Expedientes de regulación temporal de empleo derivados de las medidas de suspensión de actividades provocadas por el Covid-19

1. **En ningún caso**, procede la **suspensión de la actividad laboral unilateralmente por la empresa**, ni el cese del pago de las nóminas de los trabajadores.

2. En estos casos el Estatuto de los Trabajadores prevé la posibilidad de tramitar **expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE)** por las siguientes **causas**:

- **Fuerza mayor**, entendida como aquella generada por hechos o acontecimientos involuntarios, imprevisibles, externos al círculo de la empresa y que imposibilitan temporalmente la actividad laboral.

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

  A estos efectos, en cada caso, ha de tomarse en consideración el alcance de dichas medidas respecto de las relaciones laborales de cada empresa, pues puede darse que no todo el personal resulte afectado o no lo resulte durante la totalidad de la jornada, dando así lugar tanto a posibles suspensiones de contrato o reducciones de jornada, de la totalidad o parte de la plantilla.

  En este sentido se destaca que, si una vez instruido el procedimiento, no se aprecia por la autoridad laboral la existencia de la fuerza mayor alegada, se podrá iniciar otro procedimiento de despido colectivo, suspensión temporal de contratos o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

- **Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción**, para lo que se deberá aportar la documentación acreditativa de la situación coyuntural de la actividad de la empresa que se señala en la normativa aplicable.

  La relación de documentación exigible cuando se trate de causas económicas varía en función de que la situación temporal consista en una previsión de pérdidas o en una disminución persistente del nivel de ingresos o ventas.

  Si las causas son técnicas organizativas o de producción, se deberá aportar, además de una memoria explicativa de dichas causas, los informes técnicos que acrediten, en su caso, la concurrencia de las mismas.

  En estos casos se debe realizar un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores, con el objeto de llegar a un acuerdo sobre las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada a efectuar.

3. El **ERTE** puede ser de **suspensión temporal de contratos o de reducción de jornada**

- **ERTE por reducción de jornada**: cuando se produzca la disminución temporal de entre un 10 y un 70 por ciento 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.

- **ERTE de suspensión**. En este caso, deben contemplar el calendario con los días concretos de suspensión de contratos, individualizados para cada uno de los trabajadores afectados.

Expedientes de regulación temporal de empleo derivados de las medidas de suspensión de actividades provocadas por el Covid-19

4 El **procedimiento** a aplicar en los supuestos de ERTE se regula en la legislación nacional, siendo los elementos fundamentales los siguientes:

- El procedimiento se iniciará 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.
- Se puede presentar una solicitud de ERTE para varios centros de trabajo si existe la misma causa.

  de fuerza mayor, se constatará su existencia mediante resolución de la autoridad laboral, en un plazo máximo de 5 días hábiles, a contar desde la fecha de entrada de la solicitud en el registro.
- En los supuestos de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se deberá llevar a cabo un período de consultas con los representantes de los trabajadores conforme a lo dispuesto legalmente.
- 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.

  Estas medidas surtirán efecto:
  - En caso de fuerza mayor, desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.
  - En caso de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, desde la fecha en que la empresa comunique su decisión a la autoridad laboral, salvo que la empresa establezca una posterior.

5 **Derechos de los trabajadores**. Una vez constatada la fuerza mayor de un ERTE el empresario puede proceder a la adopción de las medidas de reducción o suspensión por los que **se reduce o suspende la prestación de servicios por el trabajador, pero también las obligaciones salariales**, aunque quedan vigentes las obligaciones de cotización a la Seguridad Social.

Una vez aprobado el ERTE el trabajador tiene derecho a la prestación por desempleo, siempre que se cumplan las condiciones exigidas por la norma para ello. Quienes cobren la prestación en esta situación, consumen parte de la misma.

Toda la información práctica e impresos para presentar una solicitud están disponibles en la web de la comunidad de madrid

https://gestionesytramites.madrid.org/cs/Satellite?c=CM_Tramite_FA&cid=1354197780204&noMostrarML=true&pageid=1142687560411&pagename=ServiciosAE/CM_Tramite_FA/PSAE_fichaTramite&vest=1142687560411