

Soria, 18 de marzo de 2020

**Circular FOES Nº 13/2020:
CORONAVIRUS, IMPORTANTE: Información
actualizada sobre cómo tramitar ERTE por fuerza
mayor tras Real Decreto Ley 8/2020 de 17 de marzo
publicado hoy en BOE**

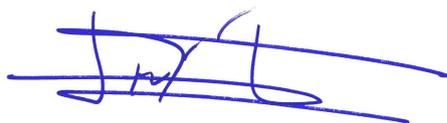
Estimado Asociado:

Te remitimos **Cuaderno sobre cómo tramitar un ERTE (Expedientes de Suspensión Temporal de contratos o reducción de jornada) por causa de fuerza mayor** que acabamos de elaborar y que está totalmente **actualizado** conforme al Real Decreto 8/2020 de 17 de marzo que ha sido **publicado hoy** en el BOE.

[Ver ADJUNTO: Cuaderno procedimiento tramitación ERTES fuerza mayor](#)

No obstante, desde FOES quedamos a tu total disposición para cualquier duda, aclaración o consulta y seguiremos informándote de cualquier novedad o cuestión al respecto.

Un saludo.



Fdo.: Mª Ángeles Fernández Vicente
Directora General



FEDERACIÓN DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES SORIANAS

Cuaderno sobre cómo tramitar

un ERTE

**(Expedientes de suspensión
temporal de contratos o
reducción de jornada)
por causa de**

FUERZA MAYOR

PARA EMPRESAS Y AUTÓNOMOS

ACTUALIZADO A 18 DE MARZO DE 2020

¿ERTES: QUÉ SON?

El **ERTE**, **Expediente de Regulación temporal de Empleo**, es el **procedimiento legal que debe seguirse para poder suspender, en todo o en parte, los contratos de trabajo de una empresa**, o bien reducir temporalmente la jornada de trabajo, por las causas que legalmente están establecidas, cumpliendo con una serie de trámites y formalidades que también vienen marcadas por la ley.

¿ERTES: DÓNDE ESTÁN REGULADOS?

La **normativa** que regula el ERTE es la siguiente:

- **Artículo 47 y por remisión artículo 51.7** (cuando es por **fuerza mayor**) del Estatuto de los Trabajadores, y normas reglamentarias de desarrollo.
- **Real Decreto 1483/2012**, de 29 de octubre, por el que se aprueba el **Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada** (Capítulos II y III, **artículos 16 a 29**; y Capítulo IV, Título II, **artículos 31 a 33**).
- **Real Decreto 8/2020 de 17 de marzo de Medidas Urgentes y Extraordinarias para hacer frente al impacto económico por el COVID19.**

¿CUÁLES SON LAS CAUSAS LEGALES DE LOS ERTES?

Las **causas legales** para poder llevar a cabo la **suspensión temporal de contratos de trabajo** o las reducciones de jornada (reguladas en el **artículo 47** del Estatuto de los Trabajadores) son económicas, productivas u organizativas y de fuerza mayor.

Para la actual situación de alarma, **aconsejamos tramitar el ERTE por causas de fuerza mayor** según lo establecido en el RD 8/2020.

Se considera **FUERZA MAYOR** (por la situación COVID-19): tendrán la consideración de provenientes de una situación de fuerza mayor, Las suspensiones de contrato y reducciones de jornada que tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma, que impliquen 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.

PROCEDIMIENTO A SEGUIR PARA TRAMITAR ERTE POR CAUSA DE FUERZA MAYOR

NOTA PREVIA: Aconsejamos a todas las empresas que hayan visto suspendida su actividad a causa del COVID-19 recurran a esta modalidad de suspensión temporal de contratos de trabajo

En caso de haber tramitado ERTE por causas organizativas, contacten con FOES a la mayor brevedad posible.

¿QUÉ SE ENTIENDE POR FUERZA MAYOR?

En el momento que nos encontramos de alarma, según RD8/2020 tendrán la consideración de provenientes de una situación de **fuerza mayor, las suspensiones de contrato y reducciones de jornada que tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma, que impliquen 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** (por ejemplo, baja laboral de un trabajador).

¿CÓMO SE INICIA EL PROCEDIMIENTO? Y ¿QUÉ DOCUMENTACION HAY QUE PRESENTAR?

