

PREGUNTAS FRECUENTES SOBRE LOS ERTES REGULADOS EN EL RD LEY 8/2020 DE MEDIDAS EXTRAORDINARIAS DERIVADAS DEL ESTADO DE ALARMA POR LA CRISIS DEL CORONA VIRUS: (ARTICULOS 22-25)

EL RD-LEY 8/2020 DEDICA UN CAPÍTULO ÍNTEGRO DE MEDIDAS PARA EVITAR DESPIDOS. ESTAS MEDIDAS EXCEPCIONALES DURANTE LA AFECTACIÓN POR EL CORONAVIRUS, SE RESUMEN EN FACILITAR LAS SUSPENSIONES TEMPORALES DE CONTRATO, O APLICAR REDUCCIONES DE JORNADA PARA EL MANTENIMIENTO DEL EMPLEO, Y BONIFICAR A LAS EMPRESAS QUE ADOPTEN ESTAS MEDIDAS, EN LUGAR DE LLEVAR A CABO DESPIDOS INDIVIDUALES O COLECTIVOS.

TODAS ESTAS MEDIDAS ESTARÁN VIGENTES MIENTRAS SE MANTENGA LA SITUACIÓN EXTRAORDINARIA DERIVADA DEL COVID-19. ADEMÁS, LAS MEDIDAS EXTRAORDINARIAS EN EL ÁMBITO LABORAL PREVISTAS EN EL RD-LEY ESTARÁN SUJETAS AL COMPROMISO DE LA EMPRESA DE MANTENER EL EMPLEO DURANTE EL PLAZO DE SEIS MESES DESDE LA FECHA DE REANUDACIÓN DE LA ACTIVIDAD. *

***ACLARACIÓN INTRODUCIDA POR EL REAL DECRETO LEY 11/2020 DE 31 DE MARZO EN RELACIÓN A ESTE COMPROMISO:**

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 y que obliga a las compañías a mantener las plantillas intactas durante los seis meses posteriores a la reanudación de la actividad tras los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE).

En concreto, el mencionado Real Decreto-ley establecía en su disposición adicional sexta que las medidas extraordinarias en el ámbito laboral "estarán sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad".

¿En qué términos se debe cumplir esta disposición?

En este sentido, en el Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al virus aparecen algunas aclaraciones. Primero, **que la mencionada disposición "debe entenderse como la voluntad de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de 6 meses desde la finalización de las medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos basadas en el Covid-19". La "voluntad", no la "obligación".**

En este punto, el Ejecutivo aclara que ese compromiso de los empresarios "deberá cumplirse y verificarse teniendo en cuenta las características y circunstancias de la empresa o del sector correspondiente, atendiendo en especial a la estacionalidad o variabilidad del empleo, así como su correspondencia con eventos concretos, acontecimientos u otras especificidades sectoriales como las de, por ejemplo, las artes escénicas, musicales y del cinematográfico y audiovisual". Y añade que, igualmente, deberá tenerse en cuenta la normativa laboral aplicable en cada caso.

Además, el Real Decreto-ley establece varios supuestos en los que el compromiso de conservar la plantilla no se entendería incumplido. Por ejemplo, **cuando un contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado como procedente.** Lo que sí ha establecido el Gobierno es que durante el tiempo que dure esta crisis sanitaria y económica las empresas no podrán ejecutar despidos por causas económicas, organizativas o de producción ni por fuerza mayor derivada del Covid-19.

Asimismo, el decreto también matiza que la voluntad de la empresa de conservar la plantilla no se considerará quebrantada en el caso de una dimisión de un trabajador ni, por supuesto, si un empleado decide jubilarse o incurre en una situación de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez. Y del mismo modo, en el caso de los contratos temporales, "el compromiso tampoco 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".

ERTE POR CAUSA DE FUERZA MAYOR DERIVADA DEL ESTADO DE ALARMA PROVOCADO POR LA CRISIS DEL COVID 19,

¿CUÁNDO PUEDE PRESENTARLO UNA EMPRESA EL ERTE POR FUERZA MAYOR?

- CUANDO SU CAUSA DIRECTA DE PÉRDIDA DE ACTIVIDAD SEA CONSECUENCIA DEL COVID-19, INCLUIDA LA DECLARACIÓN DEL ESTADO DE ALARMA. PUEDE IMPLICAR 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. TAMBIÉN POR SITUACIONES URGENTES Y EXTRAORDINARIAS DEBIDAS AL CONTAGIO

DE LA PLANTILLA O LA ADOPCIÓN DE MEDIDAS DE AISLAMIENTO PREVENTIVO DECRETADAS POR LA AUTORIDAD SANITARIA.

- DEBEN ESTAR DEBIDAMENTE ACREDITADOS.
- SE CONSIDERARÁN PROVENIENTES DE UNA SITUACIÓN DE FUERZA MAYOR, CON LAS CONSECUENCIAS QUE SE DERIVAN DEL ART. 47 ET.

¿CÓMO SE REGULA EL PROCEDIMIENTO DEL ERTE POR CAUSA DE FUERZA MAYOR DERIVADA DE LA CRISIS DEL CORONA VIRUS EN EL RD-LEY?

