

# GUÍA PRÁCTICA

## EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO (ERTE) RELATIVOS AL **COVID-19** EN LA COMUNIDAD VALENCIANA

(Actualización 16 Abril 2020)

# GUÍA SOBRE EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO RELATIVOS AL COVID-19 EN LA COMUNITAT VALENCIANA

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

### **INTRODUCCIÓN**

#### **I) Cuestiones preliminares**

- 1- ¿Qué es un ERTE?
- 2- ¿Qué tipos de ERTE existen?
- 3- ¿El ERTE puede afectar solo a parte de la plantilla?
- 4- La autoridad laboral competente

#### **II. ERTE de Fuerza mayor a causa del COVID-19**

- 1- ¿Cómo se sabe si hay fuerza mayor a causa del COVID19?
- 2- ¿Quién puede iniciar un ERTE por fuerza mayor?
- 3- ¿Cómo es el procedimiento de un ERTE por fuerza mayor?
- 4- ¿A quién puede afectar el ERTE por fuerza mayor?
- 5- Si la autoridad laboral no contesta en 5 días, ¿se entiende aprobado o rechazado?
- 6- ¿Desde cuándo tendrá efectos el ERTE de fuerza mayor?
- 7- ¿Cuánto puede durar?

#### **III. ERTE por causas Económicas, Técnicas, Organizativas o de Producción como consecuencia del COVID-19**

- 1- ¿Cuándo puede presentar la empresa un ERTE por estas causas?
- 2- ¿Cuál es el procedimiento del ERTE por estas causas?
- 3- ¿Desde cuándo tiene efectos el ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción?

#### **IV ¿Dónde y cómo tramitar un ERTE en la Comunitat Valenciana?**

- 1- ¿Cómo presentar una solicitud de ERTE por fuerza mayor en la Comunidad Valenciana?
- 2- ¿Qué documentación deberán presentar las empresas para solicitar un ERTE en la Comunidad Valenciana?
- 3- ¿Cuánto tiempo tarda en tramitarse?

#### **V. Legislación aplicable**

#### **VI. Enlaces e información de interés**

## INTRODUCCIÓN

La pandemia de COVID-19 está suponiendo una emergencia sanitaria a nivel global. Consecuentemente, el pasado 14 de marzo, el Consejo de Ministros acordó declarar el estado de alarma, en virtud del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, con motivo de la crisis sanitaria originada por la pandemia del COVID-19.

Posteriormente, con fecha 17 de marzo, el Consejo de Ministros aprobó 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, con el fin de arbitrar un conjunto de medidas que permitieran paliar, en cierta medida, la crisis sanitaria, económica y social generada por la pandemia del COVID-19.

Entre las medidas contempladas en este real decreto-ley, se recogía la flexibilización de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE), tanto por causa de fuerza mayor, como en el supuesto de los derivados de causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, con el fin de intentar paliar los efectos devastadores que esta crisis sanitaria está produciendo en el mercado laboral

## 1) CUESTIONES PRELIMINARES

### 1- ¿Qué es un ERTE?

Es una medida por la cual una empresa puede proceder de manera temporal a suspender el contrato de trabajo o reducir la jornada de trabajo. El ERTE debe estar basado en causas de fuerza mayor o en causas económicas técnicas, organizativas o de producción

### 2- ¿Qué tipos de ERTE existen?

Clasificamos los ERTE en 2 tipos:

- De suspensión del contrato de trabajo: En este caso, se suspenden los contratos de trabajo. las personas afectadas no tendrán que prestar servicios mientras dure el ERTE y, en consecuencia, tampoco se cobra el salario. la persona trabajadora cobraría al desempleo.
- De reducción de jornada: se reduce la jornada entre un 10 y un 70% pudiendo distribuirse por días completos u horas cada día. se reduce el salario proporcionalmente y se cobra del desempleo la parte de la jornada reducida.

