



**Teresa Temiño Cuevas**

Abogada

Plaza España nº3, 7ºB  
09005 Burgos  
T. 947 263 375  
M. 646 132640  
[teresatemino@icaburgos.com](mailto:teresatemino@icaburgos.com)

Burgos 16 de marzo de 2020

Buenos días paso a daros respuesta a la preguntas que me habéis hecho llegar de los asociados:

De conformidad con el artículo 10 del 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, Se suspende la apertura al público de los locales y establecimientos minoristas, a excepción de los establecimientos comerciales minoristas de alimentación, bebidas, productos y bienes de primera necesidad, establecimientos farmacéuticos, médicos, ópticas y productos ortopédicos, productos higiénicos, peluquerías, prensa y papelería, combustible para la automoción, estancos, equipos tecnológicos y de telecomunicaciones, alimentos para animales de compañía, comercio por internet, telefónico o correspondencia, tintorerías y lavanderías. Se suspende cualquier otra actividad o establecimiento que a juicio de la autoridad competente pueda suponer un riesgo de contagio.

Al ser una medida gubernativa, justifica la suspensión de los contratos por Fuerza Mayor cuyo expediente se tramita para los centros de trabajo de Burgos ante la Oficina territorial de trabajo de Burgos, siguiendo el procedimiento establecido en el 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, artículos 31 a 33 que a continuación os transcribo:

***Extinción y suspensión de relaciones de trabajo y reducción de jornada por fuerza mayor***

***Artículo 31. Procedimientos de regulación de empleo por existencia de fuerza mayor.***

*La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción y suspensión de los contratos de trabajo o de la reducción de jornada, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de trabajadores afectados, previo procedimiento tramitado conforme a lo dispuesto en este Título.*

*La autoridad laboral competente se determinará conforme a lo establecido en el artículo 25.*

***Artículo 32. 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.*

### **Artículo 33. Instrucción y resolución.**

- 1. La autoridad laboral competente recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y realizará o solicitará cuantas otras actuaciones o informes considere indispensables, dictando resolución en el plazo máximo de cinco días a contar desde la fecha de entrada de la solicitud en el registro del órgano competente para su tramitación.*
- 2. En el caso de que figuren en el procedimiento y puedan ser tenidos en cuenta en la resolución otros hechos, alegaciones y pruebas distintos de los aportados por la empresa en su solicitud, se dará a ésta y a los representantes legales de los trabajadores el oportuno trámite de audiencia, que deberá realizarse en el término de un día.*
- 3. La resolución de la autoridad laboral 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 o 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**. La empresa deberá dar traslado de dicha decisión a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral.*
- 4. En el supuesto de que, instruido el procedimiento, no se haya constatado la existencia de la fuerza mayor alegada, se podrá iniciar el oportuno procedimiento de despido colectivo o de suspensión de contratos o reducción de jornada, de acuerdo con lo establecido en el Título I.*
- 5. Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, la resolución de la autoridad laboral que no haya constatado la existencia de fuerza mayor por la empresa podrá ser impugnada por el empresario ante la jurisdicción social.*
- 6. Los trabajadores podrán impugnar la decisión empresarial sobre la extinción de contratos o las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada en los términos establecidos en los artículos 15 y 24.*

Como veis, dicho procedimiento se inicia mediante solicitud de la empresa, que debe acompañar a la misma los medios de prueba que estime necesarios para la acreditación de la concurrencia de la causa alegada. De manera simultánea a dicha solicitud, la empresa deberá comunicar a la legal representación de los trabajadores la solicitud cursada. Presentada la solicitud, la autoridad laboral deberá recabar informe de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, pudiendo solicitar cualquier otra actuación o informe que considere indispensable. La autoridad laboral competente deberá dictar la resolución en el plazo máximo de 5 días desde la presentación de la solicitud de suspensión o reducción de jornada, limitándose a constatar la existencia o inexistencia de la fuerza mayor alegada. La resolución autorizará a la empresa a suspender los contratos o proceder a la reducción de la jornada **con efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor**. Una vez recibida la resolución, la empresa deberá dar traslado de su decisión a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral. En caso de que la resolución administrativa no constate la existencia de fuerza mayor, la empresa podrá iniciar el ERTE por causas productivas, técnicas u organizativas.

La solicitud la podéis encontrar en este enlace que os indico, el modelo se llama SOLITUD ERE POR CAUSA DE FUERZA MAYOR:

[https://www.tramitacastillayleon.jcyl.es/web/jcyl/AdministracionElectronica/es/Plantilla100Detalle/1251181050732/\\_/1284834218096/Tramite](https://www.tramitacastillayleon.jcyl.es/web/jcyl/AdministracionElectronica/es/Plantilla100Detalle/1251181050732/_/1284834218096/Tramite)

Y presentadlo por vía telemática a través de REDSARA  
<https://rec.redsara.es/registro/action/are/acceso.do>

En papel en la OTT de Burgos esta mañana no los recogían.

De todas formas **mañana van a salir las medidas del gobierno para esta situación**, quizás sería prudente **ESPERAR A MAÑANA A PRESENTARLOS** a ver qué medidas se adoptan. Tened en cuenta que si finalmente presentarais ERTES por fuerza mayor la resolución autorizará a la empresa a suspender los contratos o proceder a la reducción de la jornada **con efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor, luego aunque esperéis no se retrasan los efectos.**

Espero haber aclarado las dudas que me preguntabais, quedo a vuestra disposición