


Cód. Documento:	Título Documento:	
16- COVID 19	GUIA ERTES POR FUERZA MAYOR Y CORONAVIRUS	

GUÍA PARA SUSPENDER LOS CONTRATOS DE TRABAJO O REDUCIR LA JORNADA DE TRABAJO POR CAUSA DE FUERZA MAYOR, COMO CONSECUENCIA DE LA SITUACION DERIVADA DEL CORONAVIRUS

Con motivo de la situación excepcional que estamos atravesando como consecuencia de la propagación del virus SARS-Cov-2, el pasado viernes circularizamos el Documento 05-COVID 19 "GUIA ERTES Y CORONAVIRUS", que también podréis encontrar publicado en nuestra Página web, en el que exponíamos la posibilidad de que las empresas pudieran tramitar un Expediente de Regulación Temporal de Empleo, para suspender los contratos de trabajo o reducir la jornada, por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas y en el que resumíamos qué documentación es necesaria para iniciar estos expedientes y cuáles son los aspectos más destacados de la tramitación del procedimiento.

En la citada Guía también apuntábamos la posibilidad de fundamentar dichos expedientes en causas de fuerza mayor, motivada por la actual coyuntura existente en nuestro país.

Tras la declaración del estado de alarma sanitaria por parte del Gobierno de España, parece evidente que no cabe discutir en este momento la existencia de esta causa de fuerza mayor, si bien es cierto que todo el sector empresarial y económico español en su conjunto seguimos a la espera de que se apruebe una normativa específica, que permita aclarar los requisitos y simplificar el procedimiento que se va a poder seguir para tramitar estos expedientes, puesto que su reglamentación actual en modo alguno está pensada para responder a un momento tan crítico y novedoso.


Sea como fuere, y sin perjuicio de la conveniencia de preparar simultáneamente la documentación necesaria para iniciar un ERTE por causas objetivas, al margen de otras posibilidades como pueden ser el teletrabajo, la concesión de vacaciones, etc., hoy por hoy estos Expedientes basados en causas de fuerza mayor pueden constituir la alternativa más ágil para las empresas a la hora de tratar de dar solución a medio plazo a la situación planteada, por lo que, con la presente guía expondremos sus aspectos más relevantes.

1.- LOS EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO POR FUERZA MAYOR:

Estos expedientes deberán iniciarse, independientemente del número de trabajadores existentes en la empresa y de cual sea el número de trabajadores afectados por las medidas que se pretendan adoptar.

En la situación actual, cabe entender por **fuerza mayor**, el acaecimiento de medidas extraordinarias, decretadas por motivos de salud pública por parte de las autoridades competentes, que afectan a la actividad empresarial de forma sustancial, pudiendo dar lugar al cierre de la empresa, la suspensión de la actividad, la restricción de movimiento de personas o mercancías, la falta de suministros, etc.

Fecha: 15/03/2020	DEPARTAMENTO: RRHH	REALIZADO POR: JAM	Página: Página 1 de 2
----------------------	-----------------------	-----------------------	--------------------------

Cód. Documento:	Título Documento:	 GLEZCO asesores y consultores
16- COVID 19	GUIA ERTES POR FUERZA MAYOR Y CORONAVIRUS	

2.- DOCUMENTACION NECESARIA PARA EL INICIO DEL EXPEDIENTE

Al igual que los Expedientes basados en causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, además de la Solicitud de ERTE, y junto con ella, es necesario aportar una **Memoria** con la documentación o información justificativa que acredite las causas, relacionadas con el Coronavirus, que motivan la necesidad de iniciar el expediente (cierre forzoso, caída drástica de la facturación, inexistencia de suministros, etc.).

En la solicitud deberán concretarse los trabajadores afectados y detallarse las medidas de suspensión de los contratos o de reducción de la jornada.

3.- TRAMITACION DEL PROCEDIMIENTO:



Fase de Iniciación:

El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa dirigida a la Autoridad Laboral competente, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios, y simultánea comunicación a los Representantes Legales de los Trabajadores y, de no existir estos, a todos los trabajadores afectados.

Fase de Instrucción:

A día de la fecha, y salvo simplificación del procedimiento en las próximas fechas, la Autoridad Laboral competente recabará informe de la Inspección de Trabajo y realizará o solicitará cuantas otras actuaciones o informes considere indispensables y dictará resolución en el plazo de 5 días a contar desde la fecha de entrada de la solicitud.

Fase de resolución:

La resolución de la Autoridad Laboral deberá limitarse, en su caso, a constatar la existencia de la fuerza mayor, correspondiendo a la empresa la decisión sobre la reducción de jornada/suspensión solicitada, que surtirá efecto desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

Comunicación de la decisión empresarial:

La empresa deberá dar traslado de dicha decisión a los Representantes Legales de los Trabajadores o los Trabajadores y a la Autoridad Laboral.



Fecha: 15/03/2020	DEPARTAMENTO: RRHH	REALIZADO POR: JAM	Página: Página 2 de 2
----------------------	-----------------------	-----------------------	--