

## **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**

### **1. ¿Qué es fuerza mayor en la situación creada por el COVID-19?**

Las suspensiones de contrato y reducciones de jornada son por fuerza mayor cuando tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma, que impliquen algunas de estas situaciones:

- a. suspensión o cancelación de actividades.
- b. cierre temporal de locales de afluencia pública.
- c. restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas y/o las mercancías.
- d. falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad.
- e. situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria.

### **3. ¿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.

### **4. ¿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.

### **5. ¿Desde cuándo tiene efecto la suspensión cuando exista fuerza mayor?**

En caso de fuerza mayor, tiene efecto 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.

### **6. ¿Qué documentos acreditan la fuerza mayor?**

No existe una documentación cerrada. En todo caso se incluirá un informe relativo a la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19, haciendo mención a las 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.

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

Era obligatorio hasta el 17 de marzo de 2020. Todos los ERTES presentados hasta ese día deberán ser informados por la Inspección de Trabajo. Presentado el expediente a la inspección de trabajo, se suspenderá el plazo.

Desde el 18 de marzo no es preceptivo el informe de la Inspección de Trabajo.

## **8. ¿Tiene que seguir cotizando la empresa durante la situación de ERTE?**

En los expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada autorizados, la empresa queda exonerada del abono de la aportación empresarial a la Seguridad Social por los trabajadores incluidos en esta medida, mientras dure el período de suspensión de contratos o reducción de jornada autorizado en base a dicha causa.

La exoneración es del 100% para las empresas que, a 29 de febrero de 2020, tuvieran menos de 50 trabajadores en situación de alta en la Seguridad Social.

Si la empresa tenía más de 50 trabajadores o más en situación de alta en la Seguridad Social, a fecha 29 de febrero de 2020, la exoneración de la obligación de cotizar alcanzará al 75 % de la aportación empresarial.

En todo caso, esta medida extraordinaria estará sujeta al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad.

## **9. 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 cobraras el paro.

## **10. 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.

## **11. ¿Se pagará desempleo a todos los trabajadores del ERTE?**

Sí, todos los afectados podrán cobrar el desempleo, aunque no hayan cotizado el periodo mínimo necesario para ello.

## **12. ¿La cotización por desempleo de este ERTE por emergencia se tendrá en cuenta para el cálculo de futuras prestaciones?**

No, este cobro no se tendrá en cuenta en el periodo de cálculo de posibles prestaciones futuras, será como si no se hubiera producido.