



## LA TRAMITACIÓN DE ERTES A CAUSA DEL COVID-19

(Actualizado a 4 de mayo de 2020)

## Contenido

|   |    |
|---|----|
| ¿Qué es un Expediente de Regulación de Empleo Temporal (ERTE)? .....  | 3  |
| ¿Qué cambia con la declaración del Estado de Alarma?.....   | 3  |
| ¿Qué empresas pueden solicitar un ERTE por fuerza mayor derivada del COVID-19? .....  | 4  |
| Centros sanitarios y centros sociales de mayores, personas dependientes o personas con discapacidad .....                                   | 7  |
| Sector agroalimentario .....  | 7  |
| Sector industrial.....  | 7  |
| Sector de la construcción.....  | 8  |
| Contratas y subcontratas (excluidas las del sector público) .....   | 8  |
| Sector público .....  | 9  |
| Carácter preferente del Teletrabajo.....  | 10 |
| Paralización de la actividad entre los días 30 de marzo y 9 de abril.....   | 11 |
| Pautas generales de interpretación y actuación del OEITSS (Organismo Estatal de Inspección de Trabajo y Seguridad Social).....              | 11 |
| ¿Qué efectos tiene para la empresa?.....  | 12 |
| ¿Qué efectos tiene el ERTE en las personas trabajadoras? .....  | 15 |
| ¿Cuál es el procedimiento para la tramitación de un ERTE por fuerza mayor derivada del COVID-19?.....                                       | 16 |
| ¿Qué empresas pueden solicitar un ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción relacionadas con el COVID-19?.....    | 18 |
| Procedimiento.....  | 19 |
| ¿Qué duración tienen las medidas? .....   | 20 |
| ¿Cómo se presenta el ERTE? .....  | 20 |
| Procedimiento para la tramitación y abono de prestaciones por desempleo como consecuencia de ERTE .....                                     | 22 |
| Algunos aspectos básicos de la comunicación de las moratorias, aplazamientos, ERTES.....  | 23 |
| Efectos de los ERTES en la ejecución y justificación de subvenciones .....  | 23 |
| Efectos de los ERTES en las relaciones con el Sector Público .....  | 25 |
| Contratos públicos de servicios y de suministros de prestación sucesiva celebrados con entidades del sector público .....                   | 25 |
| Conciertos con entidades del sector público (instrumento no contractual).....   | 25 |
| Otros efectos que se desprenden de los ERTES .....  | 26 |
| Interrupción del cómputo de duración de los contratos temporales.....   | 26 |
| No se considerará justificada la extinción del contrato ni el despido por causas relacionadas con el COVID-19 .....                         | 27 |
| Régimen sancionador para conductas fraudulentas .....   | 28 |
| Aclaraciones de la Inspección de Trabajo sobre el RD-Ley 15/2020 (ERTES por fuerza mayor parcial, sanciones en ERTES fraudulentos...) ..... | 29 |
| Suspensión de plazos en la actividad de la Inspección .....   | 29 |
| Plazos de cumplimiento de los requerimientos .....  | 30 |
| Expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social.....   | 30 |
| Responsabilidad en la devolución de prestaciones indebidamente generadas.....   | 31 |
| ERTE por fuerza mayor parcial.....  | 32 |
| Como afectan a los ERTES las fases de desescalada .....   | 32 |
| Teléfonos de Información ERTES del Ministerio de Trabajo y Economía Social .....  | 33 |
| Información sobre el Covid-19 en los Servicios Públicos de Empleo de las CC.AA.....   | 34 |
| Información del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) relativa a la tramitación de ERTES.....   | 34 |

## ¿Qué es un Expediente de Regulación de Empleo Temporal (ERTE)?

El ERTE ( expediente de regulación temporal de empleo), es una de las tres formas que contempla el ET para que una empresa ajuste los costes laborales a través de un procedimiento colectivo 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, con la consiguiente exoneración de las obligaciones recíprocas de trabajar y abonar salarios y con la conservación de los derechos laborales básicos

A través del ERTE, el empresario de manera unilateral puede **suspender los contratos** de trabajo de la totalidad o de parte de la plantilla hasta que las empresas superen las dificultades que lo originaron.

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.

Los ERTES aparecen regulados en los [artículos 45 y 47 del Estatuto de los Trabajadores](#) que recogen las medidas de suspensión o reducción de jornada que pueden ser adoptadas por las empresas

- Como medidas internas de flexibilidad o ajuste ante una situación económica negativa, ante una reducción de la carga de trabajo u otras circunstancias relacionadas con las fluctuaciones del mercado.
- Como medidas que se derivan de interrupciones o pérdidas de actividad motivadas por la concurrencia de hechos acaecidos fuera del círculo de la empresa y que hagan imposible, de manera temporal y reversible, continuar con la prestación de los servicios

## ¿Qué cambia con la declaración del Estado de Alarma?

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, recoge una serie de medidas de **flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de actividad para evitar despidos**. En concreto medidas excepcionales en relación a los ERTES que tengan **su causa directa en pérdida de competitividad como consecuencia del Covid19**. El Real Decreto varía pues la

normativa vigente regulando dos tipos de Expedientes de Regulación Temporal de Empleo de la siguiente manera:

- **Por causa de fuerza mayor.-** En materia de las causas de fuerza mayor no se han modificado la descripción de las causas tradicionales; por lo tanto cualquier suceso extraordinario, catastrófico, que impida a la empresa prestar sus servicios básicos sigue siendo considerado causa de fuerza mayor, si bien el Real Decreto lo que hace es ampliar a las causas concretas derivadas del coronavirus, es decir, todas aquellas paralizaciones de la actividad de la empresa que vengan como consecuencia de las medidas adoptadas por el estado de alarma, ya sea por la falta de movilidad de las personas, sea por temor a contagios, por falta de aprovisionamiento, de mercancías en general... y de cualquiera que se derive de resoluciones posteriores de las administraciones públicas en el desarrollo de ese Real Decreto
- **Por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción relacionadas con el COVID-19,** cuando no se cumplen los criterios de la fuerza mayor

## ¿Qué empresas pueden solicitar un ERTE por fuerza mayor derivada del COVI-19?

En general, por lo tanto, deben entenderse integradas en el concepto de fuerza mayor temporal las situaciones de pérdida de actividad debidas a las siguientes circunstancias:

- 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.
- Las afectadas por razones extraordinarias y urgentes vinculadas con el contagio o aislamiento preventivo (decretado por las autoridades sanitarias)-
- 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.<br>Archivos.<br>Bibliotecas.<br>Monumentos.<br>Espectáculos públicos.<br>Esparcimiento y diversión:<br>Café-espectáculo.<br>Circos. |
|---|

Locales de exhibiciones.  
Salas de fiestas.  
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.  
Salas multiuso.  
Teatros.

Deportivos:

Locales o recintos cerrados.  
Campos de fútbol, rugby, béisbol y asimilables.  
Campos de baloncesto, balonmano, balonvolea y asimilables.  
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 asimilables.  
Circuitos permanentes de motocicletas, automóviles y asimilables.  
Velódromos.  
Hipódromos, canódromos y asimilables.  
Frontones, trinquetes, pistas de squash y asimilables.  
Polideportivos.  
Bolerías 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.  
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.  
 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 hostelería y restauración:  
 Tabernas y bodegas.  
 Cafeterías, bares, café-bares y asimilables.  
 Chocolaterías, heladerías, salones de té, croissanteries 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.

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.