Independientemente del número de trabajadores afectados, podrán acogerse a un ERTE:

- Empresas que se dedican a alguna de las actividades suspendidas por el 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.
- Empresas que sufran situaciones de **fuerza mayor** que resulten de la situación generada por el estado de alarma o por la crisis del COVID-19: falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad o impongan la suspensión de ciertas actividades laborales, o imposibilidad de continuidad como consecuencia de las restricciones de movilidad de las personas o de las mercancías, siempre que traigan su causa en las medidas excepcionales decretadas por la autoridad gubernativa o recomendadas por las autoridades sanitarias, en ambos casos en relación al Covid-19; contagio o confinamiento de la plantilla, debidamente acreditados por las Autoridades Sanitarias.

### 3- ¿El ERTE puede afectar solo a parte de la plantilla?

Sí, la empresa puede establecer un ERTE parcial, es decir, que afecte solo a unos cuantos trabajadores. Por ejemplo, esto podría afectar a unos departamentos de la empresa concretos.

### 4- ¿Cuál es la autoridad laboral competente en cada caso?

Para los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, el art. 25 Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, establece la Autoridad laboral competente teniendo en cuenta la ubicación de los centros de trabajo de la empresa dentro de una misma Comunidad Autónoma o en el territorio de dos o más Comunidades.

1. En el ámbito de las Comunidades Autónomas, cuando el procedimiento afecte a **personas trabajadoras que desarrollen su actividad o que se encuentren adscritos a centros de trabajo ubicados en su totalidad dentro del territorio de una Comunidad Autónoma**, tendrá la consideración de autoridad laboral competente, el órgano que determine la Comunidad Autónoma respectiva.

2. En el **ámbito de la Administración General del Estado**, tendrá la consideración de autoridad laboral competente:

a) La *Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*:

1. Cuando los trabajadores afectados desarrollen su actividad o se encuentren adscritos a centros de trabajo ubicados en el territorio de dos o más Comunidades Autónomas, así como cuando presten servicios en Departamentos, entes, organismos o entidades encuadrados en la Administración General del Estado.
2. Cuando el procedimiento afecte a empresas o centros de trabajo relacionados con créditos extraordinarios o avales acordados por el Gobierno de la Nación; con empresas pertenecientes al Patrimonio del Estado y, en general, aquellas que tengan la condición de sociedades mercantiles estatales de acuerdo con la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, o con la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado (la referencia debe entenderse hecha a la Ley 40/2015, de 1 de octubre), así como con empresas relacionadas directamente con la Defensa Nacional u otras cuya producción sea declarada de importancia estratégica nacional mediante norma con rango de ley.

b) La *Delegación del Gobierno si la Comunidad Autónoma es uniprovincial o a la Subdelegación del Gobierno en la provincia*, en los mismos supuestos a que se refiere el párrafo a), 2.º, de este apartado, siempre que el procedimiento afecte a centros de trabajo en el ámbito de una provincia, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo d) de este apartado.

c) La *Delegación del Gobierno en las ciudades de Ceuta o Melilla* respectivamente, cuando los trabajadores afectados por el procedimiento desarrollen su actividad o se encuentren adscritos a centros de trabajo ubicados en dichas ciudades.

d) Cuando pueda afectar a *más de 200 trabajadores o la medida tenga especial trascendencia social*, la *Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social podrá avocar la competencia para intervenir en el procedimiento*, para realizar las actuaciones que le encomienda el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

3. Cuando el procedimiento afecte a trabajadores que desarrollen su actividad o se encuentren adscritos a centros de trabajo situados en el territorio de **dos o más Comunidades Autónomas**, pero el 85 por 100, como mínimo, de plantilla de la empresa radique en el ámbito territorial de una Comunidad Autónoma y existan trabajadores afectados en la misma, corresponderá a la autoridad laboral competente de esa Comunidad Autónoma realizar la totalidad de las actuaciones de intervención en el procedimiento. En todo caso, deberá notificar a la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social la finalización del periodo de consultas, trasladándole la copia del acuerdo alcanzado en el mismo, o en caso de concluir éste sin acuerdo, la decisión empresarial de despido colectivo.

4. En los casos de **procedimientos con centros afectados en dos o más Comunidades Autónomas**, la autoridad laboral competente para intervenir en el procedimiento según lo dispuesto en este artículo comunicará dicha intervención a las autoridades laborales de los territorios donde radican dichos centros de trabajo.

