

laboral

Presentación

El incremento de los casos de coronavirus se está traduciendo en un frenazo a la actividad económica, con consecuencias directas en las empresas y en sus trabajadores. La incertidumbre, las cancelaciones y la reducción drástica de la actividad se han transformado en un duro e inesperado golpe a determinados sectores de enorme peso en la economía española. Y con ello muchas empresas se están planteando iniciar procesos de suspensiones temporales de empleo, el [Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo](#), de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 publicado, hoy, 18 de marzo en el Boletín Oficial del Estado número 73, prevé en su **capítulo II** (artículos 22 al 28) que se agilicen los mecanismos y plazos de autorización de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) o la reducción de la jornada de las personas trabajadoras.

Y también tiene como objetivo que las empresas puedan retomar su actividad normal lo antes posible, en cuanto las condiciones sanitarias lo permitan

Esta nueva regulación de los expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) se recogen en el capítulo II del citado RD-Ley en los artículos 22 al 28 y estarán vigentes durante la duración del periodo extraordinario de la crisis sanitaria del CORONAVIRUS COVID-19.

Destacamos los siguientes aspectos novedosos:

- **La causa de tramitación será “fuerza mayor”. FUERZA MAYOR** es cuando se produce un acontecimiento extraordinario, ajeno al entorno de la empresa y del todo independiente de la voluntad del empresario respecto a las consecuencias que acarrea en orden a la prestación del trabajo. **La crisis del Covid-19 y la declaración del estado de alarma** en la que se encuentra nuestro país cumple con esta definición porque se trata de un suceso:
 - **Externo.** Ajeno por completo a la voluntad de la empresa o sus trabajadores y en el que ninguna de estas partes ha tenido intervención de ningún tipo, ni directa ni indirecta. La determinación causal que opera en la producción del supuesto de suspensión queda fuera de la acción del obligado, la empresa en este caso, excluyendo la imputabilidad del eventual incumplimiento.
 - **Imprevisible.** La imprevisibilidad se explica en función del riesgo, de manera que imprevisible es lo que excede del ámbito del riesgo asignado a la empresa.
 - **Inevitable.** Es decir, se trata de un suceso que la empresa no puede evitar de acuerdo a la diligencia que le es exigible y a las medidas de previsión y el saber que le son reconocidos.

Esta **situación de fuerza mayor** provoca la imposibilidad temporal y sobrevenida de realizar el contrato que les vincula y las prestaciones, tanto a la empresa como a los trabajadores.

laboral

Las suspensiones de contrato y reducciones de jornada que tengan causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del Covid-19, incluida la declaración del estado de alarma (se refiere a los equipamientos y actividades cuya apertura al público queda suspendida por el RD 463/2020), que impliquen cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público o, entre otras, falta de suministros, tendrán la consideración de provenientes de una situación de fuerza mayor.

Por todo lo anteriormente descrito, debe considerarse como “*fuerza mayor*” las situaciones de pérdida de actividad debidas a las siguientes circunstancias:

- Las derivadas de las distintas medidas gubernativas o sanitarias de contención adoptadas como consecuencia del Covid-19, incluida la declaración del estado de alarma por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, que impliquen o puedan implicar, entre otras, suspensión o cancelación de actividades, cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas y o las mercancías. A estos efectos todas las actividades incluidas en el anexo del real decreto antes citado se consideran afectadas por fuerza mayor temporal.
- Las debidas a situaciones urgentes y extraordinarias provocadas por el contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo, que queden debidamente acreditadas.
- Falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad o impongan la suspensión de ciertas actividades laborales, siempre que traiga su causa en las medidas excepcionales decretadas por la autoridad gubernativa o recomendadas por las autoridades sanitarias, en ambos casos en relación al Covid-19.
- Los efectos de la suspensión de contratos o reducción de jornada se entienden producidos desde la fecha del hecho causante y se extenderán al periodo de tiempo decretado por la Autoridad competente o mientras persistan, en la medida descrita en el apartado anterior, las circunstancias graves y extraordinarias.
- **Se agiliza la tramitación de los ERTEs.** Estos expedientes se tramitarán en el plazo de **cinco días**. Se elimina el periodo de consultas con los trabajadores. La única obligación para la empresa es comunicar por escrito la decisión a todos sus trabajadores y trasladar el informe y la documentación acreditativa, en caso de existir, a la representación de los trabajadores.
- **El Estado se hará cargo de que los afectados por los ERTEs** derivados de la crisis del coronavirus perciban prestaciones por desempleo aún en el caso de que no hayan cotizado el tiempo suficiente (periodo de carencia) para acceder al subsidio por desempleo.
- **Si la situación se alarga más del periodo inicial concedido por el ERTE se podría prorrogar y se encadenarían varios ERTEs** en función de la necesidad de cada empresa. Si se prolonga en el tiempo se puede pedir un despido colectivo o una prolongación del tiempo de suspensión de los contratos.
- El período de cobro de la prestación, mientras dure esta situación, no se restará del período de cómputo de la prestación por desempleo que acumulen los trabajadores, es decir, **se pondrá el “contador a cero”** cuando termine este momento excepcional.

