

## CIRCULAR INFORMATIVA

Ref.: LABORAL N° 34  
Fecha: 3.05.2020

Asunto:  
ERTES EN LA FASE DE  
DESCONFINAMIENTO

Estimado/a asociado/a:

Se adjunta el Criterio Interpretativo de la Dirección General de Trabajo sobre la aplicación de los ERTes durante la fase de desconfinamiento.

Este criterio aclara el retorno a la actividad a partir del lunes permitiendo a las empresas que están en un ERTE de fuerza mayor que incorporen parcialmente a la actividad a sus trabajadores o en jornadas reducidas.

Las empresas que el día 4 de mayo puedan iniciar de alguna forma la actividad y requieran la incorporación de alguno de los trabajadores incluidos en el ERTE de fuerza mayor, han de comunicar a la Autoridad Laboral (Dirección General de Trabajo) y al SEPE qué trabajadores y en qué medida de su jornada se reincorporan.

A estos efectos, también se adjunta la Guía y la plantilla del SEPE sobre *¿Cómo comunicar la baja de la prestación de los trabajadores afectados por ERTE que se van incorporando a la actividad?*

Un atento saludo.

Luis Méndez López  
Director Asuntos Laborales



MINISTERIO DE TRABAJO Y  
ECONOMÍA SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO DE  
EMPLEO Y ECONOMÍA SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE  
TRABAJO

**O F I C I O**

S/REF:

N/REF: DGT-SGON-927CRA

FECHA: 1.05.2020

ASUNTO: **CRITERIO SOBRE PRÓRROGA DE ERTES**

DESTINATARIO:

**criterio sobre la aplicación de las medidas de suspensión y reducción de jornada durante la fase de desconfinamiento del estado de alarma.**

Teniendo en cuenta la adopción del 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., interesa a este Centro Directivo aclarar cómo se debe proceder por parte de personas trabajadoras y empresas en relación con las medidas laborales de emergencia previstas en el Real Decreto-ley 8/2020, particularmente en relación con las denominadas “medidas de flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de actividad para evitar despidos”.

1. La evolución de la crisis sanitaria derivada del COVID 19 ha precipitado la adopción de un conjunto de medidas de todo orden, entre ellas, con especial calado e intensidad, medidas de carácter laboral.

En el caso de España, la expansión de la enfermedad obligó inicialmente a la adopción de medidas por parte de las autoridades sanitarias y, posteriormente, llevó a la aprobación del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se estableció el estado de alarma, con importantes medidas restrictivas de la movilidad y la actividad económica, y que, por el momento, ha sido prorrogado en tres ocasiones, hasta el 9 de mayo de 2020. Estas medidas de contención implicaron la implementación de medidas preventivas específicas en la prestación laboral para reducir el número de personas expuestas y el tiempo de exposición con cese parcial o total de determinadas actividades.

A esta situación de emergencia respondió 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, en cuyo Capítulo II se establecían un conjunto de medidas de flexibilización que permitían agilizar los mecanismos previstos legalmente para que las empresas y las personas trabajadoras pudieran suspender o reducir su actividad, garantizando el acceso a las prestaciones económicas necesarias.

Estas medidas respondían al doble objetivo de:

a) Establecer los mecanismos necesarios para que los procedimientos para la suspensión o reducción de la jornada que resultan aplicables conforme a la legislación

[www.mitramiss.gob.es](http://www.mitramiss.gob.es)  
[dge-direccion@mitramiss.es](mailto:dge-direccion@mitramiss.es)  
Código DIR3: E05040301

C/ PÍO BAROJA, 6  
28071 MADRID  
TEL: 91 363 18 00  
FAX: 91 363 20 38

CSV : PTF-5bdf-c7e0-d93b-064f-8e3f-7be8-b680-000d

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : VERONICA MARTINEZ BARBERO | FECHA : 01/05/2020 12:19 | Sin accion específica | Sello de Tiempo: 01/05/2020 12:19



vigente tuviesen la agilidad necesaria para garantizar que las consecuencias socioeconómicas de la situación de emergencia sanitaria tuvieren el menor impacto posible en el empleo.

b) Proteger a las personas trabajadoras, tanto su salud y seguridad, conteniendo la progresión de la enfermedad mediante el confinamiento y otras medidas de contención, como garantizando el acceso a ingresos sustitutivos para todas aquellas que se vieran afectadas por los expedientes temporales de regulación de empleo.