El Real Decreto-ley 15/2020 de 21 de abril de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo. Incluye una modificación al Real Decreto-ley 8/2020 que afecta al Artículo 22 (que define la situación de fuerza mayor a efectos del ERTE). Se añade un nuevo párrafo a su apartado 1 que define **cuando concurre la fuerza mayor en los casos de actividades que deban mantenerse, de acuerdo con la declaración del estado de alarma**, otras normas de rango legal o las disposiciones dictadas por las autoridades delegadas, quedando éste como sigue:

*Artículo 22. Medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor.*

***Disposición final octava. Modificación 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.***

*Apartado 1 del artículo 2216: «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, tendrán la consideración de provenientes de una situación de fuerza mayor, con las consecuencias que se derivan del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores.*

***En relación con las actividades que deban mantenerse de acuerdo con la declaración del estado de alarma, otras normas de rango legal o las disposiciones dictadas por las autoridades delegadas en virtud de lo previsto en el artículo 4 del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, se entenderá que concurre la fuerza mayor descrita en el párrafo anterior respecto de las suspensiones de contratos y reducciones de jornada aplicables a la parte de actividad no afectada por las citadas condiciones de mantenimiento de la actividad».***

## Centros sanitarios y centros sociales de mayores, personas dependientes o personas con discapacidad

El Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo entró en vigor el 28 de marzo **determina como servicios esenciales la actividad de los centros sanitarios y centros sociales de mayores, personas dependientes o personas con discapacidad** cualquiera que sea la titularidad, pública o privada, o el régimen de gestión.

Estos no podrán tramitar ERTE, s y deberán mantener su actividad, pudiendo únicamente proceder a reducir o suspender la misma parcialmente en los términos en que así lo permitan las autoridades competentes.

El incumplimiento o la resistencia a las órdenes de las autoridades competentes en aras al cumplimiento de lo previsto en este artículo será sancionado con arreglo a las leyes, en los términos establecidos en el artículo diez de la Ley Orgánica 4/1981, de 1 de junio, de los estados de alarma, excepción y sitio.

## Sector agroalimentario

Dado que una de las medidas establecidas en el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, concretamente en su artículo 15, es la de **garantizar el abastecimiento alimentario y el funcionamiento de los servicios de los centros de producción, las empresas encuadradas en este sector deben mantener su actividad**, no admitiéndose con carácter general la alegación de la existencia de fuerza mayor para justificar la presentación de un expediente de regulación temporal de empleo, salvo que se acredite debidamente la concurrencia de alguna de las situaciones urgentes y extraordinarias reguladas en el artículo 22.1 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo

## Sector industrial

El **sector industrial no está incluido en las actividades que**, de acuerdo con los artículos 9 y 10, y anexo del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, **tiene la obligación de suspender su actividad**. Es por ello, que las empresas pertenecientes a la industria, con carácter general, continúan prestando sus servicios. Atendiendo a esta premisa, **aquellas empresas del sector industrial que decidan una suspensión de relación laboral o una reducción de la**

jornada, tendrán que solicitarlo, con carácter general, atendiendo a causas económicas o productivas, de acuerdo con el artículo 23 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 y siguiendo el procedimiento establecido con las particularidades fijadas en dicho precepto, no se entenderá pues que existe fuerza mayor en el sector industrial, por no ser la causa directa de dicha suspensión o reducción la pérdida de actividad ocasionada por el COVID-19.

No obstante, deberán valorarse las circunstancias de cada caso. En particular, **existen dos excepciones en las que sí podría apreciarse fuerza mayor en el sector industrial**, de acuerdo con el artículo 22 del Real Decreto Ley 8/2020:

- **En el caso de que la empresa tenga falta de suministro de recursos propios para la realización del proceso productivo** (falta de proveedores), de forma que impida gravemente continuar con el desarrollo de la actividad como consecuencia directa del Covid-19.
- **En el caso de suspensión o cancelación de actividades, debido a que la empresa pierda todos sus clientes por una de las causas que se consideren fuerza mayor.** La pérdida tiene que ser de todos sus clientes; y la causa de la suspensión o cancelación de actividades, tendrá que ser que dicha pérdida de clientes se deba a que aquellos estén aquejados a su vez por fuerza mayor.

## Sector de la construcción

Lo anterior pasa también con el sector de la construcción, que al no tener obligación de suspensión de su actividad, tendrá que **aquellas empresas del sector industrial que decidan una suspensión de relación laboral o una reducción de la jornada, tendrán que solicitarlo, con carácter general, atendiendo a causas económicas o productivas**, con una excepción que la empresa tenga falta de suministro de recursos propios para la realización del proceso productivo (falta de proveedores), de forma que se impida gravemente continuar con el desarrollo de la actividad consecuencia directa del Covid-19, en cuyo caso podrá alegar fuerza mayor

## Contratas y subcontratas (excluidas las del sector público)

**Las empresas contratistas cuya empresa principal estuviera afectada por un ERTE de fuerza mayor, podrá presentar igualmente un ERTE por fuerza mayor.** Es decir, en estos casos, se entiende que la causa directa del ERTE de la empresa principal es una pérdida de actividad ocasionada por el COVID-19 por alguno de los motivos del artículo 22 del Real Decreto Ley, y por lo tanto, la empresa contratista no puede prestar la actividad para la que fue contratada. La causa de fuerza mayor se extendería así a la contrata. Sería el caso, por ejemplo, de las contratas de un comedor escolar o del transporte escolar. Por el contrario, si la empresa principal



continuara realizando su actividad, o hubiese planteado un ERTE pero no por fuerza mayor, como regla general, no se entenderá que la contratista esté afectada por causa de fuerza mayor.

Sentado lo anterior, hay que tener en cuenta que el término “subcontrata” engloba una variada tipología de supuestos, lo que obliga a un análisis individualizado de las circunstancias de cada caso.

Además, sería necesario acreditar tanto la pérdida de actividad, como la pérdida de ingresos. Ello es así porque, por ejemplo, no cabría un ERTE en los casos en los que una subcontrata va a percibir los mismos ingresos acordados en el contrato, pues ello conllevaría un enriquecimiento injusto del empresario.

## Sector público

El artículo 34 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, prevé normas específicas en materia de contratación pública para paliar los efectos del COVID-19. Esas normas específicas establecen unas medidas específicas en función del tipo de contrato de que se trate. Así:

**a) Contratos públicos de servicios y de suministros de prestación sucesiva celebrados con entidades del sector público.** Cuando su ejecución devenga imposible como consecuencia del COVID-19 o las medidas adoptadas por las Administraciones Públicas para combatirlo, quedarán automáticamente suspendidos desde que se produjera la situación de hecho que impide su prestación y hasta que dicha prestación pueda reanudarse.

En estos casos, la norma prevé que la entidad adjudicadora abone al contratista una indemnización por los daños y perjuicios efectivamente sufridos por éste durante el periodo de suspensión, previa solicitud y acreditación fehaciente de su realidad, efectividad y cuantía por el contratista. Esa indemnización incluye los gastos salariales del personal afectado por la suspensión del contrato público y durante todo el período de suspensión.

En consecuencia, **los contratos de trabajo de los trabajadores vinculados a estos contratos públicos no quedarían en suspenso**, ni por fuerza mayor, ni por ninguna otra causa.

**b) Contratos públicos de obras celebrados por entidades pertenecientes al Sector Público,** siempre y cuando éstos no hubieran perdido su finalidad como consecuencia de la situación de hecho creada por el COVID-19 o las medidas adoptadas por el Estado, y cuando esta situación genere la imposibilidad de continuar la ejecución del contrato. En estos casos, el contratista podrá solicitar la suspensión del mismo. La suspensión dará lugar a una indemnización, que incluirá

los gastos salariales que efectivamente abone el contratista al personal adscrito a la ejecución ordinaria del contrato, durante el período de suspensión.