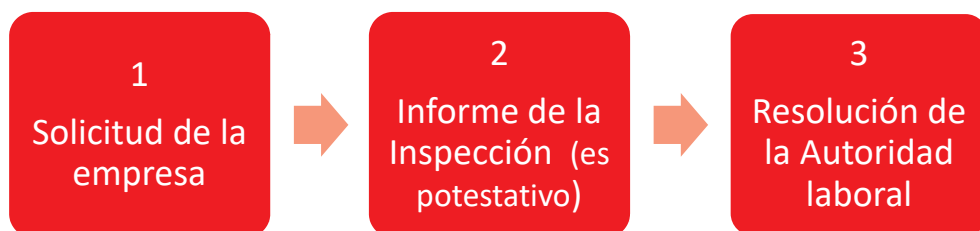
laboral

Se considera, por tanto, un paréntesis en la prestación de desempleo que no afectará a eventuales prestaciones futuras del cotizante.

A continuación, detallamos aspectos de interés sobre la tramitación de los **ERTEs**:

¿Quién lo puede solicitar?

Cualquier **autónomo o empresa** que cumpla los requisitos con independencia del número de trabajadores que tenga.



1. El procedimiento se iniciará mediante **solicitud de la empresa**, que se acompañará de un informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19, así como, en su caso, de la correspondiente documentación acreditativa. La empresa deberá comunicar su solicitud a las personas trabajadoras y trasladar el informe anterior y la documentación acreditativa, en caso de existir, a la representación de estas
2. La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de suspensión de los contratos o de la reducción de jornada prevista en este artículo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas.
3. La resolución de la autoridad laboral se dictará en el plazo de cinco días desde la solicitud. Surtirá efecto desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

Concepto

Un Expediente de Regulación Temporal de Empleo(ERTE) es un mecanismo legal por el que las empresas pueden suspender contratos de trabajo o reducir jornadas de manera temporal (entre un 10% y un 70% de la jornada), cuando atraviesen por dificultades técnicas, organizativas que no pongan en riesgo la continuidad de la compañía.

Está **recogido en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores**. Es un instrumento pensado para **superar crisis temporales de los autónomos y empresas**, por el que se puede:

1.- Suspensión temporal de la actividad de la empresa y de toda la plantilla.

laboral

2.- Por el contrario, si se mantiene la misma pero con reducción de jornada de algunos empleados.

Este RD-Ley establece, en primer lugar, que **las empresas** que realicen un Expediente de Regulación de Empleo Temporal (ERTE) a causa del COVID-19 -cuyos requisitos se flexibilizan-podrán acceder a una **exoneración de las cuotas a la Seguridad Social**, que corresponderían por los trabajadores afectados por dichos expedientes, en los términos que indica el texto del real decreto. Se aplicará tanto a las personas trabajadoras con suspensión del contrato como aquellas que vean reducida su jornada por el ERTE.

AUTÓNOMOS (ESTÁ RESUMIDO SE AMPLIARÁ EN EL DOCUMENTO ESPECÍFICO SOBRE AUTÓNOMOS).

Para los autónomos, se establece nueva prestación extraordinaria para los casos en que su actividad se haya visto severamente afectada por las medidas tomadas por el COVID-19.

Esta **prestación extraordinaria por cese de actividad** tendrá una duración de un mes, ampliándose, en su caso, hasta el último día del mes en el que finalice el estado de alarma, en el supuesto de que este se prorrogue y tenga una duración superior al mes.

El tiempo de su percepción se entenderá como cotizado y no reducirá los períodos de prestación por cese de actividad a los que el beneficiario pueda tener derecho en el futuro

Destacamos:

- Aplazamiento deudas tributarias. Correspondientes a todas aquellas declaraciones-liquidaciones y autoliquidaciones cuyo plazo de presentación e ingreso finalice entre el **13 de marzo y el 30 de mayo de 2020, ambos inclusive.**
- **Condiciones de aplazamiento:** La duración del aplazamiento es de seis meses, dentro de los cuales no se devengarán intereses de demora durante los primeros tres meses del aplazamiento.
- **Si el autónomo tiene empleados a su cargo, se asimila a la situación de una empresa que presenta un ERTE.**
- **Establecida una** prestación extraordinaria por cese de actividad para los trabajadores autónomos afectados por la declaración del estado de alarma, con carácter excepcional y vigencia limitada a un mes, a partir del 15 de marzo, o hasta el último día del mes en que finalice dicho estado de alarma, si éste se prolonga.
- La misma prestación extraordinaria se establece cuando la facturación en el mes anterior al que se solicita la prestación se vea reducida, al menos, en un 75 por ciento en relación con el promedio de facturación del semestre anterior.
- Los **requisitos** son: el trabajador autónomo deberá estar afiliado y en alta en la fecha de declaración del estado de alarma (15 de marzo), y hallarse al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social. No obstante, si en la fecha de la suspensión de la actividad o de la reducción de la facturación no se cumpliera este último requisito, el órgano gestor invitará al pago al trabajador autónomo para que en el plazo improrrogable de treinta días naturales ingrese las cuotas debidas. La regularización del descubierto producirá plenos efectos para la adquisición del derecho a la protección.

laboral

- Además, en el supuesto de que su actividad no se vea directamente suspendida, deberá acreditarse la reducción de la facturación en, al menos, un 75 % en relación con la efectuada en el semestre anterior.
- La cuantía de la prestación extraordinaria será del 70% de la base reguladora, y si no se acredita el período mínimo de cotización para tener derecho a la prestación, del 70 % de la base mínima de cotización en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o, en su caso, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

El objetivo de estas medidas es que el empleo pueda recuperarse tras la superación de la crisis sanitaria.

