



INFORMACIÓN SOBRE LA PRESENTACIÓN DE EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL POR FUERZA MAYOR ESTABLECIDAS EN LOS DISTINTOS REALES DECRETOS-LEYES PARA PALIAR LOS EFECTOS DERIVADOS DEL COVID-19, EN EL ÁMBITO DE LAS ARTES ESCÉNICAS Y MUSICALES

1.- ¿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.

2.- ¿QUÉ ACTIVIDADES DE NUESTRO SECTOR ESTÁN INCLUIDAS EN EL ERTE POR FUERZA MAYOR DERIVADAS DEL COVID-19?

- 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

3.- ¿CUÁL ES PROCEDIMIENTO PARA LA TRAMITACIÓN DE UN ERTE POR FUERZA MAYOR DERIVADA DEL COVID-19?

La empresa presentará 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), que se acompañará de un **informe/memoria** que justifique la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19, así como, en su caso, de la correspondiente documentación acreditativa, siendo suficiente la presentación de cualquier documento justificativo de la actividad de la empresa en cualquiera del ámbito de las artes escénicas y de la música y una relación de trabajadores (*cada autoridad laboral tiene unos modelos que facilitan a través de sus páginas de internet).

Asimismo, la empresa **deberá comunicar** la solicitud de ERTE a las personas trabajadoras y, en caso de existir, a la representación sindical. 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 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.**

4.- ¿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 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.

En otras palabras, 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).

5.- 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?

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.

6.- ¿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.

7.- ¿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.

8.- ¿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 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 **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.

9.- ¿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.

10. ¿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.

11. ¿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 FIRME 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.

12.- 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 TRABAJADORES?



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.

13. ¿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 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. **La comunicación del ERTE al SEPE corresponde a la Autoridad Laboral.**

15.- OTRAS MEDIDAS IMPORTANTES A TENER EN CUENTA PARA LOS AUTÓNOMOS DEL SECTOR DE LAS ARTES ESCÉNICAS Y DE LA MÚSICA:

- Aquellas PYMES cuyas actividades no hayan sido suspendidas por el estado de alarma pueden solicitar el aplazamiento del pago de cuotas de los conceptos de recaudación conjunta de la Seguridad Social, cuyo período de devengo esté comprendido entre mayo y julio de 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 contarán con la cotización necesaria para acceder a otra prestación o subsidio.