

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


Observatorio
Extremeño
de la **Cultura**

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.

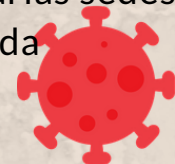
¿Qué actividades están incluidas?

- 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?

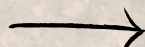
El compromiso se entenderá cumplido sobre los contratos indefinidos que la empresa tiene con habitualidad, no sobre los contratos referidos a la representación (que normalmente son temporales o para una obra determinada).



¿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.

