



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE CULTURA
Y DEPORTE

ERTE

Te queremos ayudar, porque unidos venceremos la crisis del coronavirus...

GUÍA DE PREGUNTAS FRECUENTES

Sobre la presentación de EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL por fuerza mayor en el ámbito del sector cultural, según lo establecido en los distintos reales decretos-leyes aprobados para paliar los efectos derivados de la COVID-19

**#ESTE
VIRUS**

**LO
PARAMOS
UNIDOS**



¿QUÉ ES UN EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL (ERTE) DERIVADO DE LA COVID-19?

Es el procedimiento que han de realizar las empresas (esto incluye a los autónomos con trabajadores a su cargo) cuando 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.

En relación con la COVID-19, las causas que pueden justificar un ERTE son:

- **Fuerza mayor temporal:** Se entiende que existe fuerza mayor cuando las pérdidas de actividad son consecuencia de la COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma, siempre que la empresa se ve afectada, en este sentido, por la 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.
- **Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción:** Cuando se produzca una pérdida de actividad o ingresos, pero la causa que los origine no sea ajena a la esfera de decisión empresarial, por no encontrarse en los supuestos recogidos en el apartado anterior.

No existirá causa justificativa de ERTE en el supuesto en que sea posible el desarrollo de la actividad productiva en la modalidad de teletrabajo.

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.

¿RESPECTO DE QUÉ ACTIVIDADES DE NUESTRO SECTOR PODEMOS PRESUMIR QUE EXISTE FUERZA MAYOR TEMPORAL DERIVADA DE LA COVID-19?

En principio:

- 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 PROCEDIMIENTO PARA LA TRAMITACIÓN DE UN ERTE POR FUERZA MAYOR DERIVADA DE LA COVID-19?

La empresa que quiera hacer un ERTE por fuerza mayor derivada de la COVID-19 deberá:

1. Presentar telemáticamente una **solicitud** ante la autoridad laboral competente (con carácter general, cada Comunidad Autónoma de residencia es la

competente y el Ministerio lo es cuando la empresa tenga varios centros en distintas Comunidades pero menos del 85 % de la plantilla en una de ellas), que se acompañará de un **informe/memoria** que justifique la pérdida de actividad como consecuencia de la COVID-19, así como, en su caso, de la correspondiente documentación acreditativa de la causa de fuerza mayor y una relación de trabajadores (*cada autoridad laboral tiene unos modelos que facilitan a través de sus páginas de internet).

2. **Comunicar** la solicitud de ERTE a las personas trabajadoras y, en caso de existir, a su representación legal.
3. Presentar solicitud colectiva de las prestaciones por desempleo en representación de las personas trabajadoras afectadas por el ERTE ante el SEPE. Los trabajadores afectados lo único que tienen que hacer es autorizar a su empresa para que envíe sus datos al SEPE. Las personas afectadas por un ERTE de este tipo no tienen que realizar ningún otro trámite.

La autoridad laboral **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. La autoridad laboral lo remitirá al SEPE.

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 efecto desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.**



¿CUÁL ES EL PROCEDIMIENTO PARA LA TRAMITACIÓN DE UN ERTE POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN DERIVADAS DE LA COVID-19?

Este tipo de ERTE **no están sometidos a autorización de la autoridad laboral**. La empresa, en consecuencia, deberá comunicar a la autoridad laboral su intención de adoptar medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada.

Idéntica comunicación debe trasladarse a la representación legal de las personas trabajadoras, con la que se iniciará un **periodo de consultas** para acordar la medida, durante un plazo máximo de 7 días.

De alcanzarse acuerdo, la empresa comunicará su contenido a la autoridad laboral como comunicación final de medida a aplicar, y podrá proceder a aplicarla.

De no conseguirse acuerdo, la empresa decidirá la medida concreta (que podrá coincidir o no con la correspondiente a la comunicación inicial también cuando no haya acuerdo), y la comunicará a la autoridad laboral.

No obstante, de no existir representación unitaria, el periodo de consultas deberá desarrollarse con los sindicatos más representativos o con una comisión ad hoc de tres personas trabajadoras, sin que la decisión al respecto pueda demorarse por más de 5 días. Las autoridades laborales tienen la información necesaria para contactar con los sindicatos, aunque es válido cualquier intento de contacto por la empresa. De no ser atendido en plazo, podrá procederse a negociar con la comisión ad hoc.

¿QUÉ OCURRE CON EL COMPROMISO DEL MANTENIMIENTO DEL EMPLEO ESTABLECIDO EN LA DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA DEL REAL DECRETO-LEY 8/2020, DE 17 DE MARZO, EN EL ÁMBITO DE LAS ARTES ESCÉNICAS, MUSICALES Y EN EL SECTOR CINEMATOGRAFICO Y AUDIOVISUAL?