SE APLICARÁ EL PROCEDIMIENTO RECOGIDO EN LA NORMATIVA QUE REGULA ESTOS EXPEDIENTES CON LAS SIGUIENTES ESPECIALIDADES:

1. EL PROCEDIMIENTO SE INICIARÁ MEDIANTE SOLICITUD DE LA EMPRESA, ACOMPAÑANDO UN INFORME RELATIVO A LA VINCULACIÓN DE LA PÉRDIDA DE ACTIVIDAD COMO CONSECUENCIA DEL COVID-19
2. EN SU CASO, DE LA CORRESPONDIENTE DOCUMENTACIÓN ACREDITATIVA.
3. LA EMPRESA DEBERÁ COMUNICAR SU SOLICITUD A LAS PERSONAS TRABAJADORAS, Y TRASLADAR EL INFORME ANTERIOR Y LA DOCUMENTACIÓN ACREDITATIVA, EN CASO DE EXISTIR, A LA REPRESENTACIÓN DE ESTAS.
4. LA EXISTENCIA DE FUERZA MAYOR, COMO CAUSA MOTIVADORA DE SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS O DE LA REDUCCIÓN DE JORNADA PREVISTA, DEBERÁ SER CONSTATADA POR LA AUTORIDAD LABORAL, CUALQUIERA QUE SEA EL NÚMERO DE PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS.

POR TANTO, RESUMEN DEL PROCEDIMIENTO ON LINE PARA SOLICITAR Y TRAMITAR UN ESPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO POR CAUSA DE FUERZA MAYOR DERIVADA DEL CORONA VIRUS (SEDE ELECTRÓNICA XUNTA. PROCEDIMIENTO TR820C

- **HAY QUE CUBRIR ON LINE EL ANEXO I.**
- **ADJUNTAR EL ANEXO II CUBIERTO, Y LAS COMUNICACIONES QUE HA HECHO PREVIAMENTE LA EMPRESA A LOS TRABAJADORES POR ESCRITO DEL ERTE, Y EN CASO DE NO SER EMPRESARIO INDIVIDUAL, LA ESCRITURA DE CONSTITUCIÓN DE LA S.L**
- **HAY UN RECUADRO EN ANEXO I EN EL QUE HAY QUE EXPLICAR EL MOTIVO DEL ERTE DE FUERZA MAYOR: ES DECIR, SI ES UN ESTABLECIMIENTO DE**

LOS OBLIGADOS A CERRAR, SE HACE REFERENCIA AL EPÍGRAFE DEL IAE Y A LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL QUE SE DESARROLLA Y SI ESTÁ EN LA LISTA DE LAS OBLIGADAS AL CIERRE YA ES SUFICIENTE CON ESO. PERO EN CASO DE SER UN ESTABLECIMIENTO QUE CIERRA PERO NO ESTÁ OBLIGADO A ELLO, PERO PORQUE CONSIDERA QUE NO ES VIABLE ECONÓMICAMENTE SEGUIR ABIERTO DURANTE EL ESTADO DE ALARMA, EN ESTOS CASOS HAY QUE ADJUNTAR UNA MEMORIA ECONÓMICA, EN LA QUE SE RAZONE Y EXPLIQUE EL MOTIVO DEL CIERRE, Y MEJOR SI SE ADJUNTA DOCUMENTACIÓN ECONÓMICA O CONTABLE QUE ACREDITE QUE NO ES VIABLE MANENER ABIERTO, PERO ESTO ÚLTIMO SOLO EN CASO DE LOS QUE NO ESTÁN OBLIGADOS AL CIERRE, SINO QUE CIERRAN PORQUE NO LES ES VIABLE ECONÓMICAMENTE PERMANECER ABIERTOS DURANTE EL ESTADO DE ALARMA, SIEMPRE QUE LO JUSTIFIQUEN ADECUADAMENTE CON DICHA DOCUMENTACIÓN.

- **POR TANTO, DOCUMENTACIÓN PARA LA PRESENTACIÓN ERTE FUERZA MAYOR:**

SOLICITUD SEGÚN EL ANEXO I.

LOS MEDIOS DE PRUEBA QUE SE ESTIMEN NECESARIOS PARA ACREDITAR LA CAUSA DE FUERZA MAYOR.

COPIA DE LA COMUNICACIÓN DE LA PRESENTACIÓN DE LA SOLICITUD A LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.

RELACIÓN NOMINAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS (SEGÚN MODELO ANEXO II).

COPIA DE LA DOCUMENTACIÓN QUE ACREDITE LA LEGITIMACIÓN DE LA PERSONA QUE PRESENTA LA SOLICITUD (COPIA DE LAS ESCRITURAS).

ANEXOS ASOCIADOS

- **FASE DE SOLICITUD**
- [RELACIÓN NOMINAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS \(SEGÚN MODELO ANEXO II\) \(OBLIGATORIO\)](#)

