

INSTRUCCIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, BIENESTAR Y SEGURIDAD LABORAL EN RELACIÓN A LOS PROCEDIMIENTOS DE SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSA DE FUERZA MAYOR Y DE SUSPENSIÓN Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSA PRODUCTIVA, ORGANIZATIVA Y TÉCNICA COMO CONSECUENCIA DEL COVID-19

1.- INFORMACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

Estamos ante medidas destinadas a la salvaguarda del empleo y del sostenimiento de las empresas, del tejido productivo, ante la crisis causada por la epidemia del COVID-19.

La tramitación previa de este procedimiento, es requisito para que el empresario, amparándose en una causa de fuerza mayor, pueda proceder a reducir la jornada de sus trabajadores o a suspender las relaciones laborales. Es requisito asimismo para que a los trabajadores se les pueda considerar en situación legal de desempleo, total o parcial.

El expediente de regulación de empleo por fuerza mayor trae su causa, respectivamente, de los **arts. 47.3 y 51.7 del Estatuto de los Trabajadores**, que señalan que la existencia de fuerza mayor deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de los trabajadores afectados.

El procedimiento se regula en Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, señalando que 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 que ostentan la condición de interesados en el procedimiento.

Conforme al artículo 22.1 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo se consideran provenientes de fuerza mayor temporal con los efectos previstos en el artículo 47.3 que remite al artículo 51.7, ambos del Estatuto de los Trabajadores, las suspensiones y reducciones de jornada que tengan su causa directa en pérdidas de actividad ocasionadas por el Covid-19, y de manera concreta las debidas a las siguientes situaciones:

a) **La declaración del estado de alarma por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo**. En estos casos será necesario acreditar por la empresa que la imposibilidad de seguir prestando servicios- total o parcialmente- está causada por las distintas medidas de contención incluidas en el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo.

A estos efectos todas las actividades incluidas en el artículo 10 y en el anexo del real decreto antes citado se consideran afectadas, en la medida prevista en el párrafo anterior, por fuerza mayor temporal.

b) Decisiones vinculadas con el Covid-19 adoptadas por las autoridades competentes de las Administraciones Públicas.

Tales decisiones se entienden ratificadas por la disposición final primera del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo y producen los efectos previstos en la mismas.

En este caso es necesario que en la documentación aportada por la empresa se incluya la decisión gubernativa concreta, efectos, publicación y alcance de su contenido, para poder establecer el vínculo causal entre aquella y la medida que se solicita.

c) Las debidas a situaciones urgentes y extraordinarias provocadas por el contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo que queden debidamente acreditadas.

Cuando se trate de decisiones sanitarias- contagio y aislamiento- será necesario aportar la acreditación de las mismas y el número de personas concretas afectadas.

d) **Suspensión o cancelación de actividades**, cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público y, en general de la movilidad de las personas y/o mercancías, falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo de la actividad consecuencia directa del Covid-19.

Los efectos de la suspensión de contratos o reducción de jornada por fuerza mayor se extenderán durante el tiempo y en las condiciones en que permanezca vigente el estado de alarma declarado por el Gobierno y las eventuales prórrogas o modificaciones del mismo que, en su caso, pudieren acordarse, o mientras persistan las circunstancias graves y extraordinarias constitutivas de la fuerza mayor.

En todos los casos, las empresas que soliciten la autorización deberán comprometerse a mantener el empleo durante los seis meses siguientes a la reanudación de la actividad, disposición adicional sexta del Real Decreto-ley 8/2020.

La resolución de la autoridad laboral, que será expedida en el plazo de 5 días, deberá limitarse, a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa, correspondiendo a esta 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 y se extenderán al periodo de tiempo decretado por la Autoridad competente o mientras persistan, en la medida descrita en el apartado anterior, las circunstancias graves y extraordinarias. La empresa deberá dar traslado de dicha decisión a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral.

La autoridad laboral competente en el ámbito de la Comunitat Valenciana para constatar la fuerza mayor viene regulada en el art. 2 del Decreto 77/2015, de 22 de mayo, del Consell por el que se distribuyen territorialmente las competencias en materia de despido colectivo, suspensión de contratos y reducción de jornada, según los casos y el nº de trabajadores afectados.

2.- SIMPLIFICACIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN A PRESENTAR.

El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa dirigida a la autoridad laboral competente, acompañada de:

- 1.- Acreditación de la representación de la empresa.
- 2.- Informe relativo a la vinculación de la medida propuesta que tenga su causa directa en pérdidas de actividad ocasionadas por el Covid-19, firmada y sellada por la empresa, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios.
- 3.- Acreditación de haber dado comunicación de su solicitud a las personas trabajadoras y trasladar el informe anterior y la documentación acreditativa, en caso de existir, a la representación de estas, especificando la causa alegada, la medida a aplicar, la efectividad y duración de la misma. En el supuesto de que no exista representación legal de los trabajadores, la referida comunicación se trasladará a los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.
- 4.- Una relación nominal de todas las personas trabajadoras afectadas que contemple los siguientes datos: nombre y apellidos, DNI, Número de afiliación a la Seguridad Social, nivel de estudios terminados, categoría profesional u ocupación contratada a un nivel de subgrupo principal, dirección, teléfono y fecha de antigüedad en la empresa, desagregado por género.
- 5.- Acreditación de la Autoridad Sanitaria (en el caso de aislamiento o contagio de la plantilla decretado por la Autoridad Sanitaria).

En el supuesto que la empresa cuente con trabajadores fijos discontinuos, debe incluirlos en el expediente si la medida les afecta, indicándose la fecha prevista del llamamiento.

En cualquier caso, la presentación de las solicitudes y la documentación que la acompaña al inicio del procedimiento se realizará exclusivamente por medios electrónicos a través de la sede electrónica de la Generalitat.

3.- MEDIDAS DE SUSPENSIÓN O REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSAS PRODUCTIVA, ORGANIZATIVA Y TÉCNICA

Al margen de la situación prevista en los apartados anteriores con las limitaciones objetivas, causales y temporales previstas, las empresas podrán adoptar medidas de suspensión o reducción de jornada que, con carácter general, se verán fundadas en causas económicas o por causas productivas, organizativas o técnicas, derivadas de las necesidades de ajuste de plantilla por un descenso de la carga de trabajo, o de cambios en los sistemas o métodos de trabajo, respectivamente y derivadas de manera directa en el Covid-19 cuando no fuese posible la adopción de otras medidas de ajuste alternativo, o adoptadas las mismas, no fuesen suficientes .

En estos casos, se estará a lo establecido en el Artículo 23 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 y de acuerdo con lo previsto en el apartado 1 de la disposición transitoria primera.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, BIENESTAR Y SEGURIDAD LABORAL