5. Asimismo, en los procedimientos en **empresas cuya plantilla exceda de quinientos trabajadores**, la autoridad laboral de la Comunidad Autónoma competente deberá informar del procedimiento a la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

## II. ERTE DE FUERZA MAYOR A CAUSA DEL COVID-19

### 1- ¿Cómo se sabe si hay fuerza mayor a causa del COVID19?

En el nuevo RDL 8/2020 se ha establecido que serán de fuerza mayor aquellos ERTE que tengan su causa en la pérdida drástica de actividad debido a las medidas adoptadas en el estado de alarma como consecuencia del COVID-19 (cancelación de actividades, restricción de movilidad de personas o mercancías, falta de suministro de proveedores, cierre de locales, etc.).

### 2- ¿Quién puede iniciar un ERTE por fuerza mayor?

La empresa será la que inicie el procedimiento, decida qué medidas de suspensión o reducción de jornada adopte y de conocimiento de ello a los representantes de los trabajadores (a los trabajadores directamente si no tuvieran representantes) y de todo ello, presentará la solicitud ante la autoridad laboral previo informe de las causas y proporcionalidad de las medidas adoptadas.

### **3- ¿Cómo es el procedimiento de un ERTE por fuerza mayor?**

1º La empresa presentará una solicitud ante la autoridad laboral competente incluyendo:

- Informe sobre el impacto negativo en la actividad a causa del COVID-19.
- Documentación acreditativa de ese impacto.
- Comunicación del inicio del procedimiento a los trabajadores, así como a sus representantes.

*\* (Ver punto IV-2 del presente documento)*

2º La autoridad laboral podrá solicitar informe a la Inspección de Trabajo y seguridad social quien deberá evacuarlo en el plazo improrrogable de 5 días.

3º La autoridad laboral tendrá 5 días para dictar resolución sobre la solicitud y solamente se limitará a constatar la existencia de las causas. El plazo de 5 días empieza a contar desde la presentación de la solicitud.

4º Recibida la resolución, en caso de ser aprobado el ERTE, la empresa decidirá, sin negociación previa, la suspensión o reducción de la jornada de trabajo (en la práctica, esto ya se recoge en el propio informe que se presenta a la autoridad laboral). La empresa pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores cómo desarrollará el ERTE, quienes están afectados y traslada comunicación a la autoridad laboral.

5º La empresa será la encargada de realizar los trámites ante el SEPE para que las personas trabajadoras puedan cobrar el desempleo.

6º Las personas trabajadoras y la representación sindical podrán impugnar la decisión de la empresa.

### **4- ¿A quién puede afectar el ERTE por fuerza mayor?**

A cualquier trabajador por cuenta ajena inscrito en el Régimen General de la Seguridad Social o Régimen Especial del mar. Los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado pueden ser afectados por una medida similar que tiene para esta situación también los plazos reducidos.

### **5- ¿Si la autoridad laboral no contesta en 5 días, se entiende aprobado o rechazado?**

Si la autoridad laboral no evacúa resolución en el plazo de 5 días, se deberá entender este proceso como silencio administrativo POSITIVO de acuerdo al art. 24. 1 ley 39/2015, por tanto, se entenderá aprobado el expediente.

### **6- ¿Desde cuándo tendrá efectos el ERTE de fuerza mayor?**

Tendrá efectos desde la fecha del hecho que causó la fuerza mayor (cese de actividad por cierre del establecimiento, suspensión de actividad por orden de la autoridad sanitaria o desde el inicio del estado de alarma...)

### **7- ¿Cuánto puede durar el ERTE?**

Las medidas durarán un mes (hasta el 17 de abril dado que el RD 8/2020 se publicó en 18 de marzo), a menos que el Gobierno prorrogue su duración. El ERTE puede permanecer mientras permanezcan las circunstancias que lo motivaron.

## **III. ERTE POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN COMO CONSECUENCIA DEL COVID-19**

### **1- ¿Cuándo puede presentar la empresa un ERTE por estas causas?**

La empresa podrá presentar un expediente de regulación temporal de empleo cuando, como consecuencia del COVID-19, vea afectada su actividad por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción (descenso de la demanda, falta de materia prima por cierre de proveedores, etc.).

