

**PROCEDIMIENTO PARA SOLICITAR LA SUSPENSIÓN DE LOS  
CONTRATOS DE TRABAJO (ERTE) POR CAUSAS DE FUERZA MAYOR A  
CONSECUENCIA DEL COVID-19**

El nuevo Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, establece que serán constitutivos de Fuerza Mayor las siguientes suspensiones de contrato y reducciones de jornada que tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma:

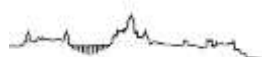
- a. Que impliquen suspensión o cancelación de actividades
- b. Cierre temporal de locales de afluencia pública
- c. Restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas y/o las mercancías
- d. Falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad
- e. Situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretadas por la autoridad sanitaria debidamente acreditadas.

**PROCEDIMIENTO:**

La empresa deberá solicitarlo a la Autoridad Laboral que corresponda, acompañando dicha solicitud de toda la documentación que considere necesaria para demostrar esa fuerza mayor, procediendo simultáneamente a comunicarlo a los representantes de los trabajadores.

Para ello será necesario aportar, como mínimo la siguiente documentación:

1. Informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19.
2. Documentación acreditativa de la causa de fuerza mayor alegada.
3. Listado de trabajadores afectados con datos personales completos, con salario correspondiente a los últimos 180 días, categoría.
4. Descripción de puesto de trabajo de los trabajadores afectados y contratos.
5. Criterios de selección si la afectación no es para toda la plantilla.
6. Explicación de las medidas a adoptar en caso de que no sea total la suspensión
7. IAE y/o documento oficial en el que se explique la actividad de la Compañía, en especial, si existe algún documento en el que se explique la relación entre la actividad y las funciones de las personas afectadas.



Por su parte, la autoridad laboral competente recabará, potestativamente, informe de la Inspección de Trabajo o solicitará cuantas otras actuaciones o informes considere indispensable, dictando resolución en el plazo máximo de 5 días.

La resolución de la autoridad laboral se dictará en el plazo de 5 días y se limitará a constatar la existencia, cuando proceda, de la fuerza mayor alegada por la empresa, correspondiendo a ésta la decisión sobre la aplicación de medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada, que surtirán efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor. Dicha resolución deberá ser comunicada a los trabajadores.