El procedimiento se inicia mediante solicitud de la empresa afectada por la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19.

Documentación a presentar de forma presencial (Paseo del Espolón 10) o telemática en la OTT de la Junta de Castilla y León:

https://www.tramitacastillayleon.jcyl.es/web/jcyl/binarios/453/460/IAPA%20403%20ERE%20FuerzaMayor%20@%20v4.pdf?blobheader=application%2Fpdf%3Bcharset%3DUTF-8&blobheadername1=Cache-Control&blobheadername2=Expires&blobheadername3=Site&blobheadername4=Content-Disposition&blobheadervalue1=no-store%2Cno-cache%2Cmust-revalidate&blobheadervalue2=0&blobheadervalue3=Portal_Informador&blobheadervalue4=inline%3B+filename%3Dtramite.pdf&blobnocache=true

- **Formulario de solicitud** (se encuentra online en el enlace anterior). Es necesario acreditar representación del firmante.

- **Memoria justificativa de la causa alegada** (basta explicación de por qué se ha visto interrumpida o reducida la actividad. Si tuviera algún justificante de clientes, proveedores, etc... adjúntelo).
- **Copia de la comunicación a la representación de las personas trabajadoras**, o, en caso de no existir, a todas las personas trabajadoras (sirven correos electrónicos o pantallazos de whatsapp).
- **Una relación nominal de todas las personas trabajadoras afectadas**, desglosada por provincia y comunidad autónoma en la que figure el número del DNI y el número de afiliación a la Seguridad Social de cada trabajador.
- **Es necesario realizar en el SEPE una “transmisión de datos de despidos colectivos, suspensión de la relación laboral y reducción de jornada”** previsto en la Orden ESS/982/2013. (Para cualquier aclaración sobre esta “transmisión de datos” llamar al SEPE: tfno. 975750927)

<http://www.sepe.es/HomeSepe/empresas/servicios-para-empresas/certificados/datos-despidos-colectivos.html>

¿CÓMO CONTINUA EL PROCEDIMIENTO?

La **resolución por parte de la autoridad laboral** constatando la existencia del ERTE, **se dictará en el plazo de siete días** y la suspensión/reducción de los contratos laborales **surtirá efectos desde la fecha del hecho causante** de la fuerza mayor y/o el que figura en la solicitud.

La empresa deberá dar traslado de dicha decisión de la autoridad laboral a los representantes de los trabajadores si existen, y si no existieran **a todos los trabajadores de la empresa**.

La empresa **deberá de cumplimentar el certificado de empresa en el SEPE** (Tfno. SEPE 975750927).

EFFECTOS DE LA SUSPENSIÓN/REDUCCIÓN DE CONTRATOS O REDUCCIÓN DE JORNADA POR FUERZA MAYOR

Para **empresas de menos de 50 trabajadores a fecha 29 de febrero de 2020**, la Tesorería General de la Seguridad Social **exonerará a la empresa del abono de todas las cuotas a la Seguridad Social** de la aportación empresarial, mientras dure el período de suspensión de contratos o reducción de jornada autorizado.

Las **empresas de 50 trabajadores** o más, en situación de alta en la Seguridad Social, estarán **exoneradas de la obligación** de cotizar alcanzará **el 75%** de la aportación empresarial.

La empresa, debe solicitar la exoneración de cuotas a la Tesorería General de la Seguridad Social, previa comunicación de la identificación de los trabajadores y período de la suspensión o reducción de jornada (Informaremos más adelante de cómo se hace la tramitación con el SEPE y Tesorería de la Seguridad Social).

Los días de suspensión o reducción de jornada computan a efectos de antigüedad, pero no a los efectos de devengo de vacaciones ni pagas extra. La suspensión de los contratos o la reducción de jornada no generan derecho a indemnización de ninguna clase para los afectados, dado que no se extingue la relación laboral.

Para los trabajadores, dicho periodo se considerará como efectivamente cotizado y tendrán derecho a solicitar la prestación contributiva por desempleo con independencia del periodo cotizado y por el tiempo que dure la suspensión de su contrato. Esta prestación no consume la prestación generada.

NOTA IMPORTANTE.- Estas medidas extraordinarias en el ámbito laboral están sujetas al mantenimiento el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad.