

# INFORMACIÓN SOBRE LA PRESENTACIÓN DE EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL (ERTE) POR FUERZA MAYOR PARA PALIAR LOS EFECTOS DERIVADOS DEL COVID-19



El presente documento tiene carácter meramente informativo y está elaborado a partir de datos del Ministerio de Cultura y Deporte.



**JUNTA DE EXTREMADURA**  
Consejería de Cultura, Turismo y Deportes



# INFORMACIÓN SOBRE LA PRESENTACIÓN DE EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL POR FUERZA MAYOR PARA PALIAR LOS EFECTOS DERIVADOS DEL COVID-19

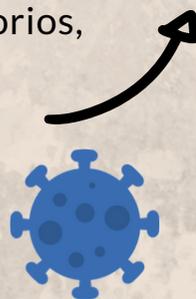


## ¿Qué es un expediente de regulación de empleo temporal (ERTE) por fuerza mayor derivado del Covid-19?

Es el procedimiento que han de realizar las empresas (esto incluye a los Autónomos con trabajadores a su cargo) cuando, como consecuencia del COVID-19 han suspendido temporalmente la totalidad de su actividad, con la consiguiente suspensión de los contratos de trabajo o la reducción temporal de la jornada laboral de las personas trabajadoras. 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.

### ¿Qué actividades están incluidas?

- Espectáculos públicos.
- Culturales y artísticos: teatros, auditorios, cines, plazas, salas de conciertos...
- Circos.
- Locales de exhibiciones.
- Otros locales e instalaciones con actividades asimilables a las/los mencionadas/os.
- Las actividades conexas y necesarias a las anteriores



### ¿Cuál es el procedimiento para la tramitación?

- Presentación telemática de la solicitud ante autoridad competente (CC.AA. o Ministerio cuando tenga varias sedes) junto a informes/memorias que acrediten la pérdida de actividad (cada autoridad laboral tiene unos modelos para realizarlo).
- Informar a l@s trabajador@s y a la representación sindical, si la hubiera. Éstos sólo deben autorizar a la empresa el envío de datos al SEPE, ningún trámite más.
- La autoridad laboral tiene 5 días para dictar la resolución (positiva o negativa), que remitirá al SEPE.
- Un vez reconocida, la empresa comunicará a los trabajadores las medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada adaptada. Estas medidas surtirán efecto desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.



# INFORMACIÓN SOBRE LA PRESENTACIÓN DE EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL POR FUERZA MAYOR PARA PALIAR LOS EFECTOS DERIVADOS DEL COVID-19



## ¿Qué ocurre con el compromiso del mantenimiento del empleo (según Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo) en el ámbito de artes escénicas, musicales, o el sector cinematográfico y audiovisual?

El compromiso se entenderá cumplido sobre los contratos indefinidos que la empresa tiene con habitualidad, no sobre los contratos referidos a la representación (que normalmente son temporales o para una obra determinada).



## ¿Durante el ERTE, hay que pagar las retribuciones a l@s trabajador@s afectad@s?

NO. Salvo, que se contemple una reducción de jornada, donde se abonará la parte proporcional correspondiente a la jornada realizada.

## ¿Debe abonar la empresa las cuotas de la Seguridad Social?

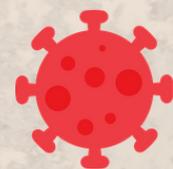


De forma exclusiva para los casos de fuerza mayor motivados por el COVID-19 y mientras dure el ERTE, se dan dos casos:

- Si la empresa tiene - de 50 trabajador@s a 29-02-2020. Se exonerará del abono del 100% de las cuotas empresariales.
- Si la Empresa tiene + de 50 trabajador@s a 29-02-2020.

La exoneración de la obligación de cotizar alcanzará al 75% de la aportación empresarial.

Para l@s trabajador@s, dicho período se tendrá como efectivamente cotizado a todos los efectos.



# INFORMACIÓN SOBRE LA PRESENTACIÓN DE EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL POR FUERZA MAYOR PARA PALIAR LOS EFECTOS DERIVADOS DEL COVID-19



## ¿Qué trámites hay que hacer para la exoneración de cuotas?

La exoneración 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 del período de la suspensión o reducción de jornada. A efectos del control será suficiente la verificación de que el SEPE ha procedido al reconocimiento.

## ¿Puede la empresa solicitar el incremento de trabajador@s del ERTE inicial o debe presentar uno nuevo por el resto de trabajador@s?

No es posible incluir a nuev@s trabajador@s, hay que iniciar un segundo ERTE.

## Otras medidas importantes:

- Si la actividad no se encuentre suspendida, se puede solicitar aplazamiento pago cuotas Seguridad Social.
- Subsidio de desempleo excepcional por fin de contrato temporal (al - 2 meses).

## ¿Se debe incluir en el ERTE a l@s trabajador@s que están en incapacidad laboral?

SÍ. Para que pasen a cobrar la prestación por desempleo cuando finalice su situación de incapacidad temporal.

## ¿Qué pasa si no puedo conseguir que l@s trabajador@s firmen la comunicación de prestación del ERTE?

Será suficiente con la presentación de cualquier documento que acredite que la empresa ha realizado esa comunicación como, por ejemplo, un correo electrónico

## Efectos del ERTE en trabajador@s:

- Tendrán derecho al reconocimiento de la prestación por desempleo, aunque carezcan del período de ocupación cotizado mínimo necesario para ello.
- Esta prestación no computará a los efectos de consumir los períodos máximos de prestación legalmente establecidos.
- No tienen que realizar ningún trámite individual.

