



GUÍA PRÁCTICA ERTES SUSPENSIÓN POR FUERZA MAYOR COMO CONSECUENCIA DEL COVID-19

NOTAS PREVIAS:

El procedimiento que se aborda en la presente guía será de aplicación a los siguientes supuestos, ello conforme el art. 22 del [Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del Covid-19](#) [BOE del 18 de marzo], puesto en relación con la [Nota interna del Ministerio de Trabajo y Economía Social sobre expedientes suspensivos y de reducción de jornada por Covid-19, Ref. DGE-SGON-8IICRA, de fecha 12 de marzo de 2020](#):

Situaciones de pérdida de actividad como consecuencia del Covid-19 que impliquen suspensión o cancelación de actividades, el cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas y/o mercancías. A tales efectos, se consideran afectadas por fuerza mayor temporal todas las actividades incluidas en el Anexo del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma a nivel estatal y artículo 10. 1 del Decreto 463/2020 [en redacción dada por el Real Decreto 465/2020 \(BOE de 18 de marzo\)](#)

Nota: Con relación a actividades comerciales minoristas que comercialicen productos y bienes de primera necesidad, han surgido multitud de dudas al respecto, debiendo comprobarse al respecto lo establecido por la Xunta de Galicia en Resolución de 13 de marzo de 2020 por el que se da publicidad al Acuerdo del Consello de la Xunta de Galicia de la misma fecha [DOG 13 de marzo] y Resolución de 15 de marzo de 2020 por la que se da publicidad al Acuerdo del Centro de Coordinación Operativa de Emergencia Sanitaria [DOG 15 de marzo].

Situaciones urgentes y extraordinarias provocadas por el contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria.

Situaciones de falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad.

La eventual aplicación del procedimiento de suspensión de contratos de trabajo por fuerza mayor a otros supuestos derivados del Covid-19, no relacionados en el punto anterior, habrá de analizarse caso por caso a fin de determinar si tales supuestos pueden ser considerados análogos a los anteriores.



NOCIONES BÁSICAS:

¿Qué es un procedimiento de suspensión de contratos de trabajo o un ERTE de suspensión?

Se trata de un procedimiento previsto en el Estatuto de los Trabajadores ([art. 47 del Estatuto de los Trabajadores](#)) en virtud del cual el empresario podrá suspender temporalmente los contratos de trabajo, con las consecuencias básicas de quedar el trabajador exonerado de la obligación de trabajar y el empresario de la obligación de remunerar el trabajo –pagar salarios-. Pon tanto, la interrupción afecta a la ejecución del trabajo, no al vínculo laboral, que persiste, de modo que cuando desaparece la causa que motiva la suspensión se reanuda la relación laboral.

¿Qué es la fuerza mayor a los efectos de un procedimiento de suspensión de contratos de trabajo o un ERTE de suspensión?

La normativa laboral prevé distintas causas que pueden amparar la suspensión de los contratos de trabajo, tales como causas económicas, causas productivas, causas organizativas y también FUERZA MAYOR.

Se considera FUERZA MAYOR los hechos o acontecimientos involuntarios, imprevisibles o inevitables que imposibilitan la actividad laboral. Consiste en un acaecimiento externo al círculo de la empresa, independiente de la voluntad del empresario y que no exige la acreditación de ninguna causa adicional, como por ejemplo que la empresa esté en situación de crisis.

En la situación actual es claro -y así lo ha reconocido ya el Gobierno y Ministerio de Trabajo y Economía Social- que **hay una serie de situaciones derivadas de las medidas excepcionales decretadas o recomendadas en relación al Covid-19 que sin lugar a dudas posibilitan tramitar el procedimiento de suspensión de contratos de trabajo por fuerza mayor** [supuestos ya relacionados de establecimientos o actividades suspendidas, canceladas o restringidas; supuestos de contagio o aislamiento preventivo de plantillas; supuestos de falta de suministros que impidan el desarrollo de la actividad].

Principales efectos de la suspensión de los contratos de trabajo. Efectos en general y efectos tras las últimas medidas aprobadas por el Consejo de Ministros

La suspensión del contrato de trabajo produce, en general, efectos sobre:

- ✓ **La obligación de trabajar y remunerar el trabajo**



Se trata del efecto principal de la suspensión: las partes de la relación laboral quedan exoneradas de sus obligaciones recíprocas de realizar la actividad convenida y de retribuir el trabajo, reactivándose automáticamente dichas obligaciones una vez desaparecen las situaciones que dieron lugar a la suspensión.