Especialidad Cooperativas y Sociedades Laborales

Para la tramitación de los expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada que afecten a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social o en algunos de los regímenes especiales que protejan la contingencia de desempleo, **será de aplicación el procedimiento específico previsto en el Real Decreto 42/1996, de 19 de enero, por el que se amplía la protección por desempleo a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado en situación de cese temporal o reducción temporal de jornada, salvo en lo relativo al plazo para la emisión de resolución por parte de la autoridad laboral y al informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la resolución de** la autoridad laboral se dictará en el plazo de cinco días desde la solicitud y surtirá efecto desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor. Tendrán los mismos derechos a la prestación extraordinaria si reúnen los requisitos mencionados.

TRÁMITES A REALIZAR (Anexos I y II)

- 1.- **Redacción de una carta donde se comunica a cada uno de los empleados la decisión por parte de la empresa de acudir al ERTE.** Dicha carta debe ser firmada por la empresa y el trabajador (es válida la firma digital o bien incluso que se conteste por correo electrónico por parte del empleado dándose por informado).
- 2.- **Redacción de una Memoria explicativa por parte de la empresa explicando los motivos por los cuales se acude al ERTE.** (es válida firma digital o bien incluso que se conteste por correo electrónico por parte del empleado dándose por informado)
- 3.- **Redacción del Acta relativa a la reunión en la que se informa de todo a los empleados.** En este caso, con la aprobación del nuevo Real Decreto Ley, puede ser telemática (es válida firma digital o bien incluso que se conteste por correo electrónico por parte del empleado dándose por informado).
- 4.- Por último, habrá que **cumplimentar un anexo para la autoridad laboral competente y presentar la solicitud.**

laboral

Procedimiento

- Se inicia mediante **SOLICITUD** a la **AUTORIDAD LABORAL** adjuntando los Medios de prueba que estime necesarios (en este caso que justifiquen la causa de fuerza mayor)
- Debe comunicarse **fehacientemente y de manera simultánea a la solicitud**, a los trabajadores o a sus representantes si los hay.

Duración

La duración será siempre **temporal** y se adecuará a la **duración de la situación coyuntural que se pretende superar**

DÓNDE SE PRESENTA EL ERTE (por escrito o telemáticamente*):

*Desde el lunes 16 de marzo, las oficinas de prestaciones del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) no tienen servicio de atención al público.

Se ha reforzado la atención telefónica y por medios electrónicos para realizar los trámites. El SEPE dispone de una sede electrónica para realizar trámites por vía telemática, e igualmente se cuenta con atención telefónica a los usuarios.

Se encuentran interrumpidos los plazos de los procedimientos, para no perjudicar a la ciudadanía

Para solicitar la prestación on line, tiene que tener el interesado, certificado digital, clave de firma etc, y acceder a la sede electrónica del sepe www.sepe.es.

Si no dispone de estos sistemas de firma, lo puede tramitar en el siguiente enlace, [pinchando aquí](#)

Por regla general sería presentarlo:

- En la Consejería de trabajo de la CC.AA., siempre que todos los centros de trabajo estén dentro del ámbito de la comunidad autónoma.
- El Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Dirección General de Trabajo, si hay centros de trabajo que afecten a más de una Comunidad Autónoma.
- En caso de las ciudades de Ceuta y Melilla hay que dirigir el escrito al Delegado del Gobierno.

Si se contesta de manera positiva por parte de la autoridad laboral, la empresa tiene que comunicarlo a los trabajadores afectados.

***En estos momentos, entendemos que la mejor forma de presentarlo es por medios telemáticos que la mejor forma de presentarlo es por medios telemáticos, a través de los modelos existentes en las páginas web de cada Consejería de Trabajo/Empleo de cada Comunidad Autónoma (Ver anexo III).**

laboral

¿Cómo se acredita?

CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS Y ACREDITATIVAS.

Cierre forzoso, caída precipitada y repentina de la facturación o del nivel de actividad o la ruptura de la cadena de suministros, entre otras.

DOCUMENTACIÓN ACREDITATIVA

La documentación justificativa de este procedimiento debe ceñirse a acreditar la existencia de la causa y su relación con el coronavirus.

Junto con la solicitud, se acompañará un informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del Covid-19, así como de la correspondiente documentación acreditativa.

La empresa deberá comunicar la solicitud a las personas trabajadoras y trasladar el informe junto con la documentación acreditativa, en caso de existir, a los representantes de los trabajadores.