En particular, en el caso de contratos temporales el compromiso de mantenimiento del empleo no se entenderá incumplido cuando el contrato se extinga por expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio que constituye su objeto o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación.

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?

Si el ERTE es autorizado en base a la existencia de **fuerza mayor temporal** derivada del coronavirus, la duración del ERTE debe ser la misma que la del estado de alarma, incluidas sus posibles prórrogas.

Si el ERTE se comunica en base a la existencia de **causas económicas, técnicas, organizativas o de producción** no existe límite temporal a priori; la **medida podrá durar el tiempo que la empresa haya previsto en su comunicación** final a la autoridad laboral.

¿TENGO QUE DAR DE BAJA A LOS TRABAJADORES/AS DE LA EMPRESA EN LA SEGURIDAD SOCIAL?

Durante los ERTE no se debe dar de baja a las trabajadoras y trabajadoras 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 de la COVID-19, la empresa pueda estar exonerada del pago de las cotizaciones a la Seguridad Social.

¿DURANTE EL PERIODO ESTABLECIDO EN EL ERTE, LA EMPRESA HA DE PAGAR RETRIBUCIONES 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.



¿DEBE ABONAR LA EMPRESA LAS CUOTAS DE SEGURIDAD SOCIAL?

Respecto a las cuotas de Seguridad Social y, de forma exclusiva para los casos de fuerza mayor motivados por la 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 del **100 % 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.

Para las personas trabajadoras, dicho período se tendrá como efectivamente cotizado a todos los efectos, sea cual sea la causa motivadora del ERTE.

¿QUÉ TRÁMITES HAY QUE HACER PARA QUE LA SEGURIDAD SOCIAL APLIQUE LA EXONERACIÓN DE CUOTAS?

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 del período de la suspensión o reducción de jornada. A efectos del control de la exoneración de cuotas será **suficiente** la verificación de que el SEPE ha procedido al reconocimiento de la correspondiente prestación por desempleo por el período de que se trate.

¿SE DEBE INCLUIR EN EL ERTE A LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS QUE ESTAN EN SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL?

Sí, porque pasarán a cobrar la prestación por desempleo cuando finalice su situación de incapacidad temporal, si las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada siguen vigentes. Este extremo deberá reflejarse en la relación de personas trabajadoras afectadas por el ERTE.

¿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.

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 LA 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 personas trabajadoras afectadas 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.



¿QUÉ EFECTOS TIENE EL ERTE DERIVADO DE LA COVID-19 EN LAS PERSONAS TRABAJADORAS?

Las personas trabajadoras afectadas por el ERTE derivado de la COVID-19 tendrán derecho al reconocimiento de la **prestación por desempleo**, aunque carezcan del período de ocupación cotizado 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.

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 la autoridad laboral.

OTRAS MEDIDAS IMPORTANTES A TENER EN CUENTA PARA LAS EMPRESAS Y TRABAJADORES POR CUENTA AJENA DEL SECTOR CULTURAL:

- Aquellas **empresas** cuyas **actividades** se hayan visto **suspendidas** por la declaración del estado de alarma pueden solicitar una **moratoria de 6 meses, sin interés, en el pago de sus cotizaciones a la Seguridad Social** y por conceptos de recaudación conjunta **cuyo período de devengo esté comprendido entre los meses de abril y junio de 2020**, en los términos que se fijen mediante orden ministerial. Aquellas **empresas** cuya **actividad no se hubiera visto suspendida**, siempre que no tuvieran otro **aplazamiento** en vigor, podrán solicitar el aplazamiento en el pago de sus deudas con la Seguridad Social cuyo plazo reglamentario de ingreso tenga lugar entre los meses de abril y junio de 2020, en los términos y condiciones establecidos en la normativa de Seguridad Social, siendo de aplicación un interés del 0,5%, en los términos establecidos en el Real Decreto-ley 11/2020.

- Se establece un **subsidio de desempleo excepcional por fin de contrato temporal**, a quien se les hubiera extinguido un contrato de duración determinada de, al menos, dos meses de duración, con posterioridad a la entrada en vigor del estado de alarma y no contaran con la cotización necesaria para acceder a otra prestación o subsidio.

El presente documento tiene carácter meramente informativo y está elaborado a partir del contenido de las páginas web de los Ministerios de Trabajo y Economía Social y de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. La interpretación y aplicación de la normativa citada corresponde exclusivamente a la autoridad laboral, Servicio Público de Empleo Estatal, Tesorería General de la Seguridad Social y demás entidades competentes. El Ministerio de Cultura y Deporte no asume responsabilidad alguna derivada de la utilización del contenido del documento.

Para más información sobre los ERTE puedes dirigirte al Ministerio de Trabajo y Economía social o consultar el siguiente enlace:

<https://expinterweb.mitramiss.gob.es/ley11/inicio/elegirTramite.action?tramiteSel=0&procedimientoSel=310&proc=1>