

Preguntas y respuestas sobre los ERTES (expedientes de regulación temporal de empleo) derivados de las medidas de suspensión de actividades provocadas por el Covid-19

Sobre ERTES

1. ¿Qué es un ERTE?

Es un procedimiento administrativo por el que el empresario podrá suspender o reducir el contrato de trabajo de sus trabajadores de forma temporal.

2. ¿Cuándo se puede realizar un ERTE?

Se pueden tramitar expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) cuando existan las siguientes causas: a) Fuerza mayor; b) causas económicas, técnicas o de producción.

3. ¿Hay que presentar un ERTE por cada centro de trabajo de una misma empresa?

Se puede presentar una solicitud de ERTE para varios centros de trabajo si existe la misma causa

4. ¿Dónde se solicita la apertura del procedimiento de ERTE?

El procedimiento se iniciará telemáticamente mediante solicitud de la empresa ante la autoridad laboral, en ámbito autonómico, la Dirección General de Trabajo de la Comunidad de Madrid, cualquiera que sea la causa y el número de trabajadores afectados por la medida. Simultáneamente se comunicará a los representantes legales de los trabajadores.

5. ¿Cómo hay que presentar la documentación para iniciar un ERTE?

La documentación se presentará de forma telemática en la siguiente dirección:

https://gestionesytramites.madrid.org/cs/Satellite?c=CM_Tramite_FA&cid=1354197780204&language=es&nombreVb=impresos&op=PSAE_&pagename=ICMFramework%2FComunes%2FLogica%2FICM_WrapperGetion&tipoGestion=GFORM

6. ¿Quién decide iniciar un ERTE?

Corresponde a la empresa la decisión sobre la aplicación de medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada. La empresa deberá dar traslado de dicha decisión a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral.

7. ¿Qué un ERTE por reducción de jornada?

Generalmente los ERTES son por suspensión, pero también es posible solicitar ERTES de reducción de jornada

Existe un ERTE por reducción de jornada cuando se produzca la disminución temporal de entre un 10 y un 70% de la jornada de trabajo computada sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual.

En el supuesto de reducción de jornada se determinará para cada uno de los trabajadores afectados los períodos concretos en los que se va a producir la reducción, así como el horario de trabajo afectado por la misma, durante todo el período que se extienda su vigencia

Sobre ERTES por fuerza mayor

8. ¿Qué es la fuerza mayor?

Se entiende por fuerza mayor aquella causa que, generada por hechos o acontecimientos involuntarios, imprevisibles, externos al círculo de la empresa, imposibilita temporalmente la actividad laboral.

9. ¿Cómo se interpreta la fuerza mayor en la situación creada por el COVID-19?

Los centros a los que resulte directamente aplicable alguna de las medidas suspensivas acordadas por las autoridades sanitarias durante esta situación, podrán tramitar un expediente de regulación temporal de empleo alegando causa de fuerza mayor.

10. ¿Debe constatar la Dirección General de Trabajo de la Comunidad de Madrid la existencia de fuerza mayor?

La existencia de fuerza mayor deberá ser constatada por la Autoridad Laboral, cualquiera que sea el número de trabajadores afectados

11. ¿Es necesario período de consultas entre los representantes de los trabajadores en los ERTES por fuerza mayor?

La resolución de los expedientes de fuerza mayor no requiere período de consultas con los representantes legales de los trabajadores, ya que se trata de una constatación por la Autoridad Laboral de la existencia de dicha fuerza mayor.

12. ¿Desde cuándo tiene efecto la suspensión cuando exista fuerza mayor?

En caso de fuerza mayor, desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor. Por ejemplo, desde que la actividad de la empresa es suspendida por orden de la autoridad sanitaria en el marco de la crisis del COVID-19.

Mientras que en caso de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, los efectos serán desde la fecha en que la empresa comunique su decisión a la autoridad laboral, salvo que la empresa establezca una posterior.

13. ¿Qué documentos acreditan la fuerza mayor?

No existe una documentación cerrada. En todo caso será necesario aportar todas aquellas decisiones gubernativas que sirvan para justificar que se trata de una situación generada por hechos o acontecimientos involuntarios, imprevisibles, externos al círculo de la empresa y que imposibilitan temporalmente la actividad laboral.

14. ¿Es obligatorio el informe de la Inspección de Trabajo en un procedimiento de ERTE por fuerza mayor?

En el supuesto de fuerza mayor es obligatorio.

Sobre ERTES, salarios y prestaciones por desempleo**15. Mi empresa me ha comunicado que hace un ERTE de suspensión, ¿voy a seguir cobrando mi nómina?**

Si tu contrato se suspende significa que se suspende la obligación de prestación de servicios del trabajador y de abono de salarios del empresario. Desde ese momento, no vas a seguir cobrando tu nómina y, en su caso, si cumples las condiciones de acceso a las prestaciones por desempleo, podrás cobrar el paro.

16. Mi empresa me ha comunicado que hace un ERTE de reducción de jornada, ¿voy a seguir cobrando mi nómina?

Desde ese momento cobrarás tu nómina de forma proporcional a las horas que trabajes, y percibirás la prestación por desempleo, siempre que cumplas los requisitos, por las horas no trabajadas.

17. Mi empresa me ha comunicado que hace un ERTE, ¿voy a agotar mi derecho a percibir una prestación por desempleo?

Se establecen los días a los que se tiene derecho a la protección de forma general, y se descuenta la prestación recibida por los días que se vaya recibiendo el subsidio se van descontando de ese derecho.

Si se trata de una reducción de jornada, se consume la prestación por horas.

18. Mi empresa me ha comunicado que hace un ERTE y tengo que solicitar la prestación. ¿Qué tengo que hacer?

Será tramitada de oficio la inscripción como demandante de empleo a todas las personas que nos comuniquen la Dirección General de Trabajo que se encuentran en un ERTE. Te mandaremos la demanda a tu correo electrónico.

19. ¿Qué requisitos tengo que cumplir para acceder a la prestación contributiva por desempleo?

Es preciso haber cotizado, al menos, 360 días en los últimos 6 años.

20. En caso de no tener 360 días cotizados, ¿tengo derecho a algún subsidio por desempleo?

Si has cotizado un periodo inferior a 360 días, podrá percibir el subsidio por desempleo si no tienes rentas superiores al 75 % del salario mínimo interprofesional vigente, sin tener en cuenta la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

21. Si tengo que solicitar una prestación por desempleo, ¿cómo lo hago?

Puedes informarte en <http://www.sepe.es/HomeSepe>

[Para más información pulsa](#)

Fuente: Comunidad de Madrid