Cualquier medio de prueba que se estime necesario.

FORMULARIOS (Ver anexos I y II: Modelos orientativos) Solicitud de ERTE a la Autoridad Laboral Competente Comunicación de suspensión del contrato al/a trabajador/.

¿QUIÉN ES LA AUTORIDAD LABORAL? (Ver anexo III)

- A) **La Consejería de Empleo de la correspondiente Comunidad Autónoma:** cuando el procedimiento afecte a trabajadores que desarrollen su actividad o que se encuentren adscritos a centros de trabajo ubicados en su totalidad dentro del territorio de una Comunidad Autónoma (normalmente a través de sus delegaciones territoriales o las Direcciones Generales de Trabajo o Salud o bienestar Laboral)
- B) **La Dirección General de Empleo del Ministerio de Trabajo:** Cuando los trabajadores afectados desarrollen su actividad o se encuentren adscritos a centros de trabajo ubicados en el territorio de dos o más Comunidades Autónomas o prestan servicios a departamentos, entes, organismos o entidades encuadrados en la Administración General del Estado.
- C) **En las ciudades de Ceuta y Melilla** tienen asumidas las competencias en materia de trabajo

Competencias de la autoridad laboral

- Pide INFORME preceptivo a la INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (proceso suprimido con este RD-Ley en este momento durante la vigencia de esta crisis sanitaria)
 - Constata la FUERZA MAYOR alegada por el autónomo o empresa.
 - Resuelve en el plazo de 5 días y lo traslada a los trabajadores afectados o a sus representantes si los hubiera.

laboral

¿Cómo afecta a los trabajadores y desde cuándo?

El trabajador se encontrará en situación legal de desempleo.

En los supuestos en que la empresa decida la suspensión de contratos o la reducción temporal de la jornada de trabajo por causas económicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, sobre la base de lo regulado en el RD 8/2020, hay que saber que:

- El tiempo en que se perciba la prestación por desempleo en un ERTE por fuerza mayor no computa a los efectos de consumir los periodos máximos de percepción a los que tiene derecho el trabajador.
- Se reconoce al trabajador el derecho a la prestación contributiva por desempleo aunque no haya cotizado el periodo mínimo para ello.
- El trabajador percibe del SEPE el 70% de la base reguladora durante los seis primeros meses en función de sus circunstancias personales; los meses posteriores percibirá el 50% de la base reguladora. En aquellos casos en los que el convenio colectivo correspondiente lo establezca, se deberá complementar el salario por parte de la empresa.
- La suspensión de los contratos o reducción de jornada surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor. **La fecha de efectos de un ERTE de fuerza mayor, será la fecha en la que la autoridad laboral constate la existencia de la causa justificativa. Por lo tanto dependerá en cada caso concreto.**

Quedaría la situación del trabajador de la siguiente manera:

Si se reduce la jornada de trabajo:

- Reducción de jornada **entre un 10 y un 70% de la jornada de trabajo**
- Reducción de salario proporcional

Si se suspenden temporalmente los contratos:

- **PRESTACIÓN POR DESEMPLEO O PARO.** Los trabajadores pueden solicitar la prestación por desempleo i:
 - Tienen cotizado al menos **360 días en los últimos 6 años (esto se modifica con este RD-Ley no hay un período mínimo de cotización).**
 - Si no ->**subsidio desempleo** si no tienen rentas superiores al **75% del SMI** (831,25 mes/ 9.974,97 año) **excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias** (1.108,33 mes/ 13.299,96 año)

GASTO DE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO (se modifica, se queda a cero)

- El gasto de la prestación por desempleo solicitada se realizará **por horas y no por días**
- **Lo gastado durante el ERTE no se puede recuperar**, salvo que se encuentre otro trabajo y se comience a generar otra prestación

laboral

ANTIGÜEDAD

- No se pierde antigüedad
- El tiempo durante el ERTE debe computar a efectos de antigüedad y de despido,

NÓMINAS

El pago de nóminas se debe mantener hasta que la autoridad laboral autorice el ERTE. No obstante, el ERTE se puede aprobar –en su caso- con efectos retroactivos, coincidiendo, por tanto, con la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

VACACIONES Y PAGAS EXTRAS

- **El trabajador no verá perjudicado su derecho a vacaciones**, sin perjuicio de que el salario que percibirá durante las mismas será el correspondiente a la reducción de jornada.
- La misma situación ocurre con las **pagas extraordinarias**, es decir, **el trabajador se-guirá generándolas** pero en un cuantía proporcional al tiempo de trabajo.
- Durante el periodo de suspensión **no se generan derecho a vacaciones**. Si la suspensión es superior al año, las vacaciones generadas y no disfrutadas así como las pagas extraordinarias deberán liquidarse en el finiquito.

INDEMNIZACIÓN

El empleador no tendrá que abonar indemnizaciones, pero sí ha de reincorporar a los trabajadores afectados una vez termine el periodo de tiempo que se ha **estipulado y con este RD-Ley se le exime de pagar el 100% de las cotizaciones a la Seguridad Social respecto de la cuota empresarial**.