### **2- ¿Cuál es el procedimiento del ERTE por estas causas?**

1º Se dará traslado de la intención de iniciar un ERTE a los representantes de los trabajadores o a las personas trabajadoras en caso de que no haya representantes de los trabajadores. Si no hay representantes, la comisión representativa para negociar el ERTE la integrarán los sindicatos más representativos y más representativos del sector al que pertenezca la empresa (1 persona por sindicato). Si no se conforma esta representación, lo compondrán 3 trabajadores de la empresa elegidos por los propios trabajadores.



2º En paralelo, se dará comunicación a la autoridad laboral para que tenga conocimiento del inicio del procedimiento. Ésta podrá dar traslado a la Inspección de Trabajo para que evacúe informe en el plazo de 5 días improrrogables.

3º PERIODO DE CONSULTAS. Tendrá un límite de 7 días (se reduce de los 15 que son habitualmente) en los que se tendrán que celebrar, al menos, 2 reuniones. Este mínimo de reuniones podrá eliminarse en caso de que exista acuerdo por ambas partes.

4º Tras la negociación de las medidas y el acuerdo, o no, del ERTE, la empresa se lo comunicará a la autoridad laboral.

5º Las personas trabajadoras podrán impugnar el ERTE en caso de desacuerdo.

### **3- ¿Desde cuándo tiene efectos el ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción?**

Desde que la empresa presenta la solicitud de realizar el ERTE, en adelante.

## **IV. ¿DÓNDE Y CÓMO TRAMITAR UN ERTE EN LA COMUNITAT VALENCIANA?**

Dada la situación actual a raíz del estado de alarma, las CC.AA han puesto en servicio distintas plataformas para la tramitación simplificada de solicitudes de ERTE por fuerza mayor que permiten agilizar la gestión de las solicitudes y el envío inmediato a la autoridad competente para iniciar la tramitación. Como norma general, estas plataformas permiten realizar las solicitudes on-line con o sin certificado digital.

### **1- ¿Cómo presentar una solicitud de ERTE por fuerza mayor en la Comunidad Valenciana?**

Se tramitará con certificado electrónico:

<https://www.tramita.gva.es/ctt-att-atr/asistente/iniciarTramite.html?tramite=PROCDESPCOL&version=4&login=c&idioma=es&idCatGuc=PR&idProcGuc=354>

### **2- ¿Qué documentación deberán presentar las empresas para solicitar un ERTE en la Comunidad Valenciana?**

Según la página web de la GVA

[https://www.gva.es/es/inicio/procedimientos?id\\_proc=354&version=red#p\\_4](https://www.gva.es/es/inicio/procedimientos?id_proc=354&version=red#p_4),

la documentación a presentar será la siguiente. No obstante, en caso de ERTE deberá adaptarse dicha documentación en cada caso al supuesto de suspensión del contrato de trabajo en los casos en los que la siguiente relación documental haga referencia a despidos.

**A. Documentación común:** además de la que permita identificar adecuadamente a la empresa solicitante:

- a) Documentación que acredite fehacientemente el inicio correcto del período de consultas con los representantes legales de los trabajadores. (en su caso)
- b) Especificación de la causa alegada y concreción y detalle de las medidas si son de suspensión o reducción (porcentaje, horario y número de horas de trabajo que se reducen), extinción o, en su caso, por fuerza mayor.
- c) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados, desglosada, por centro de trabajo y, en su caso, provincia y comunidad autónoma. Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente el último año con idéntico desglose.
- d) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados.
- e) Periodo previsto para la realización de las suspensiones, en su caso.
- f) Memoria explicativa de las causas.
- g) Simultáneamente a la entrega de la comunicación a los representantes de los trabajadores, el empresario solicitará de estos la emisión del informe a que se refiere el artículo 64.5 a y b del Estatuto de los Trabajadores, copia de cuyos documentos se remitirán a la autoridad laboral.
- h) Declaración de la existencia o no de trabajadores afectados de más de 50 años.
- i) En el caso de empresas de más de 100 trabajadores o que formen parte de grupos de empresas que empleen a ese número de trabajadores, que tengan beneficios y que realicen despidos colectivos que afecten a trabajadores de 50 o más años, deberá presentarse una declaración responsable que indique el porcentaje medio de beneficios de la empresa o del grupo de empresas del que forme parte respecto de los ingresos, en los dos ejercicios económicos anteriores a aquel en que se inicie el procedimiento de despido colectivo.