Se diferencia así la suspensión de los contratos de trabajo de otras interrupciones del trabajo (vacaciones, permisos, etc.) en las que se mantiene la obligación retributiva de las empresas.

✓ **El derecho al reingreso como consecuencia de la reserva del puesto de trabajo**

La suspensión de los contratos de trabajo en el supuesto que nos ocupa supone el derecho incondicionado al reingreso y a la reserva del puesto de trabajo, de modo que las obligaciones principales del contrato se reactivan automáticamente en el momento en que desaparece la causa suspensiva [salvo que el contrato de trabajo se extinguiese durante la situación de suspensión –por ejemplo, fin de contrato temporal o jubilación-, en cuyo caso concluye y queda sin efecto la situación de suspensión aunque persista la causa].

✓ **Efectos con relación a la cotización a la Seguridad Social**

El Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del Covid-19 recoge medida consistente en la **exoneración/minoración de la obligación de cotizar**:

- Empresas con menos de 50 trabajadores de alta a fecha 29 de febrero de 2020: **EXONERACIÓN** del abono de la aportación empresarial –por todos los conceptos-.
- Empresas con 50 trabajadores o más de alta a fecha 29 de febrero de 2020: la exoneración alcanza al 75% de la aportación empresarial –por todos los conceptos-.

Estas exoneraciones no tendrán efectos para los trabajadores, de forma que el período durante el cual sus contratos de trabajo permanezcan en situación de suspensión se tendrá en cuenta como cotizado a todos los efectos.

NOTA IMPORTANTE: Las exoneraciones de cotización ya relacionadas no se aplican de oficio, **siendo necesario que el empresario inste a la Tesorería General de la Seguridad Social la aplicación de la exoneración**, previa comunicación de la identificación de los trabajadores y el período de suspensión.



Se ha de tener en cuenta que las empresas habrán de tramitar el procedimiento de suspensión de los contratos de trabajo, obtener la resolución administrativa y comunicar la decisión a la autoridad laboral, representantes de trabajadores y trabajadores, por lo que entendemos que, en el momento que proceda instar de la TGSS la exoneración de cuotas sociales, ya estará habilitado procedimiento para ello. Se informará puntualmente del mismo.

✓ **Efectos con relación a los trabajadores: prestación por desempleo**

La situación de suspensión de los contratos de trabajo por fuerza mayor constituye causa legal de desempleo, por lo que los trabajadores tendrán derecho al cobro de la correspondiente prestación de desempleo a cargo del SEPE.

A mayores, el Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del Covid-19 establece una serie de medidas en materia de protección por desempleo de los trabajadores con contratos suspendidos por causa de fuerza mayor, siempre que el inicio de la relación laboral sea anterior a la entrada en vigor de este Real Decreto-Ley:

- No se exige período de ocupación cotizada mínimo para tener derecho a la prestación (se elimina la “carencia”).
- Es indiferente el hecho de que los trabajadores beneficiarios tuvieran suspendido un derecho anterior a prestación o subsidio.
- El tiempo en que se perciba la prestación no computa a efectos de consumo de los períodos máximos de prestación.
- La base reguladora de la prestación será el promedio de bases de los últimos 180 días trabajados (en su defecto, período inferior) al amparo de la relación laboral afectada por las circunstancias extraordinarias que dan lugar a la suspensión.
- La prestación se extenderá hasta la finalización del período de suspensión.
- La solicitud y tramitación de la prestación por desempleo se ajustará a los procedimientos ya existentes, si bien la presentación de solicitudes fuera de los plazos establecidos legalmente no implicará que se reduzca la duración del derecho a la prestación.
- En el caso de trabajadores fijos discontinuos que vean suspendido su contrato de trabajo como consecuencia del Covid-19 en períodos que, en circunstancias normales, hubieran sido de actividad, percibiendo por tanto prestación por desempleo, podrán volver a percibir prestación cuando vuelvan a encontrarse en situación legal de desempleo con un límite máximo de 90 días.