En consecuencia, los contratos de trabajo de **los trabajadores vinculados a estos contratos públicos no quedarían en suspenso**, ni por fuerza mayor, ni por ninguna otra causa.

c) **Contratos públicos de servicios y de suministro** distintos de los referidos en el apartado anterior, celebrados por las entidades pertenecientes al Sector Público, siempre y cuando éstos no hubieran perdido su finalidad como consecuencia de la situación de hecho creada por el COVID-19. En estos casos, se prevé el aplazamiento del cumplimiento de las obligaciones del contratista.

Por tanto, a efectos laborales, **el aplazamiento podrá dar lugar a la suspensión de los contratos de trabajo de los trabajadores afectados**, con los mismos criterios señalados en este documento, según el sector y supuesto aplicable en cada caso.

d) **Supuestos específicos:** contratos de seguridad, limpieza y mantenimiento de sistemas informáticos; contratos de servicios o suministro necesarios para garantizar la movilidad y la seguridad de las infraestructuras y servicios de transporte. Este tipo de contratos tiene un régimen específico en el artículo 34 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo. Según este precepto, estos contratos no se rigen por las normas anteriores, sin que se prevea ningún régimen de resarcimiento.

Siendo así, **deberá estarse a las circunstancias del caso concreto**. Si se acredita la imposibilidad de prestar servicios y la pérdida de ingresos, podrá apreciarse fuerza mayor. Si, por el contrario, la prestación del servicio es posible, o, aun siéndolo, el contratista no tiene pérdida de ingresos (p.e., porque se abona el precio convenido sin disminución), no cabrá la suspensión de los contratos de trabajo, pues ello supondría un enriquecimiento injusto del empresario.

## Carácter preferente del Teletrabajo

Dicho lo anterior, hay que recordar el **carácter preferente sobre los ERTEs de los sistemas de organización que permitan mantener la actividad por mecanismos alternativos, particularmente por medio del trabajo a distancia**, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado.

Por lo que los CEE y entidades que en el momento actual están teletrabajando, si quisieran plantear un ERTE, **tendrían que motivar, justificar y acreditar la imposibilidad de continuar la prestación de estos servicios de forma telemática**, tal y como se venía haciendo desde el inicio del decreto del estado de alarma.

## Paralización de la actividad entre los días 30 de marzo y 9 de abril

También hay que tener en cuenta lo establecido para la paralización de la actividad de todas las empresas consideradas no esenciales en el Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, por el que se regula un **permiso retribuido recuperable** para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19 entre los días 30 de marzo y 9 de abril

## Pautas generales de interpretación y actuación del OEITSS (Organismo Estatal de Inspección de Trabajo y Seguridad Social)

Dichas pautas han sido dirigidas a las Inspecciones Provinciales y es necesario tenerlas muy en cuenta a la hora de la presentación del ERTE:

- **Se considera necesaria la motivación, la justificación y la acreditación de las circunstancias invocadas** por la empresa, tanto más cuanto la apreciación de la fuerza mayor dependa de conceptos jurídicos indeterminados.
- **Se entiende preciso valorar la proporcionalidad de la medida y el equilibrio en el reparto de cargas.** No puede olvidarse que el ERTE por fuerza mayor persigue liberar al empresario de la carga de abonar el salario, cuando la prestación laboral deviene imposible como consecuencia de un hecho externo al círculo de la empresa, imprevisible o, en todo caso, inevitable. Por tanto, cuando el empresario no tiene una merma de ingresos como consecuencia del hecho externo, no procede la apreciación de fuerza mayor.
- **Debe tenerse siempre en consideración, a efectos de la existencia de una imposibilidad de mantenimiento del trabajo,** la previsión del artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, según el cual, “se establecerán sistemas de organización que permitan mantener la actividad por mecanismos alternativos, particularmente por medio del trabajo a distancia, debiendo para ello la empresa adoptar las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario es proporcionado”.
- **Resulta necesario que la actuación no sólo se centre en la apreciación de la fuerza mayor, sino en la constatación de que no existe fraude,** bien porque no se haya producido un cese real de la actividad, bien porque se incluyen trabajadores que no deberían estarlo, o bien por cualquier otra causa.
- **No concurre fuerza mayor cuando esta deriva de un incumplimiento empresarial.** Así en algunos supuestos, se ha alegado fuerza mayor en casos

en los que -se paraliza la actividad por riesgo grave e inminente, el empresario alega fuerza mayor porque no puede cumplir un requerimiento de proveer de EPIS a los trabajadores, o hay un cierre de instalaciones por incumplimiento de las recomendaciones sanitarias. Ninguno de estos supuestos puede considerarse fuerza mayor, salvo que el cierre sea decretado por las autoridades sanitarias

## ¿Qué efectos tiene para la empresa?

**El ERTE suspende el contrato de trabajo.** Los efectos de la suspensión de contratos o reducción de jornada se entienden producidos desde la fecha del hecho causante y se extenderán al periodo de tiempo decretado por la Autoridad competente o mientras persistan, en la medida descrita en el apartado anterior, las circunstancias graves y extraordinarias, esto es, el estado de alarma.

Se puede presentar un ERTE por fuerza mayor que agrupe medidas de suspensión de contrato y reducción de jornada

**Si una empresa si una empresa presentó un ERTE por causas productivas al inicio de la crisis y posteriormente, tras la declaración del Estado de Alarma, se han transformado en fuerza mayor,** no puede modificar el ERTE, sino que tendría que desistir del ERTE presentado (comunicándolo a través del Registro General de la Administración General del Estado o de la CC.AA) .y presentar uno nuevo por fuerza mayor.

**La extensión personal de la medida o las personas trabajadoras afectadas por la misma** se limitará a aquellas cuyos contratos de trabajo estén directamente vinculados con la pérdida de actividad causada por la fuerza mayor

- **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 COVID19,** la empresa no puede solicitar el incremento de los trabajadores del ERTE inicialmente 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.

**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. Por tanto, **tampoco tiene la empresa que abonar indemnización alguna a las personas trabajadoras afectadas**

**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 (se adjunta relación de Teléfonos de información final del documento o a las Direcciones Generales de las Respectivas CC.AA)
  - Es destacable señalar que, a diferencia de lo que se ha expuesto respecto a las especialidades procedimentales de los ERTE por fuerza mayor, aquí sí **se establece su extensión a los afectados por ERTE autorizados o iniciados antes del 18 de marzo de 2020**, eso sí, siempre que deriven directamente del COVID-19 (disposición transitoria primera punto 2 RDL), que fue modificado por la Disposición final primera del RDL 9/2020.
- **El pago de nóminas se debe mantener hasta que autorice la autoridad laboral el ERTE.** No obstante, lo normal es que el ERTE se apruebe con efectos retroactivos, coincidiendo por tanto con la fecha de solicitud presentada por la empresa y comunicada a los trabajadores

**Todas las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas 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.**

El compromiso del mantenimiento del empleo se valorará en atención a las características específicas de los distintos sectores y la normativa laboral aplicable, teniendo en cuenta, en particular, las especificidades de aquellas empresas que presentan una alta variabilidad o estacionalidad del empleo o una relación directa con eventos o espectáculos concretos, como sucede, entre otros, en el ámbito de las artes escénicas, musicales, cinematográfico 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.

**Criterios establecidos por la DGTr en respuesta a algunas consultas planteadas (sin carácter vinculante) en relación con la exoneración de cuotas vinculada al mantenimiento del empleo prevista para los supuestos de reducción de jornada o suspensión de contratos por fuerza mayor como consecuencia del COVID-19 (RDL 8/2020 art.24).**

– el compromiso de mantenimiento se extiende a las empresas que han suspendido o reducido la jornada por causas de fuerza mayor basada en el COVID-19 y que se aplican la exoneración o reducción en las cuotas;

– el mantenimiento del empleo consiste en una obligación, no en una declaración de voluntad;

– el compromiso de mantenimiento de empleo no se entiende incumplido cuando el contrato de trabajo se extinga por: despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador. En el caso de 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.