COSTE EMPRESARIAL

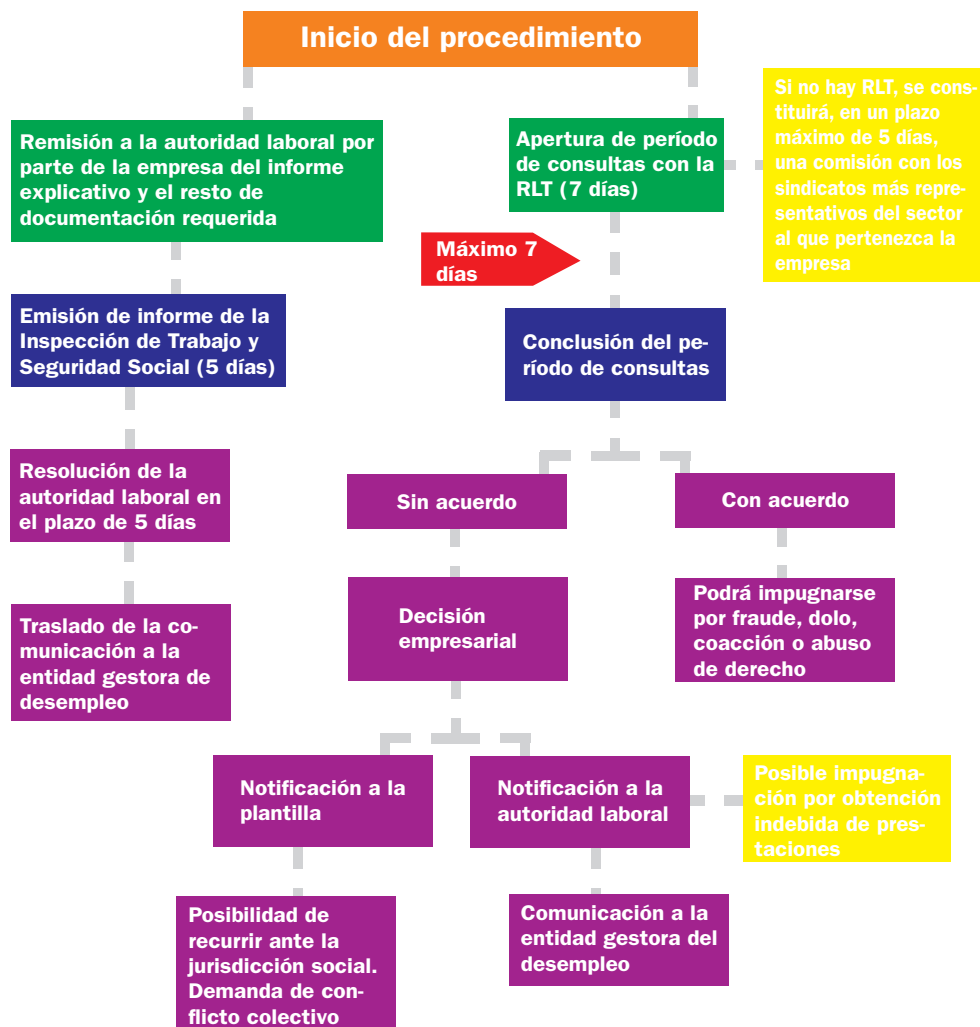
Si la empresa tuviera menos de 50 trabajadores a fecha de 29 de febrero de 2020, en los expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada autorizados por causa de fuerza mayor vinculada al Covid-19, la Tesorería General de la Seguridad Social exonerará totalmente al empresario del abono de la aportación empresarial y a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta mientras dure el período de suspensión de contratos o reducción de jornada.

Si la empresa tuviera 50 trabajadores o más, la exoneración alcanzará el 75% de la aportación empresarial.

A la aplicación del ERTE se asocian **medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo** que están sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante del plazo **de 6 meses desde la fecha de reanudación de la actividad**.