✓ **Fecha de efectos de la suspensión**

En los procedimientos de suspensión por causa de fuerza mayor la medida de suspensión **surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la**



fuerza mayor, por lo que la autorización de la Autoridad Laboral tendrá en todo caso efectos retroactivos.

Ahondando en lo anterior –fecha del hecho causante de la fuerza mayor- es evidente que variará en función de la situación que provoque la fuerza mayor:

- Suspensión, cancelación o restricción de actividades: desde la fecha en que se hicieron efectivas las medidas gubernativas que obligaron a tal suspensión, cancelación o restricción.
- Supuestos de contagio o aislamiento preventivo de plantillas: desde la fecha en que se pueda acreditar la situación de contagio o aislamiento preventivo (documento por el que la autoridades sanitarias decretan el aislamiento; bajas de accidente de trabajo por Covid-19).
- Supuestos de falta de suministros que impidan el desarrollo de la actividad: desde la fecha en la que, por cualquier medio, se pueda acreditar la situación.

TRAMITACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE SUSPENSIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO O ERTE DE SUSPENSIÓN POR FUERZA MAYOR:

NOTA IMPORTANTE: El Real Decreto-Ley 8/2020 establece modificaciones en la tramitación de los procedimientos de suspensión de contratos por causa de fuerza mayor. Tales modificaciones se integran a continuación.

a) Solicitud de constatación de la causa de fuerza mayor a la Autoridad Laboral

La existencia de fuerza mayor como causa motivadora de la suspensión de contratos de trabajo, cualquiera que sea el número de trabajadores afectados, debe ser constatada por la Autoridad Laboral, por lo que **el procedimiento administrativo se inicia con solicitud dirigida a tal autoridad.**

¿Cuál es la Autoridad Laboral competente?

Cuando el procedimiento afecte a trabajadores que desarrollan su actividad o están adscritos a centros de trabajo ubicados en su totalidad dentro del territorio de la CCAA de Galicia, tendrá la consideración de autoridad laboral competente la Consellería de Economía, Empleo e Industria.

Esta Consellería será igualmente competente cuando el procedimiento afecte a trabajadores que desarrollen su actividad o se encuentren adscritos a centros de trabajo situados en el territorio de dos o más CCAA, pero el 85% como mínimo de la plantilla de la empresa radique en el territorio de la CCAA de Galicia y existan



trabajadores afectados en la misma, debiendo notificarse a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social la decisión empresarial.

En el resto de supuestos, si los trabajadores afectados desarrollan su actividad o se encuentran adscritos a centros de trabajo ubicados en el territorio de dos o más CCAA, tendrá la consideración de autoridad laboral competente la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

¿Qué documentación se ha de aportar para iniciar el procedimiento y cómo aportarla?

El procedimiento a tramitar –salvo que habiliten nuevo procedimiento a la vista de las novedades legislativas- es el identificado por la Xunta de Galicia como procedimiento “**TR820C- Procedimientos de despido colectivo, suspensión de contratos y/o reducción de jornada por causa de fuerza mayor**”, **debiendo presentarse telemáticamente a través de la sede electrónica** de la Xunta de Galicia [<https://sede.xunta.gal/detalle-procedemento?codtram=TR820C>]

Para tramitar el procedimiento se requiere la presentación de la siguiente documentación:

- Solicitud según el modelo obrante en la sede electrónica de la Xunta de Galicia

Al modelo se accede al iniciar la tramitación en sede electrónica, debiendo cumplimentarse online.

No obstante lo anterior, se proporciona modelo de solicitud a fin de que las empresas interesadas puedan ir recabando los datos necesarios para su cumplimentación **MODELO DESCARGABLE ADJUNTO**

Conforme se puede comprobar en el modelo, los datos requeridos con relación a la empresa no tienen complejidad (datos de identificación de la empresa y de su representante; datos a efectos de notificación; datos relativos a actividad económica y otros datos básicos).

Con relación a la medida que se pretende aplicar:

- Marcar “suspensión de contratos” señalando el número de trabajadores afectados y los días de suspensión (a este último punto haremos referencia más adelante).
- Cubrir el cuadro de la plantilla de la empresa, así como los cuadros relativos a los centros de trabajo afectados por la medida y, en su caso, los no afectados.