– los trabajadores concretos en relación con los cuales se extiende el compromiso son los afectados por la medida de suspensión o reducción de jornada.

– el plazo de 6 meses se computa desde la finalización de las medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos basadas en el COVID-19, cuya duración máxima es la del estado de alarma y sus posibles prórrogas.

– en caso de incumplimiento, la empresa debe proceder al reintegro de las aportaciones empresariales y de recaudación conjunta dejadas de ingresar.

## ¿Qué efectos tiene el ERTE en las personas trabajadoras?

La primera consecuencia que se desprende de los ERTES por fuerza mayor derivada del Covid-19 es que se trata de una decisión unilateral de la empresa y cuya valoración determinante queda en manos de la autoridad laboral (a través de la Inspección de Trabajo). **No son pues negociados con las personas trabajadoras ni con sus representantes** (lo que no exime de que deban de ser comunicados a ambos)

**Las personas trabajadoras siguen vinculadas a la empresa** si bien no perciben su salario ni devengan derecho a pagas extras ni vacaciones (salvo que se opte por la reducción de jornada, en cuyo caso se seguirá generando el derecho a la parte proporcional a su tiempo de trabajo) y **la fecha de antigüedad se mantiene**. Una vez las causas legales hayan cesado, es obligatorio reincorporar a la persona trabajadora al mismo puesto de trabajo

**El trabajador puede ser despedido, siempre que exista causa legal para ello**, fuera de este supuesto (En este caso el período de ERTE computaría a efectos de indemnización). En este caso al no respetarse la Disposición Adicional Sexta del Real Decreto de 17 de marzo (compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad), la empresa no se podría coger a la exención de pagar las cuotas de la Seguridad Social

**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.

**Los trabajadores y trabajadoras afectados por el ERTE, percibirán del SEPE el 70% de la base reguladora durante los 6 primeros meses** en función de sus circunstancias personales (al igual que en cualquier otra situación de desempleo); los meses posteriores se percibe el 50% de la base reguladora. En aquellos casos en los que el convenio colectivo correspondiente lo establezca, se deberá complementar el salario por parte de la empresa.

- **Base reguladora:** Será el promedio de la base de cotización en los últimos 180 días. Límite cuantía máxima cobro de la prestación: Con 1 hijo: 200% del IPREM (1254,96 para 2020), y cuantía mínima: con hijos: 107 % del IPREM (671,40 en 2020). Si el importe resultante es superior o inferior a las cuantías máximas o mínimas establecidas el trabajador percibirá estas cantidades máximas o mínimas según corresponda.
- **Si el desempleo fuera parcial,** percibirá el trabajador la parte proporcional a las horas en que esté desempleado o desempleada, **y el consumo de la prestación se producirá por horas y no por días.**

Con el fin de facilitar la tramitación de las prestaciones, por parte del Servicio Público de Empleo Estatal está en elaboración 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, ni solicitar cita previa con el SEPE** ya que la gestión de su prestación se tramitará entre su empresa y el SEPE

## ¿Cuál es el procedimiento para la tramitación de un ERTE por fuerza mayor derivada del COVID-19?

El procedimiento de tramitación se ha agilizado para que las personas trabajadoras puedan percibir cuanto antes la prestación de desempleo:

**1.- La empresa tienen que presentar una solicitud ante la autoridad laboral Competente (Se adjunta modelo tipo),** 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. Las 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 (Ver listado del punto anterior), será suficiente con que presenten cualquier documento justificativo de la actividad de la empresa.

- **El documento de solicitud debe incluir la fecha la empresa podrá reanudar la actividad,** que, al estar el ERTE derivado del coronavirus, la duración del ERTE debe ser la misma que la del Estado de Alarma, incluidas sus posibles prórrogas.
- **En la relación de personas afectadas por el ERTE debe reflejarse a los trabajadores/as que están en Incapacidad Temporal,** porque pasarán a cobrar la prestación por desempleo cuando finalice su situación de incapacidad temporal.



El Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de entró en vigor el 28 de marzo **faculta al Consejo Rector de las sociedades cooperativas para asumir la competencia en la adopción de acuerdos en los ERTE** por fuerza mayor o por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción derivados del COVID-19 cuando la Asamblea General de las cooperativas no pueda ser convocada (art. 4).

**2.- La empresa deberá comunicar la solicitud de ERTE a las personas trabajadoras y, en caso de existir, a la representación sindical** (Se adjuntan modelos tipo de comunicación)

- **Si la empresa está cerrada en el momento de entrada en vigor del Estado de Alarma y no puede conseguir que las personas trabajadoras firmen que les he comunicado la presentación del ERTE**, 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.
- **En las empresas que tienen representación legal de los trabajadores es suficiente con comunicarle a ésta la presentación del ERTE**

**3.- 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. **Con carácter motivado** y mediante acuerdo adoptado por la autoridad laboral que deberá notificarse a los interesados, podría ampliarse el plazo para resolver por un periodo equivalente, de manera que **el plazo de 5 podría pasar a 10 días.**

- **El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, será potestativa para la autoridad laboral en el caso de estos ERTes** y se evacuará en el plazo improrrogable de cinco días.
- **Si la autoridad laboral resuelve 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 habituales (no los extraordinarios por motivo del COVI-19) exigidos para este tipo de ERTes.

**4.- 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 adoptada. Estas medidas surtirán efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

5.- 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)

- La comunicación del ERTE al SEPE no corresponde a la empresa, sino a la Autoridad Laboral.

## ¿Qué empresas pueden solicitar un ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción relacionadas con el COVID-19?

Aquellas **empresas que estén atravesando una situación económica negativa**, ante una reducción de la carga de trabajo u otras circunstancias relacionadas por la concurrencia de hechos acaecidos fuera del círculo de la empresa y relacionados con el Covid-19 que hagan imposible, de manera temporal y reversible, continuar con la prestación de los servicios, **pero que o cumplen con los criterios establecidos para la fuerza mayor y siempre y cuando no fuese posible la adopción de otras medidas de ajuste alternativo o, adoptadas las mismas, no fuera suficiente.**

Es necesario justificar y acreditar las circunstancias invocadas, aportando documentaciones como:

- Memoria explicativa de las causas motivadoras del procedimiento.
- Cuentas anuales del último ejercicio completo y las cuentas provisionales del vigente.
- Declaración de exención de auditoria (si es que está exenta).
- Toda la documentación fiscal o contable necesaria para acreditar disminución de ventas.
- Informes técnicos sobre el volumen y el carácter permanente o transitorio de las previsiones de pérdidas.
- Informes técnicos que acrediten, en su caso, la concurrencia de causas técnicas, causas organizativas o causas de producción.
- Y todos los que sean necesarios para poder comprobar la situación

Las entidades y/o CEE que se presten servicios que deban tener continuidad en la prestación, por su carácter de esenciales, quedarían automáticamente excluidos de la posibilidad de su presentación

## Procedimiento

En este caso particular, el procedimiento **será aplicable cualquiera que sea el número de personas trabajadoras de la empresa y del número de afectadas por el ERTE**, y se iniciará mediante comunicación a la autoridad laboral competente.