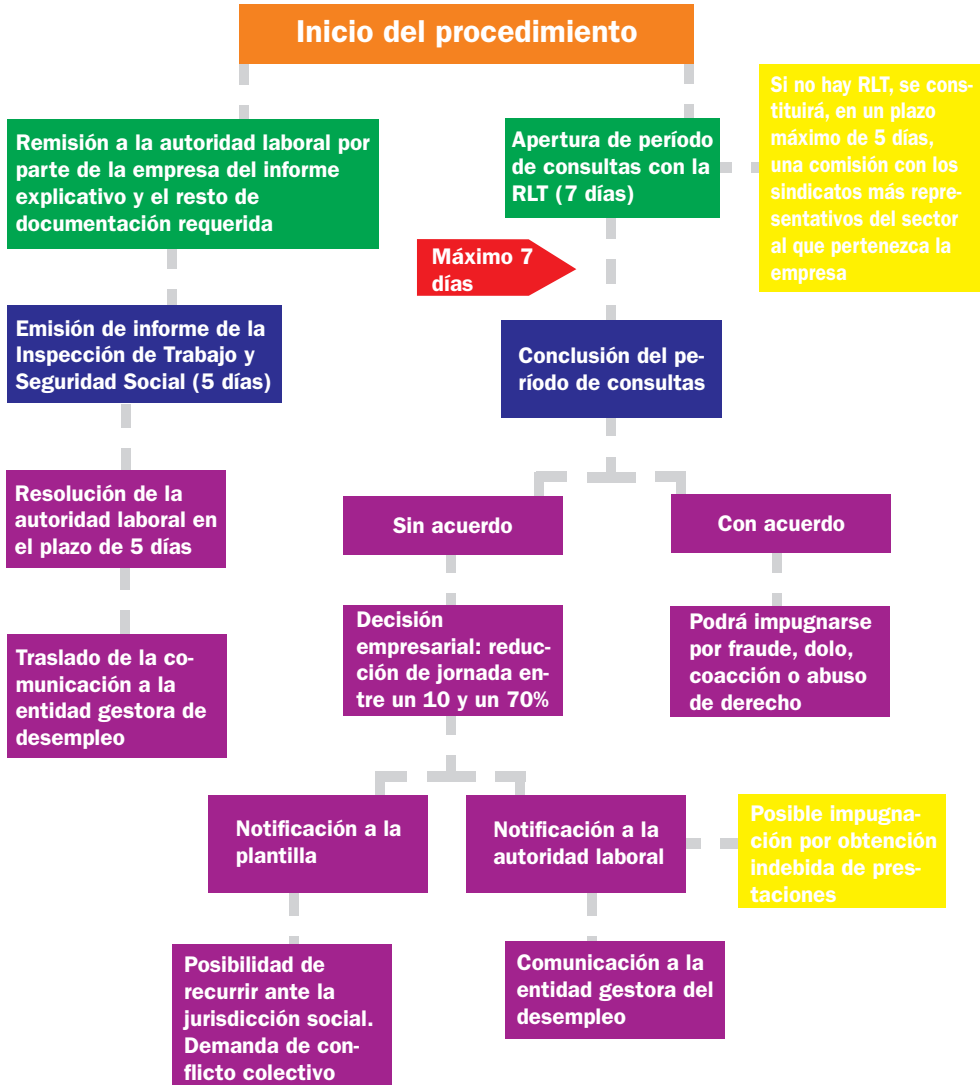
laboral

PROCEDIMIENTO ERTE POR REDUCCIÓN DE JORNADA POR NECESIDADES DE LA EMPRESA



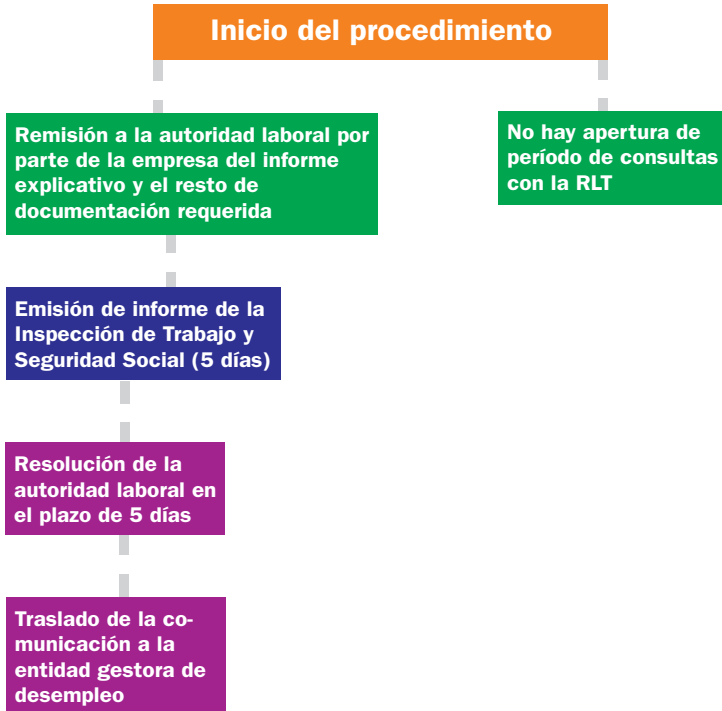
laboral

PROCEDIMIENTO ERTE POR REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN



laboral

PROCEDIMIENTO ERTE POR CAUSAS DE FUERZA MAYOR ACORDE AL RD-LEY 8/2020 DE 17 DE MARZO



laboral

ANEXO I : SOLICITUD (*modelo orientativo dirigido a la autoridad laboral que corresponda*)

Solicitud de Suspensión de Relaciones de Trabajo y Reducción de Jornada por causas de Fuerza Mayor

D./ D^a, mayorde edad, vecino/ ade
....., con domicilioen....., calle
provisto de D.N.I. nº,Teléfono,email
....., en su condición de TRABAJA-
DOR AUTÓNOMO, en adelante LA EMPRESA (o administrador de laSociedad
....., S.L.), ante la AUTORIDAD LABORAL comparezco y DIGO:

Que, por medio del presente escrito y de conformidad con lo establecido en los Artículos 31 y siguientes del Real Decreto 1483/2012 de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, solicito de la AUTORIDAD LABORAL dicte resolución, por la que estime la existencia de circunstancias que justifican la aplicación de medidas de **SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y/O REDUCCIÓN DE JORNADA POR FUERZA MAYOR**, conforme a continuación se indicará.