- UNA VEZ COMUNICADA LA RESOLUCIÓN, CORRESPONDE A LA EMPRESA LA DECISIÓN SOBRE LA APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS, QUE SERÁ COMUNICADA A LAS PERSONAS TRABAJADORAS Y A LA AUTORIDAD LABORAL.
- **COMUNICACIÓN AL SEPE:** PARA SOLICITAR LA PRESTACIÓN EN NOMBRE DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS, LA EMPRESA ENVIARÁ AL SEPE EL MODELO DE FORMULARIO DISPUESTO EN SU WEB (SEPE.ES) ASÍ COMO EL CERTIFICADO DE EMPRESA A TRAVÉS DE LA APLICACIÓN CERTIFIC@2. TENED EN CUENTA LAS MEDIDAS COMPLEMENTARIAS APROBADAS POR EL BOE DE 28 DE MARZO DE 2020, EN CANTO AL PROCEDIMIENTO DE TRAMITACIÓN, QUE SE EXPLICAN AL FINAL DE ESTE RESUMEN. CON MOTIVO DE ESTA PUBLICACIÓN EN BOE DE 28 DE MARZO, LA EMPRESA TIENE UN PLAZO PARA PRESENTAR AL SEPE LA SOLICITUD COLECTIVA DE PRESTACIÓN PARA LOS TRABAJADORES AFECTADOS, (ACOMPAÑADA DE LA COMUNICACIÓN QUE VIENE EN DICHA NORMATIVA, CON LOS DATOS QUE SE EXPLICAN EN LA MISMA), DE 5 DÍAS DESDE LA SOLICITUD DEL ERTE, Y EN CASO DE ERTES YA SOLICITADOS, INICIADOS O SOLICITADOS ANTES, EN UN PLAZO DE 5 DÍAS DESDE PUBLICACIÓN DE ESTAS NUEVAS MEDIDAS EN BOE DE 28 DE MARZO. LOS ERTES POR FUERZA MAYOR DURARÁN SÓLO LO QUE DURE EL ESTADO DE ALARMA.

¿CÓMO Y EN QUÉ PLAZO SE RESUELVE LA SOLICITUD DEL ERTE POR FUERZA MAYOR DERIVADA DEL CORONA VIRUS?

A DIFERENCIA DE LOS ERTE POR OTRAS CAUSAS, EL DE FUERZA MAYOR DEBE SER APROBADO POR LA **AUTORIDAD LABORAL**, QUE DICTARÁ SU RESOLUCIÓN EN EL PLAZO DE CINCO DÍAS DESDE LA SOLICITUD**PLAZO RESOLUCION ERTES POR FUERZA MAYOR MODIFICADO POR RESOLUCIÓN DE 31 DE MARZO DE 2020 (DOG 2 ABRIL DE 2020), POR LA QUE SE AMPLIA EL PLAZO MÁXIMO DE RESOLUCIONDY NOTIFICACIÓN DE TODOS LOS PROCEDIMIENTOS DE SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSA DE FUERZA MAYOR QUE TENGAN SU CAUSA DIRECTA EN PÉRDIDAS DE LA ACTIVIDAD COMO CONSECUENCIA DEL COVID 19, INCLUIDA LA DECLARACIÓN DEL ESTADO DE ALARMA, QUE TERMITE LA SECRETARÍA XERAL DE EMPREGO Y XEFATURAS TERRITORIAIS DA CONSELLERÍA DE ECONOMÍA, EMPREGO E INDUSTRIA, AMPLIANDO DICHO PLAZO A 5 DÍAS MÁS RESPECTO AL PLAZO INICIAL PREVISTO (ESTO ES SERÍAN 10 DÍAS DESDE LA SOLICITUD), PREVIO INFORME, EN SU CASO, DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

LA AUTORIDAD LABORAL SE LIMITARÁ A CONSTATAR LA EXISTENCIA, CUANDO PROCEDA, DE LA FUERZA MAYOR ALEGADA POR LA EMPRESA, CORRESPONDIENDO A LA EMPRESA LA DECISIÓN SOBRE APLICACIÓN DE MEDIDAS DE SUSPENSIÓN DE CONTRATOS O REDUCCIÓN DE JORNADA, QUE SURTIRÁN EFECTOS DESDE LA FECHA DEL HECHO CAUSANTE DE LA FUERZA MAYOR.

¿QUIÉN APLICA LA MEDIDA?

CORRESPONDE A LA EMPRESA LA DECISIÓN SOBRE LA APLICACIÓN DE MEDIDAS DE SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS O REDUCCIÓN DE JORNADA, QUE SURTIRÁN EFECTOS DESDE LA FECHA DEL HECHO CAUSANTE DE LA FUERZA MAYOR.

EN EL CASO DE LOS SOCIOS TRABAJADORES DE COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO Y SOCIEDADES LABORALES INCLUIDOS EN EL RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL, SE APLICARÁ EL ***PROCEDIMIENTO ESPECÍFICO PREVISTO EN EL REAL DECRETO 42/1996, DE 19 DE ENERO***, SALVO EN LO RELATIVO AL PLAZO PARA LA EMISIÓN DE RESOLUCIÓN POR PARTE DE LA AUTORIDAD LABORAL Y AL INFORME DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, QUE SE REGIRÁN POR LO PREVISTO EN LOS APARTADOS ANTERIORES.

ERTES POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS Y DE PRODUCCIÓN DERIVADAS DE LA CRISIS DEL CORONA VIRUS (PROCEDIMIENTOS SEDE ELECTRÓNICA XUNTA DE GALICIA TR820A Y TR820B)

¿CUÁNDO PUEDE PRESENTARSE UN ERTE POR CAUSA ECONÓMICA, TÉCNICA, ORGANIZATIVA Y DE PRODUCCIÓN DERIVADO DE CRISIS CORONAVIRUS:

ESTE TIPO DE ERTE, EL MÁS COMÚN EN UN ESCENARIO HABITUAL, TAMBIÉN ESTÁ RECOGIDO EN LAS MEDIDAS EXCEPCIONALES DEL NUEVO RD-LEY. PUEDE PRESENTARSE CUANDO CONCURRAN CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS Y DE PRODUCCIÓN RELACIONADAS CON LA CRISIS SANITARIA PROVOCADA POR EL COVID-19

¿COMO SE REGULA EL PROCEDIMIENTO DEL ERTE POR CAUSA ECONÓMICA, TÉCNICA, ORGANIZATIVA Y DE PRODUCCIÓN SEGÚN EL RD-LEY? PROCEDIMIENTO SEDE ELECTRÓNICA XUNTA DE GALICIA TR820A Y TR820B)