A diferencia del anterior, es un procedimiento **dónde sí debe haber negociación con las personas trabajadoras** y/o representantes de las mismas a fin de llegar a un acuerdo sobre las medidas de reducción de jornada o de suspensión de contratos y que contenga los siguientes extremos:

- Especificación de las causas
- Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados.
- Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el ejercicio anterior
- período previsto para la realización de las medidas
- Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados.
- Copia de la comunicación dirigida a los trabajadores o a sus representantes legales por la dirección de la empresa de su intención de iniciar el procedimiento
- Representantes de los trabajadores que integrarán la comisión negociadora (la cual deberá constituirse en un plazo improrrogable de 5 días desde que reciban la notificación por parte de la empresa) o, en su caso, indicación de la falta de constitución de la misma. En el caso de no existir representación legal de las personas trabajadoras, se formará una comisión representativa para la negociación del periodo de consultas que estará formada por los sindicatos más representativos y del sector al que pertenezca la empresa (o en su defecto un máximo tres personas trabajadoras de la propia empresa, elegidos conforme a lo recogido en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores; por lo tanto, a través de una asamblea de trabajadores y trabajadoras)

**El periodo de consultas durará como máximo de siete días** (15 para los expedientes no vasados en el COVID-19) y si este **finaliza con acuerdo**, se presumirá que concurren las causas alegadas

No se les aplicarán las especialidades previstas en la norma respecto a la tramitación de los ERTes a los ya iniciados o comunicados antes de la entrada en vigor del RD y basados en las causas previstas en el mismo.

## ¿Qué duración tienen las medidas?

En principio las medidas pueden extenderse todo lo que dure el estado de alarma o la situación extraordinaria derivada del COVID-19 y sus posibles prórrogas.

En el ERTE por causas productivas la decide el empresario, pudiendo ser coincidente o posterior a la comunicación de las medidas a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral finalizado el periodo de consultas

El Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de entró en vigor el 28 de marzo modifica el apartado segundo de la disposición transitoria primera del RDL 8/2020, y desaparecen las previsiones que extendían a los afectados por ERTE derivados directamente del COVID-19 pero comunicados, autorizados o iniciados antes del 18 de marzo, la aplicación de las excepciones temporales de los efectos de presentar fuera de plazo las solicitudes de prestaciones por desempleo (art. 26 RDL 8/2020) y de la obligación de solicitar la prórroga del subsidio y de presentar en plazo la declaración anual de rentas (art. 27 RDL 8/2020), esto es, queda sin efecto para estos supuestos la suspensión de la aplicación de los artículos 268.2 y 276.1, por un lado, y de los artículos 276.2 y 276.3, párrafo tercero, de la Ley general de la Seguridad Social, por otro.

## ¿Cómo se presenta el ERTE?

Los ERTEs deben presentarse ante las Direcciones Generales de Trabajo de las Comunidades autónomas dónde estén dadas de alta las personas trabajadoras de la empresa.

- Andalucía  
[Consejería de Empleo, Empresa y Comercio](#)
- Aragón  
[Departamento de Economía, Industria y Empleo](#)
- Principado de Asturias  
[Consejería de Empleo, Industria y Turismo](#)
- Illes Balears  
[Consejería de Trabajo, Comercio e Industria](#)
- Canarias  
[Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda](#)
- Cantabria  
[Consejería de Economía, Hacienda y Empleo](#)
- Castilla-La Mancha

[Consejería de Economía, Empresas y Empleo](#)

- Castilla y León

[Consejería de Empleo](#)

- Catalunya

[Departament de Treball, Afers Socials i Famílies](#)

- Extremadura

[Consejería de Educación y Empleo](#)

- Galicia

[Consellería de Economía, Emprego e Industria](#)

- Comunidad de Madrid

[Empleo](#)

- Región de Murcia

[Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo](#)

- Comunidad Foral de Navarra

[Empleo](#)

- País Vasco

[Departamento de Empleo y Políticas Sociales](#)

- La Rioja

[Consejería de Educación, Formación y Empleo. Área de Empleo y Formación](#)

- Comunitat Valenciana

[Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball](#)

- Ciudad Autónoma de Ceuta

[Consejería de Economía, Hacienda, Administración Pública y Empleo](#)

- Ciudad Autónoma de Melilla

[Consejería de Economía, Empleo y Administraciones Públicas](#)

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, corresponde tramitar el ERTE a la comunidad autónoma donde están dados de alta los trabajadores/as

**Algunos ERTEs se pueden presentar a través de la Sede Electrónica de Ministerio de Trabajo y Economía Social**

- **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. Para establecer este 85%, todos los

trabajadores/as computan igual con independencia de si trabajan o no a jornada completa.

**En principio los ERTEs han de presentarse mediante certificado electrónico.** Si la empresa no tiene certificado electrónico deberá remitir un correo electrónico a la dirección de correo [sgrl@mitramiss.es](mailto:sgrl@mitramiss.es) indicando un teléfono de contacto, la dirección de los centros de trabajo y una relación de personas trabajadoras por centro de trabajo. Desde ese correo se le facilitará información de la manera de proceder.

**La Sede Electrónica del Ministerio de Trabajo y Economía Social y la mayoría de las sedes electrónicas de las CC.AA disponen de una sección específica con el procedimiento para la presentación de ERTEs derivados de COVID-19 y con el formulario en alta de solicitud que debe rellenarse.** En cuanto al resto de los documentos que deben de presentarse junto con la solicitud no suele haber ningún modelo establecido, por lo que junto con este documento adjuntamos algunos modelos tipos que pueden ser de utilidad a la empresa. En caso de que alguno esté incompleto, durante la tramitación del expediente se solicitará su subsanación.

La Tesorería General de la Seguridad ha publicado una **Guía De Recomendaciones Básicas para la comunicación de moratorias, aplazamientos, ERTE ´S, reducciones de jornada y otros aspectos y una Guía visual para la cumplimentación de la solicitud**, ambas se pueden consultar en:

<https://www.aecemco.es/aecemco-covid-19.php>

## **Procedimiento para la tramitación y abono de prestaciones por desempleo como consecuencia de ERTE**

El **Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de** entró en vigor el 28 de marzo establece el procedimiento **para la tramitación y abono de prestaciones por desempleo como consecuencia de ERTE** por fuerza mayor o por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción derivados del COVID-19.

Esta medida persigue ofrecer una solución a las distintas eventualidades que, a nivel de tramitación, se están suscitando tanto para la entidad gestora de las prestaciones de desempleo, como para las autoridades laborales, con motivo del incremento de los ERTE solicitados y comunicados por las empresas.

**La determinación de la fecha de los efectos de las prestaciones por desempleo derivadas de los ERTE será:**

- **En los supuestos de fuerza mayor**, la fecha del hecho causante de la misma.
- **En los supuestos de causas económicas, técnicas, organizativas y de producción**, fecha de efectos de la situación legal de desempleo habrá de ser, en todo caso, coincidente o posterior a la fecha en que la empresa comunique a la autoridad laboral la decisión adoptada.

Tanto la causa como la fecha de efectos de la situación legal de desempleo deberán figurar, en todo caso, en el certificado de empresa, que se considerará documento válido para su acreditación.

### **Algunos aspectos básicos de la comunicación de las moratorias, aplazamientos, ERTES**

En el Boletín Red 8/2020, de la Seguridad Social se abordan los aspectos básicos de la comunicación de las moratorias, aplazamientos, ERTES y reducciones de jornada relacionados con el COVID-19, entre otras cuestiones desarrolladas por los RDL 7/2020, 8/2020, 9/2020, 11/2020 y 13/2020.