Sirven de base a la pretensión que se formula, las siguientes

ALEGACIONES

PRIMERA.-Comoconsecuenciadelagravecrisiseconómicageneradaporlasafecciones procedentes de la epidemia denominada COVID-19, conocida como “CORONAVIRUS”, así como las restricciones y Estado de Alarma impuesta por el Gobierno de España medianteelReal-Decreto-Ley...de fecha ,asícomolaresolucióndelGobiernode

la Junta de Andalucía de fecha, la empresa solicitante ha visto mermada y disminuida sustancialmente su actividad, lo cual impide afrontar con garantías las obligaciones de pago a su trabajadores, entre otras obligaciones que igualmente se encuentran en grave riesgo.

Estas circunstancias han sido ocasionadas por la existencia de claras y evidentes causas de **FUERZA MAYOR** ajenas a la voluntad de la EMPRESA

En base a tal situación, expresamente se solicita que, de conformidad con lo establecido en los Artículos 31 y siguientes del Real Decreto 1483/2012 de 29 de octubre, se solicite de la AUTORIDAD LABORAL dicte resolución, por la que estime la existencia de circunstancias que justifican la aplicación de medidas de **SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y/O REDUCCIÓN DE JORNADA POR FUERZA MAYOR**.

laboral

SEGUNDA.- La EMPRESA solicitante ostenta las siguientes circunstancias:

- Nombre:
- Administrador:
- Nombre Comercial:
- CIF:
- Domicilio Social:
- Actividad:
- Convenio colectivo:
- N° Trabajadores:

TERCERA.- DE LA CONCURRENCIA DE LA CIRCUNSTANCIA DE FUERZA MAYOR

1ª opción (adaptar a las circunstancias de la empresa): La actividad de la empresa ha quedado cerrada y sus ingresos reducidos a CERO ("0" INGRESOS), desde el día 15 de marzo de 2020, alestar entre las recogidas en el Anexo I del Real Decreto de 14 de marzo de 2020 del Gobierno de España, por el que se imponen limitaciones a la libertad de circulación y contenciones en los ámbitos laborales, educativo, comercial, recreativo, hostelero, de restauración y demás restricciones a consecuencia de la emergencia surgida por la Pandemia internacional del Coronavirus(COVID-19)

2ª opción (adaptar a las circunstancias de la empresa): La actividad de la empresa se ha reducido a prácticamente "0" ingresos, a consecuencia de las medidas restrictivas de movimientos decretadas por el Gobierno, que han reducido sobremanera y en un porcentaje muy elevado (*los pedidos a distribuir- adaptar*), por lo que la EMPRESA ha tenido que reducir su actividad de manera importante.

Estas circunstancias de causa mayor obligan a la EMPRESA a adoptar las medidas solicitadas.

CUARTA.- Las medidas de suspensión de contratos y/o reducción de jornada laboral, así como sus especiales circunstancias, afecta a los trabajadores/as que a continuación se indican. Se insta por tanto la aceptación y autorización de dichas medidas por parte de la AUTORIDAD LABORAL:

1.- RELACIÓN DE TRABAJADORES/AS AFECTADOS POR LA SUSPENSIÓN DE CONTRATO

- D./ Dª....., con DNI nº.....
- D./ Dª....., con DNI nº.....
- D./ Dª....., con DNI nº.....
- D./ Dª....., con DNI nº.....

La suspensión del contrato tendrá vigencia desde el día _____ o fecha del hecho causante de fuerza mayor, y hasta tanto no desaparezcan las circunstancias de fuerza mayor acaecidas, y en todo caso hasta el levantamiento del Estado de Alarma acordado por el Gobierno de España.

laboral

2.- RELACIÓN DE TRABAJADORES/AS AFECTADOS POR REDUCCIÓN DE JORNADA

-D./ D^a....., con DNI nº

Horario de Trabajo: Desde las Horas hasta las horas, de Lunes a.....

-D./ D^a....., con DNI nº

Horario de Trabajo: Desde las Horas hasta las horas, de Lunes a.....

-D./ D^a....., con DNI nº

Horario de Trabajo: Desde las Horas hasta las horas, de Lunes a.....

-D./ D^a....., con DNI nº

Horario de Trabajo: Desde las Horas hasta las horas, de Lunes a.....

La reducción de jornada tendrá vigencia hasta no desaparezcan las circunstancias de fuerza mayor acaecidas, y en todo caso hasta el levantamiento del Estado de Alarma acordado por el Gobierno de España.

QUINTA.- La EMPRESA se pone a disposición de la AUTORIDAD LABORAL para aportar cuanta información o datos resulten necesarios, así como para todo aquello que sea requerida a los fines propuestos.

Por lo expuesto,

SOLICITO A LA AUTORIDAD LABORAL tenga por presentado este escrito. Lo admita. Por formuladas las manifestaciones que contiene y a su virtud acuerde de conformidad.

