

***Información sobre la
presentación de
Expedientes de
Regulación Temporal de
Empleo por fuerza mayor
por causa del COVID-19***



Región de Murcia

Consejería de Empleo, Investigación
y Universidades

Dirección General de Diálogo Social
y Bienestar Laboral



ÍNDICE

1. Teléfonos de información COVID-19	4
2. ¿Qué es un Expediente de Regulación de Empleo Temporal (ERTE)?	4
3. ¿Qué actividades pueden y no pueden presentar el ERTE por fuerza mayor derivadas del COVID-19?	4
4. ¿Cuál es el procedimiento para la tramitación de un ERTE por fuerza mayor derivada del COVID-19?	7
5. ¿Se puede presentar un ERTE por fuerza mayor que agrupe medidas de suspensión de contrato y reducción de jornada?	8
6. Si una empresa presentó un ERTE por causas productivas al inicio de la crisis y posteriormente se han transformado en fuerza mayor, ¿puede modificar el ERTE?	8
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 los trabajadores/as?	8
8. ¿Qué ocurre si la empresa presenta un ERTE por fuerza mayor y la autoridad laboral considera que debe ser por causas productivas?	9
9. ¿Qué ERTEs se pueden presentar a través de la Sede Electrónica de Ministerio de Trabajo y Economía Social?	9
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?	9
12. ¿Cómo presento el ERTE si no tengo certificado electrónico?	9
13. Si no sé en qué fecha la empresa podrá reanudar la actividad, ¿cuál es la fecha final que debo poner en el documento de presentación?	10
14. ¿Tengo que dar de baja a los trabajadores/as de la empresa en la Seguridad Social?	10
15. ¿Durante el periodo establecido en el ERTE, la empresa ha de pagar retribuciones o cuotas de Seguridad Social a sus trabajadores y	



trabajadoras?	10
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 presentación del ERTE?.....	11
17.¿Se debe incluir en el ERTE a los trabajadores/as que están en Incapacidad Temporal?	11
18.¿Qué efectos tiene el ERTE en las personas trabajadoras?.....	11
19.¿Cómo se presenta la comunicación del ERTE al SEPE?.....	12
20.En las empresas que tienen representación legal de los trabajadores ¿es suficiente con comunicarle a ésta la presentación del ERTE?.....	12



PREGUNTAS FRECUENTES

1. Teléfonos de Información Covid-19

La Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral ha editado una guía para ayudar en la tramitación de los ERTES que se obtiene pinchando el siguiente enlace:

[https://sede.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=3345&IDTIPO=240&RAS_TRO=c\\$m40288](https://sede.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=3345&IDTIPO=240&RAS_TRO=c$m40288)

Para acceder al trámite electrónico del procedimiento se debe pinchar este enlace:

[https://sede.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=3345&IDTIPO=240&RAS_TRO=c\\$m40288](https://sede.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=3345&IDTIPO=240&RAS_TRO=c$m40288)

Para consultas telefónicas llamar al 012.

2. ¿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.

3. ¿Qué actividades pueden y no pueden presentar el ERTE por fuerza mayor derivadas del COVID-19?

Pueden presentar el ERTE por fuerza mayor: i) 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; ii) las afectadas por razones extraordinarias y urgentes vinculadas con el contagio o aislamiento preventivo (decretado por las autoridades sanitarias); iii) 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, Salasmultiuso, 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.

4. ¿Cuál es el 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 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).

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 se han transformado en fuerza mayor, ¿puede modificar el ERTE?

No, tiene que desistir del ERTE presentado y presentar uno nuevo por fuerza mayor.

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 los trabajadores/as?

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 ERTEs se pueden presentar a través de la sede electrónica de 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.

10. Si la empresa tiene a toda la plantilla dada de alta en un mismo código cuenta 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?



El expediente lo puede presentar un tercero con firma digital pero en la solicitud debe venir los datos del representante que es donde van a ir las comunicaciones.

13. Si no sé en qué fecha la empresa podrá reanudar la actividad, ¿cuál es la fecha final que debo poner en el documento de presentación?

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.

14. ¿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.

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 presentación 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 está trabajando en la regulación de un procedimiento que permita la tramitación del desempleo sin necesidad de presentación de solicitud individual. Por ello, los trabajadores y trabajadoras afectados por el ERTE, de momento, no han de presentar ninguna solicitud, hasta que se informe de los trámites en los próximos días.

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 presentación del ERTE?

Sí.

20 de marzo de 2020