SE APLICARÁ EL PROCEDIMIENTO RECOGIDO EN LA NORMATIVA REGULADORA DE ESTOS EXPEDIENTES. PERO EL RD-LEY INTRODUCE ALGUNAS MODIFICACIONES EN ESTE TIPO DE ERTE Y REDUCE LOS PLAZOS PARA AGILIZAR EL PROCEDIMIENTO:

- COMUNICACIÓN A LAS PERSONAS TRABAJADORAS O A SU REPRESENTACIÓN LEGAL DE LA INTENCIÓN DE INICIAR EL PROCEDIMIENTO Y QUE SE CONSTITUYA LA MESA NEGOCIADORA.
- CONSTITUCIÓN DE MESA NEGOCIADORA EN **PLAZO MÁXIMO DE 5 DÍAS**
- **EN CASO DE NO EXISTIR REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES, LA COMISIÓN NEGOCIADORA PARA EL PERIODO DE CONSULTAS ESTARÁ INTEGRADA POR LOS SINDICATOS MÁS REPRESENTATIVOS DEL SECTOR AL QUE PERTENEZCA LA EMPRESA, Y CON LEGITIMACIÓN PARA FORMAR PARTE DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE APLICACIÓN. LA COMISIÓN ESTARÁ CONFORMADA POR UNA PERSONA POR CADA UNO DE LOS SINDICATOS QUE CUMPLAN DICHS REQUISITOS. LAS DECISIONES SE TOMARÁN POR LAS MAYORÍAS REPRESENTATIVAS CORRESPONDIENTES. EN CASO DE NO CONFORMARSE ESTA REPRESENTACIÓN, LA COMISIÓN ESTARÁ INTEGRADA POR TRES TRABAJADORES DE LA PROPIA EMPRESA, ELEGIDOS CONFORME A LO RECOGIDO EN EL ARTÍCULO 41 DEL ET**
- PLAZO DE CONSTITUCIÓN COMISIÓN NEGOCIADORA: **5 DÍAS IMPRORROGABLES.**
- UNA VEZ CONSTITUIDA LA COMISIÓN NEGOCIADORA, **COMUNICACIÓN A LA AUTORIDAD LABORAL DEL INICIO DEL EXPEDIENTE DEL PROCEDIMIENTO A TRAVÉS DE LA SEDE ELECTRÓNICA DE LA XUNTA DE GALICIA /TR820 A CON LA DOCUMENTACIÓN CORRESPONDIENTE:** (ES POTESTATIVA LA PETICIÓN DE INFORME Á INSPECCIÓN DE TRABAJO)

Documentación común para todos los procedimientos TR820A:

- En el caso de centros de trabajo afectados sin representación unitaria de las personas trabajadoras, las actas relativas a la atribución de la representación a la comisión negociadora del procedimiento en representación de los trabajadores.

- Escrito de comunicación dirigido a las personas trabajadoras o a sus representantes por la dirección de la empresa de su intención de iniciar el procedimiento.
- Escrito dirigido a los representantes legales de las personas trabajadoras de la apertura del período de consultas.
- Escrito de solicitud a los representantes legales de las personas trabajadoras de emisión del informe la que se refiere el artículo 64.5 a) y b) del Estatuto de los Trabajadores.
- Relación nominal de las personas trabajadoras afectadas (según modelo anexo II).
- Número y clasificación profesional de las personas trabajadoras empleadas habitualmente durante lo último año. Cuando el procedimiento afecte a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y comunidad autónoma.
- Documentación que acredite la legitimación de la persona que presenta la comunicación (copia de las escrituras).

Específica para todos los procedimientos por causas económicas:

- Memoria explicativa que acredite los resultados de la empresa de los que se desprenda una situación económica negativa.
- En el caso de tratarse de empresas no sujetas la obligación de auditoría de cuentas, se deberá acercar declaración de la representación de la empresa sobre la exención de la auditoría.
- Cuando la situación económica negativa alegada consista en una previsión de pérdidas, deberá informar de los criterios empleados para su estimación. Asimismo, deberá presentar un informe técnico sobre el volumen y carácter permanente o transitorio de esa previsión de pérdidas basado en datos obtenidos a través de las cuentas anuales, de los datos del sector a lo que pertenece la empresa, de la evolución del mercado y de la posición de la empresa en este o de cualquiera otros que puedan acreditar esta previsión.
- Cuando la situación económica negativa alegada consista en la merma persistente del nivel de ingresos o ventas, la documentación fiscal o contable acreditativa de la merma persistente del nivel de ingresos comunes o ventas durante, por lo menos, los 3 trimestres consecutivos inmediatamente anteriores a la fecha de la comunicación del inicio del procedimiento de despido colectivo, así como, la documentación fiscal o contable acreditativa de los ingresos

comunes o ventas registrados nos mismos trimestres del año inmediatamente anterior.

- Cuentas anuales del último ejercicio económico (de los dos últimos ejercicios, en el caso de despidos colectivos) completo integradas por balance de situación, cuenta de pérdidas y ganancias, estado de cambios en el patrimonio neto, estado de flujos de efectivos, memoria del ejercicio e informe de gestión o, en su caso, cuenta de pérdidas y ganancias abreviada y balance y estado de cambios en el patrimonio neto abreviados, debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías.
- Cuentas provisionales (balance y cuenta de pérdidas y ganancias) al inicio del procedimiento, firmadas por los administradores o representantes de la empresa.