El texto completo del mismo se puede consultar en:

<http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/c6f53889-a973-43f6-bc39-581472b19155/BNR+8-2020.pdf?MOD=AJPERES&CVID>

## **Efectos de los ERTES en la ejecución y justificación de subvenciones**

En este caso no todas las consideraciones efectuadas en este documento lo son con carácter general dada la inseguridad jurídica propiciada por el aluvión normativo de las respectivas CC.AA y la escasa o nula jurisprudencia sobre estas cuestiones mediando una situación excepcional (estado de alarma)

Hay que considerar que los programas, en su mayor parte, atienden necesidades transversales de las personas con discapacidad y/o en situación de dependencia, en orden a promocionar su autonomía personal, todo ello en el marco del Sistema de Servicios Sociales de las respectivas CC.AA

**En consecuencia, los trabajadores/as adscritos a su ejecución deberán continuar desarrollando los objetivos comprometidos en la respectiva Convocatoria, sean de atención directa (adaptada a las circunstancias) o de administración/gestión (teletrabajo)**

El artículo 54 del RDL 11/2020 es la única disposición hasta la fecha que se refiere específicamente a las órdenes/resoluciones **de subvenciones que se conceden por concurrencia competitiva:**

*Artículo 54. Medidas en materia de subvenciones y ayudas públicas.*

1. En los *procedimientos de concesión de subvenciones*, las órdenes y resoluciones de convocatoria y concesión de subvenciones y ayudas públicas previstas en el artículo 22.1 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, que ya hubieran sido otorgadas en el momento de la entrada en vigor del Real Decreto 463/2020 (declarativo del estado de alarma) podrán ser modificadas para ampliar los plazos de ejecución de la actividad subvencionada y, en su caso, de justificación y comprobación de dicha ejecución, aunque no se hubiera contemplado en las correspondientes bases reguladoras.

**Corresponderá a la administración dictar el instrumento que en cada caso y en cada CC.AA acuerde la ampliación y bastará con justificar la imposibilidad de realizar la actividad subvencionada durante la vigencia del estado de alarma así como la insuficiencia del plazo que reste tras su finalización para la realización de la actividad subvencionada o su justificación.**

Las Subvenciones de concesión directa, también podrán ser modificadas, a instancia del beneficiario, las resoluciones y convenios de concesión de subvenciones previstas en el artículo 22.2 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, sin necesidad de que sea modificado, en su caso, el Real Decreto previsto en el artículo 28.2 de dicha Ley, **en las mismas condiciones y con los mismos requisitos previstos en el apartado anterior**

No obstante, en el caso de que el objeto de la subvención sea la FINANCIACIÓN DE LOS GASTOS DE FUNCIONAMIENTO DE UNA ENTIDAD, EL PLAZO DE EJECUCIÓN establecido inicialmente NO PODRÁ SER MODIFICADO.

En todo caso, estos preceptos continuarán en vigor hasta un mes después de la finalización del estado de alarma

**Si se hubiera adoptado y APROBADO un ERTE de suspensión de contratos/reducción de jornada (o ambos), NO debería haber problemas en la justificación de ese período de inactividad** en cuyo caso, la inclusión del coste social en que incurra la entidad/empresa debería cubrirse y contemplarse a efectos de tener por cumplidas las obligaciones de la convocatoria, no obstante, esta apreciación derivada de la lógica de la contradicción, podría hallar obstáculos en Intervención.

**Si NO se adopta ninguna medida de ajuste, habrá que clarificar con la Administración cómo va a justificarse la ejecución durante el confinamiento, resultando contradictorio que se mantenga la prestación de servicios adaptada a las nuevas circunstancias y después NO se admita en los gastos de justificación el**



coste social soportado por las empresas/Entidades durante ese período, aunque la realización de actividades concretas haya quedado diferida por las medidas de contención impuestas y derivadas del COVID19.

## Efectos de los ERTes en las relaciones con el Sector Público

### Contratos públicos de servicios y de suministros de prestación sucesiva celebrados con entidades del sector público.

Conforme al criterio de la Inspección de Trabajo del 27/03/2020, cuando su ejecución devenga imposible como consecuencia del COVID-19 o las medidas adoptadas por las Administraciones Públicas para combatirlo, **quedarán automáticamente suspendidos** desde que se produjera la situación de hecho que impide su prestación y hasta que dicha prestación pueda reanudarse.

En estos casos, la norma prevé que la entidad adjudicadora abone al contratista una indemnización por los daños y perjuicios efectivamente sufridos por éste durante el periodo de suspensión, previa solicitud y acreditación fehaciente de su realidad, efectividad y cuantía por el contratista. Esa indemnización incluye los gastos salariales del personal afectado por la suspensión del contrato público y durante todo el período de suspensión.

En consecuencia, los contratos de trabajo de **los trabajadores vinculados a estos contratos públicos no quedarían en suspenso, ni por fuerza mayor, ni por ninguna otra causa y no son pues susceptibles de ERTE**

### Conciertos con entidades del sector público (instrumento no contractual)

Tal y cómo hemos señalado anteriormente, **hay que considerar que los servicios sociales son esenciales y están movilizados** según la Orden SND/295/2020, de 26 de marzo, por la que se adoptan medidas en materia de recursos humanos en el ámbito de los servicios sociales ante la situación de crisis ocasionada por el COVID-19.

Esta orden es de aplicación a todos los centros y entidades que presten cualquiera de los servicios contenidos en el Catálogo de Referencia aprobado por Acuerdo del Consejo Territorial de Servicios Sociales y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia el 16 de enero de 2013, con independencia de su titularidad, así como a sus trabajadores y trabajadoras cualquiera que sea la naturaleza de su relación contractual o administrativa.

A los efectos de lo previsto en la presente orden, los centros y entidades de titularidad privada a los que se refiere el párrafo anterior tendrán la consideración de operadores de servicios esenciales con los efectos previstos en el artículo 18.2 del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo.(NO pueden cesar la actividad)

Por lo que **todo el personal de servicios sociales**, independientemente de que ya esté prestando sus servicios en la modalidad de teletrabajo u otras, **deberá estar disponible** para ser requerido en cualquier momento para la prestación de tareas presenciales, con excepción de aquellas personas que se encuentren en situación de aislamiento domiciliario por COVID-19. Lo anterior afecta también al personal administrativo mínimo imprescindible para el desarrollo de los servicios, por lo que tampoco son susceptibles de ERTE

## Otros efectos que se desprenden de los ERTES

### Interrupción del cómputo de duración de los contratos temporales

El **Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de** entró en vigor el 28 de marzo, determina que el tiempo de suspensión de los contratos temporales por ERTE debido a fuerza mayor o a causas económicas, técnicas, organizativas y de producción derivados del COVID-19 interrumpirá el cómputo de su duración máxima (art. 5).

La excepcionalidad de la situación de paralización de la actividad económica por la declaración del estado de alarma para hacer frente al COVID-19 se considera que lo es a todos los efectos, también para la contratación temporal, por lo que **se suspenden todos los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, por ERTE** debido a fuerza mayor o a causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (arts. 22 y 23 RDL 8/2020) lo que supone la interrupción del cómputo de su duración y de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido respecto de las personas trabajadoras afectadas.

**Criterios establecidos por la DGTr en respuesta a algunas consultas planteadas (sin carácter vinculante) en relación con la interrupción del cómputo de la duración de los contratos temporales suspendidos por causa de fuerza mayor o ETOP como consecuencia del COVID-19 (RDL 9/2020).**

La medida afecta a todos los contratos temporales que sean suspendidos por causa de fuerza mayor o ETOP como consecuencia del COVID-19.

No afecta, por el contrario, a los contratos que sean objeto de reducción de jornada, ni a los contratos no incluidos en el ERTE.

La interrupción del cómputo supone la interrupción de la duración del contrato durante el periodo de suspensión, que se restablecerá una vez que acabe dicha suspensión.