- Cubrir el apartado “hechos concretos en los que se fundamenta la fuerza mayor”, haciéndose referencia al supuesto de que se trate. A modo de ejemplo:

Desarrollar la empresa actividad suspendida por Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que declara el estado de alarma (en caso de actividades de hostelería y restauración).

Desarrollar la empresa su actividad en establecimiento cuya apertura al público ha quedado suspendida por Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que declara el estado de alarma (en caso de los establecimientos comerciales minoristas).

Contagio de la plantilla por Covid-19/ Adopción de medidas de aislamiento preventivo de la plantilla por Covid-19.

Falta de suministros que impiden gravemente/totalmente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad como consecuencia de medidas decretadas por la autoridad gubernativa/recomendadas por las autoridades sanitarias en relación al Covid-19.

- Informe relativo a la vinculación de la pérdida de la actividad como consecuencia del Covid-19

Se trata de una novedad en la tramitación del procedimiento introducida por Real Decreto-Ley 8/2020, por cuanto no se contemplaba en el procedimiento hasta la fecha.

El Real Decreto-Ley no regula el contenido de este Informe, limitándose a indicar lo ya señalado en relación a que ha de versar sobre la vinculación de la pérdida de la actividad como consecuencia del Covid-19, por lo que habrá supuestos en los que baste con un Informe muy simple (a modo de ejemplo, indicación de la actividad de la empresa; centro o centro de trabajo; y alusión a la norma en virtud de la cual no puede desarrollarse la actividad por orden gubernativa) pero habrá otros supuestos en los que el Informe necesariamente tendrá que ser más exhaustivo (a modo de ejemplo, en los supuestos de falta de suministros, en los que se habrá de exponer la actividad de la empresa, sus principales suministradores y las causas, vinculadas al Covid-19, que están impidiendo los suministros).



○ Medios de prueba acreditativos de la causa de fuerza mayor

El grado de dificultad de la prueba de la fuerza mayor depende del supuesto de fuerza mayor que se pretenda alegar:

Actividad suspendida por orden gubernativa (el caso de actividades de hostería y restauración):

Entendemos que basta con acreditar la actividad económica de la empresa [en la sede electrónica de la AEAT se puede acceder a actividad o actividades de la empresa; sería la vía más ágil y sencilla; otra opción sería aportar Impuesto sobre Sociedades u otros impuestos en los que figure la actividad de la empresa].

Establecimiento cuya apertura al público ha quedado suspendida por orden gubernativa (el caso de ciertos establecimientos comerciales minoristas):

La acreditación sería idéntica a la del punto anterior; bastaría con acreditar la actividad económica de la empresa a medio de la sede electrónica de la AEAT u otros medios.

Contagio de la plantilla por Covid-19/ Adopción de medidas de aislamiento preventivo de la plantilla por Covid-19:

Documentación acreditativa de las medidas decretadas por la autoridad sanitaria; bajas por accidente de trabajo que se emiten para contagio/aislamiento serían justificación suficiente.

Falta de suministros que impiden gravemente/totalmente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad como consecuencia de medidas decretadas por la autoridad gubernativa/recomendadas por las autoridades sanitarias en relación al Covid-19:

En este caso no resulta posible establecer una documentación general para acreditar la causa de fuerza mayor, debiendo analizarse cada supuesto.

○ Relación nominal de trabajadores afectados por el procedimiento de suspensión según modelo obrante en la sede electrónica de la Xunta de Galicia [<https://sede.xunta.gal/doc-invia/rest/anexos/41251>]



Como se puede observar, los datos a cumplimentar son muy sencillos (nombre y apellidos, DNI, domicilio, nº SS, clasificación profesional, edad, antigüedad e indicación de si el trabajador es o no representante legal de los trabajadores).

- Copia de la documentación que acredite la legitimación de la persona que presenta la solicitud

Se ha de entender que esta documentación va referida a los supuestos de empresa que no sea persona física –empresario individual-, tales como sociedades civiles o de capital, comunidades de bienes, cooperativas, etc. debiendo aportarse copia de la documentación que acredite que la persona que firma la solicitud de autorización de suspensión de los contratos de trabajo está legitimada para representar a la empresa [escritura de nombramiento como administrador; escritura de apoderamiento o el documento de que se trate en cada caso].