Específica para todos los procedimientos por causas técnicas, organizativas o de producción:

- Memoria explicativa que acredite la concurrencia de las causas técnicas, organizativas o de producción.
- Informes técnicos que acrediten la concurrencia de las causas técnicas, organizativas o de producción.

Anexos asociados fase de solicitud **todos los casos:**

- [Personas trabajadoras afectadas \(Anexo II\)](#)
- **PERÍODO DE CONSULTAS: NO DEBERÁ EXCEDER DEL PLAZO MÁXIMO DE SIETE DÍAS.**
- **COMUNICACIÓN A LA AUTORIDAD LABORAL DE LA DECISIÓN EMPRESARIAL A TRAVÉS DE LA SEDE ELECTRÓNICA DE LA XUNTA DE GALICIA (PROCEDIMIENTO TR820B) PLAZO MÁXIMO 15 DÍAS.**
- **NOTIFICACIÓN INDIVIDUAL A LAS PERSONAS AFECTADAS POR PARTE DE LA EMPRESA**
- **LA SOLICITUD DEL INFORME DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL SERÁ POTESTATIVA PARA LA AUTORIDAD LABORAL Y SE LLEVARÁ A CABO EN EL PLAZO IMPROPRORROGABLE DE SIETE DÍAS.**
- **COMUNICACIÓN AL SEPE: PARA SOLICITAR LA PRESTACIÓN EN NOMBRE DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS, LA EMPRESA ENVIARÁ AL SEPE EL MODELO DE FORMULARIO DISPUESTO EN SU WEB (SEPE.ES) ASÍ COMO EL CERTIFICADO DE EMPRESA A TRAVÉS DE LA APLICACIÓN CERTIFIC@2*TENED EN CUENTA LAS MEDIDAS COMPLEMENTARIAS**

APROBADAS POR EL BOE DE 28 DE MARZO DE 2020, EN CANTO AL PROCEDIMIENTO DE TRAMITACIÓN, QUE SE EXPLICAN AL FINAL DE ESTE RESUMEN. CON MOTIVO DE ESTA PUBLICACIÓN EN BOE DE 28 DE MARZO, LA EMPRESA TIENE UN PLAZO PARA PRESENTAR AL SEPE LA SOLICITUD COLECTIVA DE PRESTACIÓN PARA LOS TRABAJADORES Y AFECTADOS, ACOMPAÑADA DE LA COMUNICACIÓN QUE VIENE EN DICHA NORAMTIVA, CON LOS DATOS QUE SE EXPLICAN EN LA MISMA, DE 5 DÍAS DESDE, DESDE LA FECHA EN QUE LA EMPRESA NOTIFIQUE A LA AUTORIDAD LABORAL COMPETENTE SU DECISIÓN, O 5 DÍAS DESDE LA PUBLICACIÓN DE BOE 28 DE MARZO EN CASO DE EXPEDIENTES YA SOLICITADOS ANTES DEL 28 DE MARZO.

- EN EL CASO DE LOS SOCIOS TRABAJADORES DE COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO Y SOCIEDADES LABORALES INCLUIDOS EN EL RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL, SE APLICARÁ EL PROCEDIMIENTO ESPECIFICO PREVISTO EN EL REAL DECRETO 42/1996, DE 19 DE ENERO, SALVO EN LO RELATIVO AL PERÍODO DE CONSULTAS Y AL INFORME DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, QUE SE REGIRÁN POR LO PREVISTO EN LOS APARTADOS ANTERIORES.

¿QUÉ VENTAJAS TIENEN LAS EMPRESAS QUE LLEVEN A CABO ESTAS MEDIDAS?

LAS EMPRESAS QUE PRESENTES EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO O REDUCCIÓN DE JORNADA ESTARÁN EXONERADAS DEL ABONO DEL 100% DE LA COTIZACIÓN PARA LAS EMPRESAS DE MENOS DE 50 TRABAJADORES Y DEL 75%, PARA LAS QUE MÁS DE 50, PERO SÓLO EN LOS CASOS DE ERTES POR FUERZA MAYOR.

LA EXONERACIÓN DE CUOTAS NO TENDRÁ EFECTOS PARA EL TRABAJADOR, MANTENIÉNDOSE LA CONSIDERACIÓN DE DICHO PERÍODO COMO EFECTIVAMENTE COTIZADO.

LA EXONERACIÓN DE CUOTAS SE APLICARÁ POR LA TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL A INSTANCIA DEL EMPRESARIO, PREVIA COMUNICACIÓN DE LA IDENTIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y PERÍODO DE SUSPENSIÓN O REDUCCIÓN DE JORNADA. ES DECIR, QUE HAY QUE LA EMPRESA TIENE QUE SOLICITAR DICHA EXONERACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL TELEMÁTICAMENTE, SEGÚN EL PROCEDIMIENTO ESTABLECIDO EN SU PÁGINA WEB.

PROCEDIMIENTO PARA TRAMITAR LA EXONERACIÓN DE CUOTAS ANTE LA SEGURIDAD SOCIAL EN CASOS DE ERTES DE FUERZA MAYOR:

Como regla general, en los supuestos de suspensión del contrato o reducción de jornada, la empresa está obligada al ingreso de su aportación.

