea por fuerza mayor o por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, y ya sea por suspensión de la relación laboral o por reducción de la jornada de trabajo.

22. SI LA EMPRESA, A LA HORA DE CUMPLIMENTAR LA RELACIÓN DE TRABAJADORES AFECTADOS POR EL ERTE EN EL FORMULARIO HABILITADO POR EL SEPE, NO CONOCE EL NÚMERO DEL EXPEDIENTE DE LA AUTORIDAD LABORAL ¿QUÉ HA DE HACER?

Puede presentar igualmente la solicitud colectiva de prestaciones sin el número de expediente, siguiendo las instrucciones de cumplimentación que figuran en la página web del SEPE.

23. ¿CÓMO PUEDO SABER EL ESTADO DE TRAMITACIÓN DE MI EXPEDIENTE?

En los ERTes, competencia del Ministerio de Trabajo y Economía Social, presentados a través de su Sede Electrónica, se puede conocer el estado del expediente introduciendo el nº de registro.