2. Tras este periodo excepcional se impone la necesidad de reactivar de manera progresiva la economía, mediante la dinamización de aquellos sectores cuya actividad continúa limitada por el estado de alarma.

Se trata por tanto de implementar una respuesta adecuada para que las empresas adopten los ajustes dinámicos necesarios que les permitan, desde diferentes puntos de partida y grados de afectación, transitar hasta un escenario de "nueva normalidad".

3. 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. En este sentido contamos como precedente de lo anterior la interrupción de actividades no esenciales decretada por el Gobierno del 30 de marzo al 9 de abril, y en el que muchas empresas se vieron abocadas a solicitar expedientes de regulación de empleo por causa de fuerza mayor temporal para garantizar la extensión del confinamiento y la restricción de movimientos.

De este modo, 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.

El esquema que se sigue del propio régimen jurídico establecido en el Real Decreto-ley 8/2020, de las causas y de las medidas extraordinarias de flexibilidad incluidas en el mismo, permite responder plenamente y con el carácter dinámico preciso a las necesidades por las cuales fueron aplicadas inicialmente, dejando de hacerlo por razón



de su desafectación o desvinculación sobre la actividad y la plantilla de la empresa, sin imponer nuevas y gravosas condiciones de procedimiento.

De esta manera las empresas pueden recuperar la totalidad o parte de su actividad si es que por las razones comentadas las personas trabajadoras vuelven a desempeñar sus tareas con carácter completo o parcial.

Las exigencias documentales y de procedimiento deben ser las imprescindibles. En este sentido, bastará con comunicar a la autoridad laboral la renuncia a la medida autorizada o comunicada, ante una recuperación integral de 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.

4. En resumen, toda la normativa laboral adoptada por causa del COVID-19, cuyo pilar o eje fundamental está constituido por medidas de ajuste interno de las empresas, tiene como objetivo, por un lado mantener el empleo y proteger a las personas trabajadoras, evitando la destrucción de puestos de trabajo; por otro, flexibilizar y agilizar los mecanismos que son imprescindibles para lograrlo, evitando cargas innecesarias y estableciendo como prioridad la recuperación de la actividad laboral y la reincorporación de las personas trabajadoras a sus puestos de trabajo. Todo ello acompañado con las medidas preventivas necesarias y las decisiones que en materia sanitaria fuesen acordadas en cada momento por las autoridades competentes.

LA DIRECTORA GENERAL

Verónica Martínez Barbero

## ¿Cómo comunicar la baja de la prestación de los trabajadores afectados por ERTE que se van incorporando a la actividad?

---

### ¿QUIÉN COMUNICA LA BAJA DE LA PRESTACIÓN?

Pueden comunicar las bajas de las prestaciones de los trabajadores y trabajadoras afectados por la medida de suspensión o de reducción de jornada, la empresa, el grupo de empresas o la gestoría designada para estos trámites por los anteriores. Los trabajadores, al conocer la fecha en que retornan a su actividad laboral, entienden que su prestación queda interrumpida desde ese momento y no tendrán que realizar ninguna gestión directamente ante el SEPE a estos efectos.

### ¿CÓMO SE PRESENTA EL FORMULARIO DE BAJAS?

El formulario, que se puede descargar [aquí](#), es un modelo de solicitud unificado, al igual que la solicitud colectiva que originó la prestación, en formato de archivo Excel, que se puede descargar aquí. El fichero Excel contiene una única pestaña que debe cumplimentarse siguiendo las indicaciones de las celdas y respetando los formatos.

El nombre del fichero Excel empezará por **B** seguido del **día y hora** de envío en 6 posiciones (ej 180412, para un envío remitido el 18 de abril a las 12 de la mañana) y del **nombre** de quien comunica (empresa o gestoría) en 12 posiciones máximo (ejemplo B180412ARTESGRAF). La extensión obligatoriamente será **xlsx**, no siendo admisibles versiones anteriores de documentos Excel. Cualquier otro nombre de fichero será rechazado y obligará a una nueva remisión.