NOTA IMPORTANTE: En muchos casos las empresas figuran de alta en varias actividades económicas, pudiendo darse el caso de concurrencia actividades afectadas por causa de fuerza mayor y actividades no afectadas. El procedimiento debería limitarse a los centros de trabajo/contratos de trabajo directamente vinculados a la pérdida de actividad causada por la fuerza mayor.

b) Comunicaciones iniciales

El Real Decreto-Ley 8/2020 establece dos obligaciones de comunicación inicial a cargo de las empresas:

- Comunicación de la solicitud de la medida de suspensión de los contratos de trabajo a las personas trabajadoras

Si bien la norma no lo clarifica, se ha de entender que la obligación de comunicación va referida a las personas trabajadoras afectadas por la medida de suspensión.

La norma no aclara tampoco si se ha de dejar constancia de esta comunicación a la Autoridad Laboral competente ni su contenido.

Ante esta falta de determinación, se recomienda comunicar la solicitud a los trabajadores afectados de forma simultánea a instar la constatación de la fuerza mayor a la Autoridad Laboral competente, adjuntando a la misma justificante de la comunicación.



Es evidente que las medidas de confinamiento y restricción de movimientos impuestas en el actual estado de alarma justifican que la comunicación se realice por medios electrónicos, por lo que recomendamos la remisión a los trabajadores afectados de la comunicación por correo electrónico.

A fin de facilitar los trámites de las empresas en este punto, se facilita modelo -no oficial- para realizar la comunicación. **MODELO DESCARGABLE ADJUNTO**

- Traslado del Informe y documentación acreditativa, en caso de existir, a la representación legal de los trabajadores

Este trámite afectaría únicamente a las empresas con representación legal de los trabajadores (delegado/s de personal o comité de empresa).

Al igual que en el caso anterior, y ante la indefinición de la norma, recomendamos que este traslado se realice de forma simultánea a instarse la constatación de la fuerza mayor a la Autoridad Laboral competente, adjuntando a la misma justificante del traslado a la representación legal de los trabajadores. A fin de facilitar los trámites de las empresas en este punto, se facilita modelo -no oficial- para realizar el traslado de la documentación. **MODELO DESCARGABLE ADJUNTO**

De nuevo indicar que las medidas de confinamiento y restricción de movimientos impuestas en el actual estado de alarma justifican que el traslado de documentación se realice por medios electrónicos, por lo que recomendamos realizar el traslado de la documentación a los representantes legales por correo electrónico.

En caso de no existir representación legal de los trabajadores, recomendamos que se haga constar en la solicitud dirigida a la Autoridad Laboral competente (bastaría con una declaración de la empresa al respecto).

c) Instrucción del procedimiento por parte de la Autoridad Laboral

Una vez iniciado el procedimiento con la solicitud de la empresa, la normativa indica que la autoridad laboral competente dictará resolución en el plazo de 5 días desde la solicitud, previo informe, en su caso, de la Inspección de Trabajo y SS.

En todo caso la resolución de la autoridad laboral se limitará a constatar la existencia de la causa de fuerza mayor alegada por la empresa.



d) Decisión empresarial de aplicar la medida de suspensión. Comunicaciones de tal decisión

Tal y como se indicó en el apartado anterior, la resolución de la autoridad laboral se limita a constatar la concurrencia de la causa de fuerza mayor, **correspondiendo a la empresa la decisión de aplicar la medida de suspensión** de los contratos de trabajo una vez que la autoridad haya constatado la causa.

La empresa en todo caso tiene que dar traslado de su decisión a la autoridad laboral, a la representación legal de los trabajadores y a los propios trabajadores afectados por la medida.

Con relación a la **comunicación a la autoridad laboral**, de nuevo estamos ante un trámite que se ha de realizar en la sede electrónica de la Xunta (<https://sede.xunta.gal/formularios/cumplimentacion/novo/TR820B>).

Con relación a la **comunicación a la representación legal de los trabajadores**, ante la ausencia de modelo oficial nos permitimos proporcionar el siguiente modelo para facilitar las tramitaciones de las empresas **MODELO DESCARGABLE ADJUNTO**

Con relación a la **comunicación a los trabajadores afectados**, de nuevo no existe modelo oficial al respecto, por lo que se proporciona modelo para facilitar las tramitaciones de las empresas **MODELO DESCARGABLE ADJUNTO**

MENCIÓN ESPECIAL A LA DURACIÓN DE LA MEDIDA DE SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS:

Ya en el modelo de solicitud de constatación de la fuerza mayor dirigida a la autoridad laboral nos encontramos con un apartado relativo a los días de suspensión. A mayores, habría de indicarse en las comunicaciones de la decisión empresarial tanto a la autoridad laboral como a los representantes legales de los trabajadores y a estos últimos la duración de la medida de suspensión que se pone en marcha.

