

## Circular LABORAL Nº 4/2020.- CORONAVIRUS II

### EXPEDIENTES DE REGULACION DE EMPLEO POR FUERZA MAYOR

RESOLUCIÓN DE ALGUNAS DUDAS PLANTEADAS EN TORNO A LA APLICACIÓN DE LA SUSPENSION TEMPORAL POR CAUSA DE FUERZA MAYOR DE CONTRATOS DE TRABAJO COMO CONSECUENCIA DEL CORONOVIRUS.

**1º.- Cuando resulte imposible el desarrollo de la actividad empresarial por la ausencia de parte de la plantilla** como consecuencia del virus SARS-CoV-2 (afectación directa o en cuarentena preventiva) puede resultar medida adecuada **la suspensión temporal por causa de fuerza mayor** de los contratos de trabajo de los trabajadores no afectados por el virus.

**2º.-** El expediente de suspensión temporal por causa de fuerza mayor de los contratos de trabajo **no precisa de inicio de periodo de consultas**.

**3º.-** El procedimiento se inicia mediante **solicitud de la empresa ante la Dirección General de Trabajo** acompañada de los medios de prueba que se estimen necesarios y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores (si existen).

**4º.- La autoridad laboral deberá dictar resolución en el plazo de 5 días desde la solicitud.** Es presumible que este plazo no pueda cumplirse dada la acumulación de casos que puedan plantearse. La D.G.T. valorará, caso por caso, y mediando informe de la Inspección de Trabajo, si concurre, o no, la causa alegada.

**5º.-** Si la autoridad laboral constata la existencia de fuerza mayor, la decisión de la empresa de suspender los contratos de trabajo surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor, es decir, tendría efectos retroactivos.