### ¿QUÉ DEBE INCLUIRSE EN EL FORMULARIO DE BAJAS?

Esta plantilla contiene solamente 3 tipos de datos, aparte de los de la identificación del comunicante:

1. El código de cuenta de cotización de la empresa (CCC) será la cuenta de 15 posiciones del centro de trabajo donde presta servicios la persona que finaliza el ERTE y coincidirá con la indicada en la solicitud colectiva inicial que se remitió al SEPE.
2. El NIF/NIE del trabajador o trabajadora que se incorpora a la actividad, causando baja en el ERTE, irá en formato alfanumérico de 9 posiciones, sin signos ni espacios y completándose con ceros a la izquierda, si fuera de menor longitud.
3. La fecha de baja en la prestación será la del primer día de trabajo habitual tras la suspensión o la reducción de jornada. Debe comprobarse particularmente este dato, ya que de ser erróneo

podría resultar en la regularización posterior de prestaciones y de cantidades económicas cobradas indebidamente, que se realizaría por la vía de la responsabilidad empresarial.

### ¿QUÉ TRABAJADORES DEBO INCLUIR EN EL ENVÍO?

Las empresas o grupos de empresa pueden incluir en el mismo fichero a los trabajadores de varios centros de trabajo y varias empresas del mismo grupo que hayan terminado el periodo de suspensión o reducción de jornada y se incorporen a la actividad, siempre que estén ubicados en la misma **provincia**. En el caso de que sean todos los trabajadores de un mismo centro de trabajo, por finalización del ERTE, podrá cumplimentarse el modelo abreviado **FIN DE ERTE**.

Las gestorías que realicen este trámite en nombre de sus clientes podrán utilizar una plantilla por provincia de ubicación de los centros de trabajos y remitir en un único documento las bajas en la prestación de los trabajadores de todas las empresas, siempre que sean de la misma **provincia**. De esta forma podrá informarse en un solo envío por provincia el inicio de la actividad de cuantas empresas y trabajadores sea necesario. En el caso de que se trate de todos los trabajadores de un mismo centro, por haber terminado las medidas del ERTE, se cumplimentará el modelo abreviado.

Puede añadirse tantos trabajadores como sea necesario, ampliando filas en la parte inferior de la hoja pero conservando siempre los formatos del documento modelo.

Para realizar modificaciones sobre información ya remitida a través de este modelo será necesario ponerse en contacto con el SEPE.

### ¿CUÁNDO TENGO QUE PRESENTARLO?

Pueden comunicarse las bajas en el momento en que se conozca en firme la reincorporación de la persona o personas trabajadoras. También podrán acumularse comunicaciones para remitir en un menor número de envíos, pero las bajas de un mes deben comunicarse antes del día 25 de ese mismo mes para que no se generen pagos indebidos a los trabajadores ya en activo.

### ¿DE QUÉ FORMA ENVÍO EL FORMULARIO?

Puede remitir el archivo Excel a través del Registro Electrónico Común de las Administraciones Públicas (<https://rec.redsara.es/registro/action/are/acceso.do>) a la Dirección Provincial del SEPE en la **provincia** donde se ubican los centros de trabajo. Para buscar en la aplicación del registro electrónico la provincia debe teclear la palabra “SEPE” en el buscador del apartado “Organismo destinatario”.

Puede remitir el archivo mediante correo electrónico a la dirección [DPxxAcuerdos.ERE@sepe.es](mailto:DPxxAcuerdos.ERE@sepe.es), donde xx es el código de la provincia en la que se ubica el centro de trabajo. Consulte la tabla de buzones provinciales [aquí](#).

No obstante, la Dirección Provincial del SEPE y la empresa podrán acordar otras formas de remisión de datos, siempre que se garantice la seguridad de las comunicaciones y se facilite toda la información necesaria.

### **GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

Para más información, <http://www.sepe.es/HomeSepe/COVID-19/preguntas-frecuentes.html>













## RELACIÓN DE TRABAJADORES Y FECHA DEL DÍA DE INCORPORACIÓN A LA ACTIVIDAD

**CCC DE LA EMPRESA**

**DNI/NIE DEL TRABAJADOR**

**FECHA DE BAJA EN LAS PRESTACIONES**

Para incorporar más trabajadores a este listado añade filas copiando las dos últimas y pegándolas tantas veces como sea necesario. Es importante que se conserve el formato para el tratamiento posterior que va a realizar el SEPE de este documento.  
Gracias por su colaboración.