El Real Decreto-Ley 8/2020 establece, como excepción, que en los ERTE autorizados en base a fuerza mayor temporal vinculada al COVID-19, la empresa, si tenía menos de 50 trabajadores de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020, está exonerada del abono de la aportación empresarial, incluida la cotización para desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional. En el caso de las reducciones de jornada de trabajo, la empresa mantiene la obligación del ingreso de las aportaciones tanto suya como de la persona trabajadora respecto de la parte de la jornada de trabajo en la que se presta la actividad, y queda exonerada del pago de las cuotas de la parte de la jornada de trabajo no realizada. Si la empresa, a 29 de febrero de 2020, tenía 50 o más trabajadores de alta en la Seguridad Social, la exoneración de cuotas es del 75 por ciento de la aportación empresarial correspondiente al período de suspensión o de reducción de jornada.

¿Durante cuánto tiempo se mantiene la exoneración al abono de la aportación empresarial?

Mientras dure el período de suspensión de contratos o reducción de jornada

¿Debe darse de baja en la Seguridad Social a las personas trabajadoras a las que se suspenda su contrato de trabajo?

No. Deben mantenerse de alta.

¿Para tener derecho la empresa a la exoneración, el trabajador tiene que tener derecho y percibir la prestación por desempleo?

Sí.

Si el trabajador durante el período de suspensión de contrato no percibe la prestación de desempleo correspondiente debe causar baja en la Seguridad Social. Una vez finalizada la suspensión deberá volver a causar alta en la Seguridad Social.

Si el trabajador durante el período de reducción de jornada no percibe la prestación de desempleo por la parte de la jornada de trabajo reducida, debe mantenerse de alta en la Seguridad Social exclusivamente por la parte de la jornada trabajada. El Real Decreto-Ley

8/2020 establece que las personas trabajadoras afectadas por estos ERTE tienen derecho a la prestación contributiva por desempleo aunque no tengan el período de ocupación cotizada mínimo necesario para ello y, además, dicho tiempo de prestación no se les computa a los efectos de consumir los períodos máximos de estas prestaciones.

Hay que tener en cuenta que durante el período de vigencia de las medidas extraordinarias en materia de salud pública adoptadas por las autoridades para combatir los efectos de la extensión del COVID-19, las solicitudes de la prestación por desempleo realizada fuera de los plazos establecidos legalmente no implicará que se reduzca la duración del derecho a la prestación correspondiente.

¿Cómo se deben comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social las personas trabajadoras afectadas por el ERTE?

A través de los procedimientos habituales de variación de datos en el ámbito de afiliación.

La comunicación se efectuará informando en el fichero AFI, o a través del servicio on-line de modificación de contrato, de los valores V, W o X, según proceda, del campo TIPO DE INACTIVIDAD, así como de la fecha de inicio de la situación.

Mediante el valor V se comunicará la situación de suspensión del contrato de trabajo, a través del valor W se comunica la situación de reducción de jornada de trabajo y, por último, a través del valor X se informa la situación en la que se simultaneen una reducción de jornada y una huelga a tiempo parcial.

En el caso de los valores W y X se debe comunicar, además, el coeficiente a tiempo parcial que identifique la parte de la jornada de trabajo efectivamente realizada.

Finalizada la suspensión del contrato de trabajo o reducción de jornada de trabajo se deberá comunicar que el campo TIPO DE INACTIVIDAD queda sin contenido.

¿En qué plazos se deben comunicar los valores V, W o X del campo TIPO DE INACTIVIDAD?

Estas situaciones se pueden comunicar desde el mismo día en que se inicie la situación hasta el penúltimo día del mes posterior.

¿Se debe presentar la liquidación de cuotas respecto de las personas trabajadoras afectadas por la suspensión del contrato de trabajo o reducción de jornada de trabajo?

Si. La liquidación de cuotas del código de cuenta de cotización -CCC- donde figuran de alta las personas trabajadoras afectadas por estas situaciones se deben presentar en los plazos establecidos.

¿Se tiene que comunicar alguna información en el Fichero de Bases para que la Tesorería General de la Seguridad Social calcule la exoneración de cuotas?

No. La TGSS calculará automáticamente las cuotas exoneradas y las cuotas no exoneradas en función de los datos obrantes en el Fichero General de Afiliación para cada trabajador. Para ello, será necesario que el usuario comunique previamente en el ámbito de afiliación, el tipo de inactividad correspondiente.

¿Cuántos recibos de liquidación se generarán en el caso de exoneración de cuotas por los expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada autorizados en base a fuerza mayor temporal vinculada al COVID 19 según RDL 8/2020?

Se generará un recibo por la parte exonerada y otro recibo por la parte no exonerada.

¿Cómo se debe cotizar?

En el caso de las suspensiones del contrato de trabajo informadas a través del valor V del campo TIPO DE INACTIVIDAD, la Tesorería General de la Seguridad Social procederá a aplicar automáticamente la exoneración de cuotas en función del número de personas trabajadoras de alta en el 29 de febrero de 2020.

En el caso de las reducciones de jornada de trabajo informadas a través de los valores W o X del campo TIPO DE INACTIVIDAD, la cotización por el período de actividad se realizará conforme a las reglas generales aplicables a los contratos a tiempo parcial, por lo que habrá que comunicar en el ámbito de la cotización el número de horas de trabajo realizadas en el tramo de la reducción de jornada. Por lo que respecta a la cotización por el período de inactividad por la reducción de jornada, la Tesorería General de la Seguridad Social procederá a aplicar automáticamente la exoneración de cuotas en función del número de personas trabajadoras de alta en el 29 de febrero de 2020.

¿Qué peculiaridades de cotización se aplicarán a las personas trabajadores que se encuentren en situación de baja médica o con suspensión de su contrato de trabajo por nacimiento y cuidado de menor con anterioridad al inicio del ERTE?

