

PROCEDIMIENTOS DE REGULACIÓN DE EMPLEO APLICABLES A LOS AFECTADOS POR LOS INCENDIOS FORESTALES EN LA COMUNIDAD DE MADRID.

1. EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO (ERTE) POR FUERZA MAYOR.

1.1.- ¿Qué puede hacer una empresa cuando un incendio forestal afecta temporalmente a su actividad?

La empresa puede solicitar la suspensión temporal de los contratos de trabajo o la reducción temporal de la jornada por causa de fuerza mayor cuando el incendio forestal impida total o parcialmente el desarrollo normal de la actividad.

1.2.- ¿Cuándo puede tramitarse un ERTE por fuerza mayor al amparo del artículo 47.5 del Estatuto de los Trabajadores?

Cuando el incendio forestal afecte directamente al centro de trabajo y ello impida temporalmente el desarrollo de la actividad laboral. En este caso se trata de un supuesto de fuerza mayor temporal previsto en el artículo 47.5 del Estatuto de los Trabajadores.

1.3.- ¿Cómo se inicia el procedimiento del artículo 47.5 del Estatuto de los Trabajadores?

La empresa deberá presentar una solicitud ante la autoridad laboral competente, acompañada de los medios de prueba que considere necesarios y comunicar simultáneamente dicha solicitud a la representación legal de las personas trabajadoras.

1.4.- ¿Quién debe acreditar la existencia de la fuerza mayor?

La existencia de la fuerza mayor debe ser constatada por la autoridad laboral de la Comunidad de Madrid (Dirección General de Trabajo).

1.5.- ¿Interviene la Inspección de Trabajo y Seguridad Social?

Sí. La autoridad laboral solicitará un informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social antes de dictar resolución.

1.6.- ¿Cuál es el plazo para resolver?

La autoridad laboral deberá dictar resolución en el plazo de cinco días desde la solicitud. Este plazo quedará suspendido desde la petición del informe preceptivo a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social hasta la recepción de dicho informe.

1.7.- ¿Qué ocurre si la autoridad laboral no dicta resolución en plazo?

Se entenderá autorizado el expediente de regulación temporal de empleo por silencio administrativo positivo.

1.8.- ¿Desde cuándo produce efectos la suspensión de contratos o la reducción de jornada?

Una vez constatada la existencia de fuerza mayor, la empresa podrá adoptar la medida con efectos desde la fecha del hecho causante, en los términos previstos legalmente.

2. IMPOSIBILIDAD DE ACCEDER AL CENTRO DE TRABAJO O A LAS VÍAS DE CIRCULACIÓN NECESARIAS.

2.1.- ¿Puede tramitarse un ERTE, aunque el centro de trabajo no haya sido afectado directamente por el incendio?

Sí. Puede acudir al procedimiento previsto en el artículo 47.6 del Estatuto de los Trabajadores cuando las personas trabajadoras no puedan acceder al centro de trabajo o a las vías de comunicación necesarias para llegar al mismo como consecuencia de la situación de emergencia.

2.2.- ¿Qué relación existe entre este supuesto y el permiso del artículo 37.3 g) del Estatuto de los Trabajadores?

El artículo 47.6 está vinculado al derecho reconocido en el artículo 37.3 g) del Estatuto de los Trabajadores, que prevé un permiso retribuido, de hasta cuatro días, cuando resulte imposible acceder al centro de trabajo o transitar por las vías necesarias para acudir al mismo debido a circunstancias derivadas de una situación de emergencia.

2.3.- ¿Puede apreciarse fuerza mayor desde el primer día de imposibilidad de acceso al centro de trabajo?

Con carácter general, no. Durante el periodo cubierto por el permiso retribuido previsto en el artículo 37.3 g) del Estatuto de los Trabajadores, la imposibilidad de acceso al centro de trabajo no constituye, por sí sola, una situación de fuerza mayor a efectos del artículo 47.6.

2.4.- ¿Cuándo existe fuerza mayor en estos casos?

La fuerza mayor temporal podrá apreciarse cuando, una vez transcurridos los cuatro días del permiso previsto en el artículo 37.3 g), persista la imposibilidad de acceder al centro de trabajo o a las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, siempre que no sea posible prestar servicios mediante trabajo a distancia.

2.5.- ¿Puede apreciarse fuerza mayor durante el permiso retribuido de cuatro días?