En..... ade de2020

Por la EMPRESA

Fdo.: D/ D

laboral

ANEXO II: (Modelo orientativo de comunicación a los trabajadores afectados)

NOMBRE DE LA EMPRESA

DOMICILIO DE LA EMPRESA

NIF DE LA EMPRESA

FECHA DE LA CARTA

DESTINATARIO:

NOMBRE Y APELLIDOS DEL TRABAJADOR DOMICILIO

Muy Sr. Nuestro:

Debido a la situación de alarma y confinamiento acordados por el Gobierno de España, y a las circunstancias y limitaciones a la libertad de circulación y a las contenciones en los ámbitos laborales, educativo, comercial, recreativo, hostelero, de restauración y demás restricciones impuestas por las autoridades españolas, a consecuencia de la emergencia surgida por la Pandemia internacional del Coronavirus (COVID-19), esta empresa se ve en la necesidad de cerrar el centro de trabajo situado en, y en consecuencia a **suspender de manera temporal el contrato laboral que le une a Vd. por causa de FUERZAMAYOR.**

La suspensión temporal del contrato laboral comienza el día *** (o le será comunicada mediante SMS),** y finalizará en el momento en que desaparezca el estado de alarma y las limitaciones a la libertad de circulación y las contenciones en los ámbitos laborales, educativo, comercial, recreativo, hostelero, de restauración y demás que la ha ocasionado.

El fin de la suspensión le será comunicado tan pronto como se conozca por esta empresa, a los efectos de su incorporación a su puesto de trabajo y la reanudación de su relación laboral.

La correspondiente solicitud de suspensión temporal de empleo va a ser registrada con esta misma fecha, ante la autoridad laboral competente

En la confianza de que comprenda que esta empresa se ve abocada a tomar esta decisión en contra de su voluntad, y que la misma es necesaria para la continuidad del empleo de sus trabajadores, aprovecho para quedar a su disposición para cualquier aclaración que precise.

Reciba un cordial saludo

Recibí,

Fdo. La Empresa

Firma del Trabajador

DNI

Fecha

ANEXO III: ENLACES DE INFORMACIÓN O PRESENTACIÓN DE LA SOLICITUD DE ERTE

El Servicio de Empleo Público Estatal (SEPE) dispone de una [Sede Electrónica](#), del [Sistema RED](#) y del Registro Electrónico para realizar trámites por vía telemática, e igualmente se cuenta con atención telefónica a los usuarios, llamado a los teléfonos 901166565 (INSS) y 901502050 (TGSS) dado que la atención al público en las oficinas está suspendida desde el pasado 16 de marzo.

Listado de teléfonos por [provincias](#).

Ministerio de Empleo	http://www.mitramiss.gob.es/es/Guia/texto/guia_7/contenidos/guia_7_18_1.htm
Andalucía	https://www.juntadeandalucia.es/servicios/procedimientos/detalle/501/como-solicitar.html
Aragón	https://www.aragon.es/-/regulacion-de-empleo
Asturias	https://sedemovil.asturias.es/portal/site/Asturias/menuitem.46a76b28f520ecaaf18e90dbbb30a0a0/?vgnextoid=27c85a8a9ad4f010VgnVCM10000b0030a0aRCRD&i18n.http.lang=es
Baleares	https://www.caib.es/seucaib/es/tramites/tramite/1535915
Canarias	https://sede.gobcan.es/sede/procedimientos_servicios/tramites/3191
Cantabria	https://dgte.cantabria.es/tramites-y-registros/despido-colectivo-suspension-de-contratos-y-reduccion-de-jornada
Castilla y León	https://www.tramitacastillayleon.jcyl.es/web/jcyl/AdministracionElectronica/es/Plantilla100Detalle/1251181050732/_/1284834218096/Tramite
Castilla - La Mancha	https://www.castillalamancha.es/gobierno/economiaempresasempleo/estructura/dgftsl/actuaciones/expedientes-de-regulaci%C3%B3n-de-empleo
Cataluña	http://web.gencat.cat/es/tramits/tramits-temes/Procediment-dacomiadament-collectiu-de-suspensio-de-tractes-i-de-reduccio-de-jornada-arts.-47-i-51-ET?category=&moda=3
Comunidad Valenciana	https://www.gva.es/es/inicio/procedimientos?id_proc=354&version=red
Extremadura	https://ciudadano.gobex.es/buscador-de-tramites/-/tramite/ficha/2797
Galicia	http://emplego.ceei.xunta.gal/ere-por-causas-economicas-tecnicas-organizativas-ou-de-produccion
Madrid	https://www.comunidad.madrid/servicios/empleo/expedientes-regulacion-empleo
Murcia	https://sede.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=3018&IDTIPO=240&RASTRO=c\$m40288
Navarra	https://www.navarra.es/home_es/Servicios/ficha/2914/Tramitacion-de-expedientes-de-regulacion-de-empleo
País Vasco	https://www.euskadi.eus/comunicacion/expedientes-de-regulacion-de-empleo/web01-tramite/es/
La Rioja	https://www.larioja.org/oficina-electronica/es?web=000&proc=00356#tab3