Si durante el periodo de suspensión o tras la reanudación de la actividad y durante el periodo prorrogado o ampliado concurriese alguna causa que haga decaer el objeto del contrato (que ponga fin al contrato de manera válida y objetiva), la extinción se entenderá plenamente eficaz. Este podría ser el caso de un contrato de interinidad por sustitución, o un contrato de relevo por cumplimiento de la edad de jubilación, no así de un contrato de interinidad por cobertura de vacante, o el contrato de relevo en el caso de jubilación parcial diferida, o el de cualquier otro contrato temporal en donde la causa de extinción sea la mera expiración del plazo.

### **No se considerará justificada la extinción del contrato ni el despido por causas relacionadas con el COVID-19**

El objetivo de las medidas extraordinarias y excepcionales establecidas por el Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo para hacer frente a la crisis en la que estamos inmersos, es garantizar el restablecimiento de la actividad empresarial y la salvaguarda del empleo, la agilización y flexibilización de los ERTE (arts. 22 y 23 RDL 8/2020) están previstas para responder a una situación excepcional y limitada en el tiempo que evite la destrucción de empleo, no pudiendo justificar la extinción de contratos ni los despidos. En este sentido, se adopta una medida extraordinaria para la protección del empleo consistente en que:

**No se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido, la fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada previstas en los artículos 22 y 23 del RDL 8/2020.** Esta medida no significa que se prohíba despedir durante o a causa de la crisis sanitaria del Covid-19, lo que se ha prohibido es que la crisis sanitaria del Covid-19 pueda ser utilizada para justificar válidamente un despido objetivo procedente. Su traducción directa es en la indemnización a satisfacer que supondrá pasar de 20 días y máximo 12 mensualidades de indemnización a 33 días y máximo 24 mensualidades.

Además, con esta previsión, deberá tenerse en cuenta cómo repercute esta medida, en el compromiso de la empresa de mantener el empleo durante los 6 meses siguientes a la fecha de reanudación de la actividad.

## Régimen sancionador para conductas fraudulentas

El **Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de** entró en vigor el 28 de marzo establece un régimen sancionador para conductas fraudulentas y la obligación de reintegrar las prestaciones reconocidas indebidamente (disp. adicional segunda)

Con el fin de evitar el uso fraudulento de los recursos públicos para fines distintos a aquellos para los que se han establecido, se prevé, en aplicación de la LISOS, que **serán sancionadas:**

- **Las solicitudes presentadas por la empresa que contuvieran falsedades o incorrecciones** en los datos facilitados darán lugar a las sanciones correspondientes.

- **La conducta de la empresa consistente en solicitar medidas, en relación al empleo que no resultaran necesarias** o no tuvieran conexión suficiente con la causa que las origina, siempre que den lugar a la generación o percepción de prestaciones indebidas.

-**Si se reconocieran indebidamente prestaciones a las personas trabajadoras**, como consecuencia de alguno de los incumplimientos anteriores, se procederá a su revisión de oficio, estando obligada la empresa, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa o penal correspondiente, a ingresar a la entidad gestora las cantidades percibidas por la persona trabajadora, deduciéndolas de los salarios dejados de percibir que hubieran correspondido, con el límite de la suma de tales salarios. Esta obligación de devolver las prestaciones (considerada sanción accesoria a efectos de la LISOS), será exigible hasta la prescripción de las infracciones referidas en la LISOS que resulten aplicables, de conformidad con las reglas específicas y de vigencia expresa previstos en este real-decreto ley.

Para facilitar la lucha contra el fraude **se refuerza la colaboración de la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social**, incluyendo en los planes de actuación de esta última la comprobación de las causas de los ERTES por COVID-19 (disp. adicional cuarta)

## Aclaraciones de la Inspección de Trabajo sobre el RD-Ley 15/2020 (ERTEs por fuerza mayor parcial, sanciones en ERTEs fraudulentos...)

La Dirección del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha emitido una nota realizando una serie de aclaraciones sobre las medidas incorporadas en el RD-Ley 15/2020, publicado ayer en el BOE.

Esta norma, que ha entrado en vigor hoy, 23 de abril, incorpora dos disposiciones a instancia del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, e introduce también algunas modificaciones de relevancia para la actividad de la Inspección.

Entre las aclaraciones que realiza en su nota la Inspección destacan estas 3:

### Suspensión de plazos en la actividad de la Inspección

La disposición adicional segunda del Real Decreto-ley 15/2020 establece la suspensión de plazos en el ámbito de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

#### **Aclaración de la Inspección:**

Esto implica que desde el 14 de marzo de 2020, fecha de declaración del estado de alarma, hasta la finalización de éste, incluida sus prórrogas, el cómputo de los plazos de las actuaciones inspectoras queda suspendido, reanudándose el cómputo a la finalización del estado de alarma.

**Nota:** Afecta a los plazos regulados en los artículos 21.4 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, 8.2 del Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, y 17.3 del Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección, aprobado por Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero.

#### **Excepciones**

No obstante, esta suspensión del cómputo de plazos no afecta a todas aquellas actuaciones inspectoras que se hayan realizado o vayan a realizarse durante la vigencia de la declaración del estado de alarma y sus prórrogas, sino que se establecen las excepciones imprescindibles para garantizar el eficaz funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

En estos casos, se deberá proceder por el funcionario actuante a emitir, en diligencia u oficio al efecto que se comunicará al sujeto inspeccionado, la motivación relativa a la continuación o inicio de la actuación comprobatoria, debiendo basarse en que la actuación está relacionada con hechos derivados de la propia declaración del estado de alarma o de las medidas adoptadas durante aquel.

### **Ejemplos**

Se considerarán como tales, a modo de ejemplo, las comprobaciones en orden a la vigilancia del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales ante el riesgo de contagio por COVID-19, las comprobaciones en orden a la vigilancia del cumplimiento de la normativa en materia de orden social dictada durante el estado de alarma (permiso retribuido recuperable, carácter preferente del trabajo a distancia,...), o comprobaciones en orden a emitir el correspondiente informe solicitado por la autoridad laboral en supuestos de ERTES.

En el mismo sentido, aclara la nota de la Inspección, se motivarán todas aquellas actuaciones realizadas por otras causas, debiendo justificarse en base a la gravedad o urgencia de la situación.

Se considerarán como tales aquellas que, de no iniciarse o continuarse, afectarían a la eficacia de la actuación inspectora y por ende al bien que se pretenda proteger en cada caso, resultando afectado en última instancia el interés general y las actuaciones ante supuestos de riesgo grave e inminente, accidentes de trabajo graves, muy graves o mortales, huelgas o cierres patronales, faltas de alta y en general cualesquiera que así se hayan definido por las Jefaturas de las IPTSS, Direcciones Territoriales o Dirección Especial.

### **Plazos de cumplimiento de los requerimientos**

Respecto a los plazos de cumplimiento de los requerimientos extendidos a los sujetos inspeccionados, que a juicio del funcionario actuante no sean susceptibles de aplazamiento por las mismas causas expuestas anteriormente (situaciones derivadas de la declaración del estado de alarma, o gravedad o urgencia) deberá igualmente motivarse debidamente tal hecho.

### **Expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social**

Se encuentran afectados también, al igual que los procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social, por la suspensión de plazos administrativas establecida en la Disposición adicional tercera, apartado 1 del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo (sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 3 y 4 de la citada disposición adicional tercera).

## Responsabilidad en la devolución de prestaciones indebidamente generadas

Se introducen dos comportamientos empresariales sancionables, en el ámbito de las medidas de empleo:

- **Las solicitudes presentadas por la empresa que contuvieran falsedades o incorrecciones.** Solicitar medidas, en relación al empleo que no resultaran necesarias o no tuvieran conexión suficiente con la causa que las origina, cuando dicha circunstancia se deduzca de las falsedades o incorrecciones en los datos facilitados por aquéllas y siempre que den lugar a la generación o percepción de prestaciones indebidas o a la aplicación de deducciones indebidas en las cuotas a la Seguridad Social.
- **Se introduce una responsabilidad empresarial directa en la devolución de las prestaciones indebidamente generadas,** cuando no medie dolo o culpa del trabajador. Este supuesto, señala la Inspección, se aleja del esquema clásico de connivencia en la obtención de prestaciones entre la empresa y el trabajador, en el que se exige responsabilidad solidaria al empresario por las prestaciones percibidas indebidamente percibidas por el trabajador. Este nuevo supuesto impone una responsabilidad directa para las empresas en el caso de que no hubiera dolo o culpa del trabajador.