Se aplicarán las peculiaridades de cotización correspondientes a la situación de baja médica o por nacimiento y cuidado de menor hasta el momento en que finalicen dichas situaciones. A partir de ese momento se aplicarán las peculiaridades de cotización derivadas del ERTE.

¿Qué ocurre con los beneficios en la cotización que puedan tener las personas trabajadoras a las que se les suspenda su contrato de trabajo o se les reduzca la jornada de trabajo por estos ERTE?

En el caso de las reducciones de jornada se aplicarán los beneficios en relación a la parte de la jornada de trabajo realizada.

¿QUÉ MEJORA EL RD-LEY EN RELACIÓN AL DESEMPLEO POR CAUSA DE ERTE?

SE RECONOCE EL DERECHO A LA PRESTACIÓN CONTRIBUTIVA POR DESEMPLEO A LAS PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS, AUNQUE CAREZCAN DEL PERÍODO DE OCUPACIÓN COTIZADA MÍNIMO NECESARIO PARA ELLO.

NO COMPUTARÁ EL TIEMPO EN QUE SE PERCIBA LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO DE NIVEL CONTRIBUTIVO, A EFECTOS DE CONSUMIR LOS PERÍODOS MÁXIMOS DE PERCEPCIÓN ESTABLECIDOS.

¿CÓMO AFECTA A LOS FIJOS DISCONTINUOS?

LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO PERCIBIDAS POR ESTOS TRABAJADORES QUE HAYAN VISTO SUSPENDIDOS SUS CONTRATOS DE TRABAJO COMO CONSECUENCIA DEL IMPACTO DEL COVID-19 DURANTE PERIODOS QUE, EN CASO DE NO HABER CONCURRIDO DICHA CIRCUNSTANCIA EXTRAORDINARIA, HUBIERAN SIDO DE ACTIVIDAD, PODRÁN VOLVER A PERCIBIRSE, CON UN LÍMITE MÁXIMO DE 90 DÍAS, CUANDO VUELVAN A ENCONTRARSE EN SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO.

******MUY IMPORTANTES: MEDIDAS COMPLEMENTARIAS DE LA REGULACIÓN DE LOS ERTES PUBLICADAS EN BOE DE 28 DE MARZO DE 2020:**

- **MEDIDAS EXTRAORDINARIAS DE DESARROLLO DEL ARTÍCULO 25 DEL REAL DECRETO-LEY 8/2020 DE 17 DE MARZO DE MEDIDAS URGENTES EXTRAORDINARIAS PARA HACER FRENTE AL IMPACTO ECONÓMICO Y SOCIAL DEL COVID 19, PARA AGILIZAR LA TRAMITACIÓN Y ABONO DE LAS PRESTACIÓN POR DESEMPLEO:**

1. EL PROCEDIMIENTO DE RECONOCIMIENTO DE LA PRESTACIÓN CONTRIBUTIVA POR DESEMPLEO PARA TODAS LAS PERSONAS AFECTADAS POR PROCEDIMIENTOS DE SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y REDUCCIÓN DE JORNADA BASADOS EN CAUSAS PREVISTAS EN ARTÍCULOS 22 (FUERZA MAYOR POR CRISIS CORONA VIRUS) Y 23 (CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS, Y DE PRODUCCIÓN DERIVADAS DEL CORONA VIRUS) DEL RD LEY 8/2020 DE 17 MARZO (BOE 18M), SE INICIARÁ MEDIANTE UNA SOLICITUD COLECTIVA PRESENTADA POR LA EMPRESA ANTE LA ENTIDAD GESTORA DE LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO, ACTUANDO EN REPRESENTACIÓN DE AQUELLAS. (ANTE EL SEPE)
2. ESTA SOLICITUD SE CUMPLIMENTARÁ EN EL MODELO PROPORCIONADO POR LA ENTIDAD GESTORA DE LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO (SEPE), Y SE INCLUIRÁ EN LA COMUNICACIÓN REGULADA EN EL PUNTO 3
3. ADEMÁS DE LA SOLICITUD COLECTIVA, SE PRESENTARÁ UNA COMUNICACIÓN QUE INCLUIRÁ LA SIGUIENTE INFORMACIÓN, DE FORMA INDIVIDUALIZADA POR CADA UNO DE LOS CENTROS DE TRABAJO AFECTADOS: *Nombre o razón social de la empresa, domicilio, NIF o CIF, y código cuenta cotización a la seguridad social al que figuren adscritos los trabajadores cuyas suspensiones o reducciones de jornada se soliciten; Nombre y apellidos, NIF, teléfono y dirección de correo electrónico del representante legal de la empresa, Número de expediente asignado por la autoridad laboral; Especificación de las medidas a adoptar, así como la fecha de inicio en que cada una de las personas trabajadoras quedará afectada por las mismas; En casos de reducción de jornada, determinación del porcentaje de disminución temporal, computada sobre la base diaria, semanal, mensual o anual; Declaración responsable en la que habrá de constar que se ha obtenido la autorización de los trabajadores afectados para su presentación; información complementaria que se determine por el SPE*
4. LA EMPRESA DEBERÁ COMUNICAR CUALQUIER VARIACIÓN DE LOS DATOS DETALLADOS EN APARTADO 3, Y EN TODO CASO, CUANDO SE REFIERAN A LA FINALIZACIÓN DE LA APLICACIÓN DE LA MEDIDA
5. ESTA COMUNICACIÓN (AP 3) DEBERÁ REMITIRSE POR LA EMPRESA EN UN PLAZO DE 5 DÍAS DESDE LA SOLICITUD DEL EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO EN LOS CASOS DE FUERZA MAYOR DERIVADA DEL CORONA VIRUS, RECOGIDA EN EL ARTÍCULO 22 DEL BOE DEL 18 DE MARZO, O EN UN PLAZO DE 5 DÍAS DESDE LA FECHA