Además, deberán indicar el número de trabajadores que se encuentren en alta en la empresa o empresas del mismo grupo, incluyendo la relación de los códigos de cuenta de cotización de la empresa que realiza el despido, y en su caso del resto de empresas que conformen el grupo, con mención del número de trabajadores adscritos a cada uno de ellos en el momento de la comunicación de inicio del periodo de consultas.

También deberá indicarse el número de trabajadores afectados por el despido colectivo, igualmente se incluirá, en su caso, relación de los contratos de trabajo que se hayan extinguido en los tres años inmediatamente anteriores a la fecha de la comunicación del inicio del período de consultas por iniciativa de la empresa o empresas pertenecientes al mismo grupo, en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c del Estatuto de los Trabajadores, salvo que la extinción de dichos contratos fuera anterior al 27 de abril de 2011.

j) Información sobre la composición de la representación de los trabajadores, así como de la comisión negociadora, especificando, en el supuesto de ser varios los centros afectados, si la negociación se realiza a nivel global o diferenciada por centros. Igualmente deberá remitir información sobre los centros de trabajo sin representación unitaria, escrito de comunicación del artículo 26.4 o, en su caso, las actas relativas a la atribución de la representación a la comisión mencionada en dicho artículo.

k) Indicación de la inclusión o no de trabajadores mayores de 55 años que no tuvieren la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967.

## **B. Documentación específica mínima:**

### **1. Documentación referida a la extinción, suspensión de contratos y reducción de jornada por causas económicas:**

a) Memoria que acredite los resultados de la empresa de los que se desprenda una situación económica negativa.

b) Cuentas anuales de los dos últimos ejercicios económicos completos:  
- balance de situación, cuentas de pérdidas y ganancias y estado de cambios en el patrimonio neto abreviados, debidamente auditadas en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, así como las cuentas provisionales al inicio del procedimiento, firmadas por los administradores o representantes de la empresa (en el caso de empresas no sujetas a la obligación de auditoría, se deberá

aportar declaración de la representación de la empresa sobre la exención de auditoría).

c) Cuando la situación económica negativa alegada consista en una previsión de pérdidas, además de la documentación a que se refiere el apartado anterior, la empresa deberá informar de los criterios utilizados para su estimación. Asimismo, deberá presentar un informe técnico sobre el volumen y el carácter permanente o transitorio de esa previsión de pérdidas basado en datos obtenidos a través de las cuentas anuales, de los datos del sector al que pertenece la empresa, la evolución del mercado y de la posición de la empresa en el mismo, o de cualesquiera otros que puedan acreditar esta previsión.

d) Cuando la situación económica negativa alegada consista en la disminución persistente del nivel de ingresos o ventas, el empresario deberá aportar, además de la documentación prevista en el apartado b), la documentación fiscal o contable acreditativa de la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas durante, al menos, los tres trimestres consecutivos inmediatamente anteriores a la fecha de comunicación de inicio del procedimiento de despido colectivo, así como la documentación fiscal o contable acreditativa de los ingresos ordinarios o ventas registrados en los mismos trimestres del año inmediatamente anterior.

Cuando la empresa que inicia el procedimiento forme parte de un grupo de empresas con obligación de formular cuentas consolidadas, deberán acompañarse las cuentas anuales e informe de gestión consolidados de la sociedad dominante del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, durante el período señalado en el apartado 2, siempre que existan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento. Si no existiera obligación de formular cuentas consolidadas, además de la documentación económica de la empresa que inicia el procedimiento deberá acompañarse las de las demás empresas del grupo debidamente auditadas en el caso de empresas obligadas a realizar auditoría, siempre que dichas empresas tengan su domicilio social en España, tengan la misma actividad o pertenezcan al mismo sector de actividad y tengan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento.