Este punto plantea especiales dudas, por cuanto el estado de alarma se ha declarado por término de quince días naturales pero fuentes del Gobierno vienen a señalar ya públicamente que este término será insuficiente, no aclarando nada al respecto el Real Decreto-Ley 8/2020.



Dicho de otra forma, ya en el momento actual se podría concluir que la tramitación del procedimiento de suspensión de los contratos por el término de los 15 días decretados puede ser insuficiente, viéndose en tal caso las empresas obligadas a instar nuevo procedimiento de alargarse las medidas extraordinarias que imposibilitan su actividad (el procedimiento de suspensión no prevé prórroga, por lo que habría de instarse nuevo procedimiento).

Lo recomendable sería, pues, que las empresas adaptasen la duración de la medida de suspensión a las circunstancias concretas de que se trate:

- En caso de cierres provocados directamente por medida gubernativas, hasta la finalización de la vigencia de las medidas extraordinarias que constituyen el hecho causante de la fuerza mayor de forma que, si se prorrogan tales medidas, no hubiera de tramitarse nuevo procedimiento.
- En caso de causas sanitarias (contagio/aislamiento) hasta la finalización de la medida sanitaria decretada.
- En caso de falta de suministros, la duración que se haga constar dependerá de los hechos que provocan tal falta de suministros.

Resulta de especial relevancia que las empresas que vayan a tramitar procedimientos de suspensión de contratos por fuerza mayor accediendo a las medidas establecidas en el Real Decreto-Ley 8/2020 conozcan el contenido de la Disposición Adicional Sexta de tal norma:

Disposición adicional sexta. *Salvaguarda del empleo.*

Las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el presente real decreto- ley estarán sujetas al **compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad.**

TRAMITACIONES POSTERIORES A LA DECISIÓN EMPRESARIAL DE APLICAR LA MEDIDA DE SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO:



- ✓ COMUNICACIÓN AL SEPE DE LOS CERTIFICADOS DE EMPRESA DE LOS TRABAJADORES A FIN DE QUE COBREN LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

Las empresas vendrán obligadas a comunicar al SEPE el Certificado de Empresa de cada trabajador afectado por la medida de suspensión a fin de que accedan a la prestación por desempleo, en los términos en los que habitualmente se viene realizando esta gestión (fin de contrato, despido, bajas voluntarias) si señalando como causa de la situación legal de desempleo la suspensión del contrato por fuerza mayor.

- ✓ MODIFICACIÓN DE SITUACIÓN DE TRABAJADORES EN EL SISTEMA RED

Habrá que esperar a conocer si en el Sistema RED se habilita alguna clave específica para trabajadores con contrato de trabajo en suspenso por fuerza mayor y exoneración (total o parcial) de cotización a la S.S. por parte de la empresa.

- ✓ COMUNICACIÓN AL SEPE DEL INICIO DE LA MEDIDA DE SUSPENSIÓN

A salvo de que se den instrucciones en otro sentido, la puesta en marcha de medida colectiva de suspensión de contratos de trabajo exige la transmisión previa de datos prevista en la Orden ESS/982/2013 [BOE 4 de junio de 2013], transmisión que se lleva a cabo a través de CERTIFIC@2.

Para más info contactar con el Departamento Jurídico - Laboral de la CEL
--

OS RECORDAMOS QUE ESTAMOS DISPONIBLES EN:

Teléfono: 982 23 11 50

Email: sedecentral@cel.es

www.cel.es

<https://twitter.com/EmpresariosLugo>

<https://www.facebook.com/empresarioslugo/>

<https://co.linkedin.com/company/confederaci-n-de-empresarios-de-lugo-cel->

*Actualizado a 18 de marzo de 2020. **Se prohíbe la reproducción, transmisión, transformación, distribución o el ejercicio de cualquier derecho de autor de este documento, total o parcial, sin la autorización expresa de la Confederación de Empresarios de Lugo.***