Únicamente cuando concurren otras circunstancias distintas de la mera imposibilidad de acceso al centro de trabajo. En ese caso, los efectos podrán retrotraerse al momento del hecho causante correspondiente.

2.6.- ¿Cómo se tramita este procedimiento?

La empresa deberá presentar solicitud ante la autoridad laboral competente, acompañada de los medios de prueba que estime oportunos y comunicar, simultáneamente, la solicitud a la representación legal de las personas trabajadoras.

2.7.- ¿Es necesario informe de la Inspección de Trabajo?

No. La autoridad laboral valorará la concurrencia de la fuerza mayor y dictará resolución conforme al procedimiento legalmente previsto.

2.8.- ¿Cuál es el plazo de resolución?

La resolución deberá dictarse en el plazo de cinco días desde la solicitud. Si no existe resolución expresa en dicho plazo, el expediente se entenderá autorizado por silencio positivo.

2.9.- ¿Desde cuándo pueden producir efectos las medidas?

Desde la fecha en que concurran las circunstancias constitutivas de fuerza mayor conforme a la legislación aplicable.

3. EXTINCIÓN DE CONTRATOS POR FUERZA MAYOR.

3.1.- ¿Qué ocurre cuando el incendio destruye completamente el centro de trabajo?

Si el incendio provoca la destrucción total o prácticamente total de las instalaciones y ello imposibilita definitivamente la continuidad de la actividad empresarial, podrá acudir a la extinción de los contratos de trabajo por fuerza mayor prevista en el artículo 51.7 del Estatuto de los Trabajadores.

3.2.- ¿Cuándo puede considerarse definitiva la imposibilidad de continuar la actividad?

Cuando no exista una posibilidad real y razonable de reanudar la actividad empresarial.

3.3.- ¿Cómo se inicia el procedimiento?

La empresa deberá presentar solicitud ante la autoridad laboral competente, la Dirección General de Trabajo de la Comunidad de Madrid, aportando los medios de prueba que estime necesarios y comunicándolo, simultáneamente, a la representación legal de las personas trabajadoras.

3.4.- ¿Es obligatorio el informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social?

Sí. Antes de resolver, la autoridad laboral solicitará informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

3.5.- ¿Cuál es el plazo para resolver?

La autoridad laboral deberá resolver en un plazo de cinco días desde la presentación de la solicitud. El plazo quedará suspendido desde la petición del informe a la Inspección hasta la recepción del mismo.

3.6.- ¿Qué debe contener la resolución?

La resolución se limitará a constatar, en su caso, la existencia de la fuerza mayor alegada, correspondiendo, posteriormente, a la empresa, la decisión de extinguir los contratos

3.7.- ¿Desde cuándo producen efectos las extinciones?

Desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

4. EXENCIONES EN LA COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL.

4.1.- ¿Qué beneficios en materia de cotización prevé el Real Decreto-ley 20/2026?

Las empresas con códigos de cuenta de cotización situados en municipios afectados por los incendios y que obtengan autorización para un ERTE al amparo de los artículos 47.5 o 47.6 del Estatuto de los Trabajadores podrán beneficiarse de exenciones en las cotizaciones a la Seguridad Social.

4.2.- ¿Respecto de qué personas trabajadoras se aplican las exenciones?

Respecto de aquellas personas trabajadoras cuya actividad haya resultado suspendida o reducida como consecuencia del ERTE autorizado.

5. PRESTACIÓN EXTRAORDINARIA POR EMERGENCIA EXTREMA.

¿Qué es la prestación extraordinaria por emergencia extrema?

Es una prestación creada por el Real Decreto-ley 20/2026 para proteger económicamente a las personas trabajadoras afectadas por los incendios forestales cuando los mecanismos ordinarios de protección laboral resulten insuficientes o se hayan agotado.

Para profundizar sobre esta prestación extraordinaria puede consultarse la nota informativa MEDIDAS URGENTES DE PROTECCIÓN LABORAL Y SOCIAL FRENTE A LOS INCENDIOS FORESTALES, ESTABLECIDAS POR EL REAL DECRETO-LEY 20-2026, DE 29 DE JULIO.

PARA MAYOR INFORMACIÓN PUEDEN CONTACTAR CON LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO:

INFORMACIÓN LABORAL SMAC

915809206 infolaboralsmac@madrid.org

REGULACION DE EMPLEO (ERTE/ERE)

915809249

regulacionempleo@madrid.org

Madrid, 31 de julio de 2026.