

PASOS A SEGUIR PARA LA TRAMITACIÓN DE EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO POR CAUSA DE FUERZA MAYOR EN LAS EMPRESAS AFECTADAS TRAS LA DECLARACIÓN DEL ESTADO DE EMERGENCIA CON MOTIVO DEL VIRUS COVID - 19.

La decisión del Gobierno de la Nación de decretar el Estado de Alarma como consecuencia de la epidemia que sufrimos, entre otros países, en España, ha generado un complejo escenario para las empresas que de forma directa se han visto en la necesidad de cerrar sus negocios y suspender su actividad.

El 14 de marzo se ha publicado el Real Decreto Real Decreto 463/2020, por el que se declara el Estado de Alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, en el que, si bien no se desarrollan medidas de naturaleza laboral que presumiblemente deberán ser aprobadas en los próximos días, se ordena el cierre y suspensión de las actividades en muchos sectores, por lo que a continuación y en base a lo dispuesto por la normativa de aplicación, pasamos a exponer una breve guía de actuación centrada en aquellas empresas que se han visto en la obligación de cierre y suspensión de su actividad de conformidad con lo establecido en la citada norma (Hostelería, Comercio en general, Centros de Formación, etc.).

Fundamentalmente existen dos posibilidades para el empresario; i) suspender contratos de trabajo y ii) reducir jornadas todo ello al amparo de lo dispuesto en el artículo 47.3 del Estatuto de los Trabajadores y en el RD 1843/2012, que desarrolla los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

Para aquellas empresas que se vean en la necesidad de suspender su actividad y cerrar sus negocios, la opción más lógica será suspender los contratos de los trabajadores, acudiendo para ello al Expediente de Regulación de Empleo por causa de fuerza mayor, por lo que centramos estos pasos en las suspensiones de contratos de trabajo:

- Esta medida puede ser adoptada por **empresarios y autónomos**.
- La **duración de la misma** se puede extender durante todo el periodo coyuntural por el que se mantenga la suspensión de la actividad.
- **Procedimiento**. A diferencia de lo que sucede con el procedimiento previsto para las causas comunes u ordinarias de suspensiones de contratos de trabajo (causas organizativas, económicas o productivas), en caso de Fuerza Mayor, el procedimiento es más sencillo y ágil y básicamente los pasos son los siguientes:
 1. Solicitud de la empresa dirigida a la Autoridad Laboral competente acompañada de los medios de prueba necesarios
 2. Simultáneamente a la solicitud, comunicación a la representación legal de los trabajadores (si la hay) o a todos los trabajadores.



- **Documentación necesaria.**
 1. Solicitud de la empresa y comunicaciones a los trabajadores
 2. Memoria explicativa de la causa
- **Resolución.** La Autoridad Laboral competente (que será la Consejería de Empleo de la Comunidad Autónoma si la empresa tiene presencia en una sola autonomía o la Dirección General de Empleo del Ministerio de Trabajo si la empresa tiene centros en dos o más autonomías), debe resolver la solicitud en un plazo no superior a cinco días y para ello debe constatar la existencia de la Fuerza Mayor alegada.

El R.D. 1843/2012, determina que la Autoridad Laboral recabará, con carácter preceptivo, Informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, lo que sin duda ralentizaría la resolución. Hay una petición de los agentes sociales y de la patronal dirigida a que se elimine este requisito, petición bastante razonable y lógica que confiamos en que sea acogida por parte del Gobierno dada cuenta la actual situación de emergencia que requiere soluciones rápidas y ágiles.

Tan pronto como la Autoridad laboral resuelva comprobando la realidad de la causa alegada, los trabajadores pasan a situación de desempleo desde la fecha del **hecho causante** que motiva la solicitud, la empresa lo comunicará a sus trabajadores o representantes.

- **Efectos sobre los trabajadores y sobre la Empresa.** Una vez que la Autoridad laboral confirme la realidad de la causa alegada, lo que no debería entrañar ningún problema a la vista del escenario que nos encontramos, el trabajador pasa a situación de desempleo, percibiendo la prestación que le corresponde en función de sus bases de cotización y circunstancias personales.

El trabajador conservará todas y cada una de sus condiciones laborales mientras dure el Expediente.

Por su parte, la empresa dejará de abonar el salario de los trabajadores durante el periodo de tiempo en el que se extienda la suspensión de los contratos de trabajo.

En cuanto a las cotizaciones, por el momento la empresa debe asumir el coste de la totalidad de la cuota correspondiente a los Seguros Sociales de sus trabajadores.

Se ha solicitado por Patronal y Agentes Sociales, que ante la inactividad que van a sufrir las empresas y su más que previsible falta de liquidez, se suspenda la obligación de cotización, por lo que tendremos que estar atentos a las próximas medidas que el Gobierno adopte.

Sevilla, a 16 de marzo de 2020.