Para hacer efectivo lo dispuesto en la disposición adicional segunda del Real Decreto-ley 9/2020, **se procede a modificar varios preceptos del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social**, aprobada por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (LISOS):

- Artículo 23.1.c): para introducir en el tipo infractor los comportamientos que supongan la presentación de solicitudes que contuvieran incorrecciones (dado que las falsedades ya estaban incluidas).
- Artículo 23.2: para diferenciar los supuestos en los que la empresa responde de forma solidaria o de forma directa, en la obtención indebida de prestaciones por los trabajadores, en los supuestos de la infracción muy grave tipificada en el artículo 23.1.c).
- Artículo 43.3: se añade un nuevo apartado tercero para introducir en la LISOS la responsabilidad directa introducida por el apartado segunda de la disposición adicional segunda del Real Decreto-ley 9/2020.

## ERTE por fuerza mayor parcial

Se clarifica la posibilidad de que aquellas empresas dedicadas a actividades esenciales que se hayan visto afectadas por las medidas de reducción de la movilidad, se acojan a ERTE de fuerza mayor (disposición final octava, que modifica el apartado 1 del artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020.)

Este párrafo, señala la Inspección, englobaría una gran variedad de supuestos. Entre ellos las clínicas dentales, los talleres de reparación de automóviles o las oficinas bancarias, pues, aunque no estén sujetas a suspensión total por parte de las autoridades, pueden haber sufrido una pérdida notable de actividad como consecuencia de las restricciones a la movilidad o a otras circunstancias.

## Como afectan a los ERTES las fases de desescalada

Los **criterios establecidos por la Dirección General del Trabajo** sobre la aplicación de las medidas de suspensión y reducción de jornada durante las fases de desescalada del estado de alarma (acuerdo en Consejos de Ministros de fecha 28 de abril de 2020 del Plan para la desescalada de las medidas extraordinarias adoptadas para hacer frente a la pandemia de COVID-19)

**1.- La definición concreta de las causas objetivas que integran la fuerza mayor por COVID-19, establecida en el artículo 22.1 del Real Decreto-ley 8/2020, responde así a una causa externa y perentoria cuyos efectos y ámbitos concretos son decididos en cada momento por las autoridades competentes por razones de salud pública, lo que tiene como consecuencia que las distintas medidas puedan ser aplicadas con una intensidad y graduación paulatina y diferenciada. Esta definición singular y ajustada a un escenario de crisis, para el que no existen precedentes, no sólo permite, sino que hace aconsejable, que las suspensiones o reducciones que se hubiesen adoptado con arreglo a un mayor rigor en la exigencia del confinamiento vayan siendo dejadas de aplicar y modificadas en su alcance de acuerdo con la propia evaluación de la situación de emergencia sanitaria, las previsiones de desescalada y los factores a los que responde.**

**2.- Las empresas que estuviesen aplicando las medidas de suspensión o reducción de jornada pueden renunciar a las mismas, de manera total o parcial, respecto de parte o la totalidad de la plantilla, y de forma progresiva según vayan desapareciendo las razones vinculadas a la fuerza mayor. Igualmente será posible alterar la medida suspensiva inicialmente planteada y facilitar el tránsito hacia las reducciones de jornada, que suponen un menor impacto económico sobre la persona trabajadora y permitirán atender a la paulatinamente creciente oferta y demanda de productos y servicios de las empresas.**

**3.- En este sentido, bastará con comunicar a la autoridad laboral la renuncia a la medida autorizada o comunicada, ante una recuperación íntegra la actividad, y a trasladar a la entidad gestora de las prestaciones la situación de afección y**



desafección de cada una de las personas trabajadoras, de modo que el expediente de regulación temporal de empleo sirva para garantizar un tránsito no traumático hacia una normalidad futura en la que las medidas coyunturales hayan dejado de ser necesarias.

## Teléfonos de Información ERTES del Ministerio de Trabajo y Economía Social

El Ministerio de Trabajo y Economía Social ha habilitado los siguientes teléfonos para atender las consultas que puedan surgir en la presentación de los ERTES por fuerza mayor como consecuencia del Covid-19, siempre que sean competencia de este Ministerio. Es decir, que afecten a trabajadores que prestan sus servicios en centros de trabajo situados en más de una Comunidad Autónoma. Los teléfonos son:

- 91 363 19 90
- 91 363 19 91
- 91 363 19 93
- 91 363 19 62
- 91 363 19 46
- 91 363 18 42

**HORARIO DE ATENCIÓN TELEFÓNICA:**

- De lunes a jueves de 9 a 17,30 horas
- Viernes de 9 a 14 horas

**Oficina de Información y Atención Administrativa**

- 91 363 23 56
- 91 363 23 25
- 91 363 23 26
- 91 363 23 27
- 91 363 23 28

**HORARIO DE ATENCIÓN TELEFÓNICA SERÁ DE LUNES A VIERNES DE 9 A 17,30 HORAS**

- Correo electrónico [portal@mitramiss.es](mailto:portal@mitramiss.es)

## Información sobre el Covid-19 en los Servicios Públicos de Empleo de las CC.AA

- [Andalucía](#)
- [Aragón](#)
- [Asturias](#)
- [Canarias](#)
- [Cantabria](#)
- [Castilla-La Mancha](#)
- [Castilla y León](#)
- [Cataluña](#)
- [Comunidad de Madrid](#)
- [Comunidad Valenciana](#)
- [Extremadura](#)
- [Galicia](#)
- [Illes Balears](#)
- [La Rioja](#)
- [Navarra](#)
- [País Vasco](#)
- [Región de Murcia](#)

## Información del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) relativa a la tramitación de ERTES

El Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) ha publicado en su página web información de interés sobre comunicación de bajas en ERTES y comunicación de finalización de un ERTE.

Se puede acceder a dicha información a través de los siguientes enlaces:

- [¿Cómo debo comunicar la baja de las prestaciones de trabajadores afectados por un ERTE durante el COVID-19?](#)
- [¿Cómo debo comunicar el fin de un ERTE durante el COVID-19?](#)

Además, se adjuntan las guías básicas de bajas de ERTES y de fin de ERTES que podrán encontrar en estos links:

- [Guía de bajas de ERTES](#)
- [Guía de fin de ERTES](#)

Dado lo cambiante de la evolución de la crisis sanitaria por el COVID – 19 y, en consecuencia, de las medidas adoptadas por el Gobierno, las circunstancias bajo las que se han elaborado estos documentos podrían cambiar.

Estos documentos son informativos y no sustituyen a las disposiciones legales aplicables. Pueden ayudar a entender el proceso, pero, en el caso de que la entidad o CEE decida iniciar un ERTE, se le recomienda que contacte con sus asesores laborales, para ponerse en sus manos a la hora de realizar una solicitud con inmediatas garantías de éxito.

**FUENTES:**

MINISTERIO DE TRABAJO MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL- DIRECCIÓN GENERAL DEL TRABAJO-SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO ESTATAL-BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO-ELDERECHO.COM-CERMI- SICRO.COM- LALEY.COM- DIRECCIÓN GENERAL DEL TRABAJO – TESORERÍA DE LA SEGURIDAD SOCIAL