



# ASESORÍAS VADILLO

*desde 1952*

## **CIRCULAR INFORMATIVA EN MATERIA LABORAL DEBIDO A LA CRISIS SANITARIA PRODUCIDA POR EL COVID-19**

El Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, contiene una serie de medidas excepcionales que tienen una incidencia directa en el ámbito de la prestación de laborales, aunque no contiene ninguna regulación normativa en este ámbito, habiendo sido anunciado un paquete de medidas que todavía no ha sido aprobado.

Así las cosas, con la normativa laboral vigente, queremos informar a nuestros clientes, sobre las posibilidades de suspender total, o parcialmente los contratos de trabajo de sus trabajadores.

La adopción de medidas de regulación de empleo por parte de las empresas, ya sean de reducción de jornada, suspensión temporal del contrato o de extinción de las relaciones laborales, exigen el seguimiento de un determinado procedimiento en el que interviene la autoridad laboral como garante del cumplimiento de todos los requisitos establecidos legal y reglamentariamente.

La suspensión temporal de los contratos de trabajo, debe realizarse a través de los Expedientes Reguladores de Empleo Temporales, que se inician ante la Dirección General de Trabajo de cada Comunidad Autónoma, al amparo de lo establecido en los artículos 45, 47 y 51 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En este escenario, hay que distinguir dos tipos de Expedientes Reguladores de Empleo Temporales:

1. **Por causas objetivas**: Esta suspensión de los contratos a iniciativa del empresario debe estar fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, debe ser comunicada previamente a la autoridad laboral e ir precedida de un período de consultas con los representantes de los trabajadores.

La jornada de trabajo podrá reducirse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción; se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo

computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual. Durante el periodo de reducción de jornada no podrá realizarse horas extraordinarias salvo fuerza mayor.

2. Por fuerza mayor: La existencia de fuerza mayor, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de trabajadores afectados.
  - El expediente se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores.
  - La resolución de la autoridad laboral se dictará, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y cuantas otras actuaciones e informes considere indispensables, en el plazo de cinco días desde la solicitud, y deberá limitarse, en su caso, a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa, correspondiendo a esta la decisión sobre la extinción de los contratos, que surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor. La empresa deberá dar traslado de dicha decisión a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral.

Por el momento, esta es la normativa vigente, siendo previsible, el acortamiento de estos plazos y/o trámites burocráticos, para la adopción de estas medidas reguladoras de empleo.

Siguiendo con nuestra vocación de asesoramiento integral y atención al cliente, les mantendremos puntualmente informados, y trabajaremos para poder realizar la mejor estrategia individualizada para cada uno de nuestros clientes.

**Calle Hospital, nº 9 Local  
28850. Torrejón de Ardoz (Madrid)  
Telf. 91 676 00 13 – 683 683 897**

**C/ Maldonado, 65 Bajo Izquierda  
28006. Madrid (Madrid)  
Telf. 91 527 22 59 – 685 167 966**