e) En el caso de que se trate de una medida de suspensión o reducción, la documentación económica se limitará al último ejercicio económico completo, así como a las cuentas provisionales del vigente a la presentación de la

comunicación por la que se inicia el procedimiento. En caso de que la causa aducida consista en la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas, el empresario deberá aportar, además, la documentación fiscal o contable acreditativa de la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas durante, al menos, los dos trimestres consecutivos inmediatamente anteriores a la fecha de la comunicación de inicio del procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada, así como la documentación fiscal o contable acreditativa de los ingresos ordinarios o ventas registrados en los mismos trimestres del año inmediatamente anterior.

## **2. Documentación referida a la extinción, suspensión de contratos y reducción de jornada por causas técnicas, organizativas o productivas.**

Además de la indicada en el punto 1:

a) Informes técnicos que acrediten, en su caso, la concurrencia de las causas.

## **3. Documentación referida a la extinción, suspensión y reducción por causa de fuerza mayor.**

a) Solicitud de la empresa dirigida a la autoridad laboral, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios.

b) Simultáneamente, copia de la comunicación a los representantes legales de los trabajadores.

### **3- ¿Cuánto tiempo tarda en tramitarse?**

Tras la admisión de la solicitud, la Autoridad Laboral podrá pedir informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que se emitirá en el plazo de 5 días.

La resolución de la Autoridad Laboral, que deberá emitirse en el plazo de 5 días, se limitará a constatar la existencia, cuando proceda, de la fuerza mayor alegada por la empresa correspondiendo a ésta la decisión sobre la aplicación de medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada, que surtirán efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor. El silencio es positivo.

## V. LEGISLACIÓN APLICABLE

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

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.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-13419>

Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-3824>

Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-4152>

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.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-4166>

## VI. ENLACES E INFORMACIÓN DE INTERÉS

- Información sobre la presentación de Expedientes de Regulación Temporal de Empleo por fuerza mayor por causa del COVID-19 en el Ministerio Trabajo y Economía Social.

[http://www.mitramiss.gob.es/ficheros/ministerio/contacto\\_ministerio/FAQ\\_ERTES\\_derivados\\_coronavirus.pdf](http://www.mitramiss.gob.es/ficheros/ministerio/contacto_ministerio/FAQ_ERTES_derivados_coronavirus.pdf)

- Instrucciones para la presentación de los ERTES por fuerza mayor como consecuencia del covid-19

<https://expinterweb.mitramiss.gob.es/ley11/inicio/elegirTramite.action?tramiteSel=0&procedimientoSel=310&proc=1>

En caso de que el ERTE sea por causas económicas o productivas, aunque deriven del coronavirus deberán presentarse por la Sede electrónica "Procedimientos de Regulación de Empleo" dentro de los "Procedimientos de la D.G. Trabajo", o directamente desde este enlace:

<https://expinterweb.mitramiss.gob.es/ley11/inicio/showTramites.action?procedimientoSel=7&proc=1>

- En caso de ser una persona afectada por un ERTE:

<https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/distributiva-prestaciones/quiero-cobrar-el-paro/afectadoERE.html>

<https://www.sepe.es/HomeSepe/COVID-19.html>

- Canal de información de ERTEs competencia de la Comunidad Valenciana:

Solicitud de tramitación de expedientes temporales de regulación de empleo (ERTE) por causa de fuerza mayor relacionados con el COVID-19. Trabajo.

[https://www.gva.es/es/inicio/procedimientos?id\\_proc=20842&version=amp](https://www.gva.es/es/inicio/procedimientos?id_proc=20842&version=amp)

Para dudas y consultas sobre estos ERTEs y, en general, sobre cuestiones de tipo laboral o empresarial (no sanitarias) que, a consecuencia del COVID-19 y la declaración del estado de alarma, puedan surgir por parte de empresas, comercios, personas autónomas y personas desempleadas, la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo ha habilitado:

El TELÉFONO 900 35 31 35, operativo las 24 horas del día. Una ASISTENTE VIRTUAL con el nombre de 'Carina GVA', accesible desde

<http://www.indi.gva.es/es/covid-19>