- EN QUE LA EMPRESA NOTIFIQUE A LA AUTORIDAD LABORAL COMPETENTE SU DECISIÓN EN LOS CASOS DE ERTE POR CAUSAS DEL ARTÍCULO 23 DEL BOE DE 18 MARZO (CAUSAS ECONÓMICAS, ORGANIZATIVAS, TÉCNICAS O DE PRODUCCIÓN DERIVADAS DE LA
6. CRISIS DEL CORONA VIRUS) LA COMUNICACIÓN SE HARÁ POR MEDIOS ELECTRÓNICOS EN LA FORMA QUE DETERMINE EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL.
 7. EN CASO DE QUE LA SOLICITUD DEL ERTE POR LAS RAZONES DEL ARTÍCULO 22 O 23 DEL BOE DE 18 DE MARZO, SE HUBIERA PRODUCIDO ANTES DE AL ENTRADA EN VIGOR DEL PRESENTE RD LEY DE 28 DE MARZO, EL PLAZO DE 5 DÍAS EMPIEZA A COMPUTARSE DESDE ESTA FECHA DE ENTRADA EN VIGOR DE ESTE RD LEY, ES DECIR, DESDE EL 28 DE MARZO DE 2020
 8. LA NO TRANSMISIÓN DE ESTA COMUNICACIÓN CONSTITUIRÁ INFRACCIÓN GRAVE
 9. LO ESTABLECIDO EN ESTE ARTÍCULO SE ENTIENDE SIN PERJUICIO DE LA REMISIÓN POR LA AUTORIDAD LABORAL A LA ENTIDAD GESTORA DE PRESTACIONES POR DESEMPLEO, DE SUS

RESOLUCIONES Y LAS COMUNICACIONES FINALES A LAS EMPRESAS EN RELACIÓN, A LOS EXPEDIENTES TRAMITADOS CONFORME A LOS ARTÍCULOS 22 (FUERZA MAYOR DERIVADA CORONA VIRUS) Y 23 (CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN DERIVADAS DEL CORONA VIRUS), DEL DECRETO LEY 8/2020 DE 17 DE MARZO (BOE 18 MARZO)

10. INTERRUPCIÓN DEL CÓMPUTO DE LA DURACIÓN MÁXIMA DE LOS CONTRATOS TEMPORALES: LA SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS TEMPORALES, INCLUIDOS LOS FORMATIVOS, DE RELEVO, E INTERINIDAD, POR LAS CAUSAS DE FUERZA MAYOR O ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN DERIVADAS DE LA CRISIS DEL CORONA VIRUS, SUPONDRÁ AL INTERRUPCIÓN DEL CÓMPUTO, TANTO DE LA DURACIÓN DE ESTOS CONTRATOS, COMO DE LOS PERIODOS DE REFERENCIA EQUIVALENTES AL PERIODO SUSPENDIDO, EN CADA UNA DE ESTAS MODALIDADES CONTRACTUALES, RESPECTO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS.
11. LA DURACIÓN DE LOS EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO AUTORIZADOS AL AMPARO DEL ARTÍCULO 22 DEL RD LEY /BOE 18 MARZO/, ES DECIR, POR CAUSA DE FUERZA MAYOR DERIVADA DE LA

CRISIS DEL CORONA VIRUS, NO PODRÁ EXTENDERSE MÁS ALLÁ DEL PERÍODO EN QUE SE MANTENGA LA SITUACIÓN EXTRAORDINARIA DERIVADA DEL COVID 19, ES DECIR, MIENTRAS DURE EL ESTADO DE ALARMA CON SUS PRÓRROGAS. ESTA LIMITACIÓN RESULTARÁ APLICABLE TANTO EN EXPEDIENTES EN LOS QUE RECAIGA RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA EXPRESA COMO A LOS QUE SEAN RESUELTOS POR SILENCIO ADMINISTRATIVO, SEA CUAL SEA EL CONTENIDO DE LA SOLICITUD DE LA EMPRESA.

12. FECHA DE EFECTOS DE LA SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO EN CASOS DE FUERZA MAYOR, SERÁ LA FECHA DEL HECHO CAUSANTE DE LA MISMA.

13. INTERRUPCIÓN DEL CÁLCULO DE LA DURACIÓN MÁXIMA DE LOS CONTRATOS TEMPORALES: LA SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS TEMPORALES, INCLUIDOS LOS FORMATIVOS, DE RELEVO, E INTERINIDAD, POR LAS CAUSAS DE FUERZA MAYOR O ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN DERIVADAS DE LA CRISIS DEL CORONA VIRUS, SUPONDRÁ AL INTERRUPCIÓN DEL CÁLCULO, TANTO DE LA DURACIÓN DE ESTOS CONTRATOS, COMO DE LOS PERIODOS DE REFERENCIA EQUIVALENTES AL PERIODO SUSPENDIDO, EN CADA UNA DE ESTAS MODALIDADES CONTRACTUALES, RESPECTO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS.

NUMEROS DE TELÉFONO DUDAS ERTES: 900 815 600 LÍNEA GRATUITA