

INSTRUCCIÓ DE LA DIRECCIÓ GENERAL DE TREBALL, BENESTAR I SEGURETAT LABORAL EN RELACIÓ ALS PROCEDIMENTS DE SUSPENSÍO DE CONTRACTES I REDUCCIÓ DE JORNADA PER CAUSA DE FORÇA MAJOR I DE SUSPENSÍO I REDUCCIÓ DE JORNADA PER CAUSA PRODUCTIVA, ORGANITZATIVA I TÈCNICA A CONSEQÜÈNCIA DEL COVID-19

1.- INFORMACIÓ DEL PROCEDIMENT

Estem davant mesures destinades a la salvaguarda de l'ocupació i del sosteniment de les empreses, del teixit productiu, davant la crisi causada per l'epidèmia del COVID-19.

La tramitació prèvia d'aquest procediment, és requisit perquè l'empresari, emparant-se en una causa de força major, puga procedir a reduir la jornada dels seus treballadors o a suspendre les relacions laborals. És requisit així mateix perquè als treballadors se'ls puga considerar en situació legal de desocupació, total o parcial.

L'expedient de regulació d'ocupació per força major porta la seua causa, respectivament, dels arts. 47.3 i 51.7 de l'Estatut dels Treballadors, que assenyalen que l'existència de força major haurà de ser constatada per l'autoritat laboral, qualsevol que siga el número dels treballadors afectats.

El procediment es regula en Reial decret 1483/2012, de 29 d'octubre, assenyalant que s'iniciarà mitjançant sol·licitud de l'empresa dirigida a l'autoritat laboral competent, acompanyada dels mitjans de prova que estime necessaris, i simultània comunicació als representants legals dels treballadors que ostenten la condició d'interessats en el procediment. L'autoritat laboral competent recaptarà, amb caràcter preceptiu, informe de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

Conforme a l'article 22.1 del Reial decret llei 8/2020, de 17 de març es consideren provinents de força major temporal amb els efectes previstos en l'article 47.3 que remet a l'article 51.7, tots dos de l'Estatut dels Treballadors, les suspensions i reduccions de jornada que tinguen la seua causa directa en pèrdues d'activitat ocasionades pel Covid-19, i de manera concreta les degudes a les següents situacions:

a) La declaració de l'estat d'alarma pel Reial decret 463/2020, de 14 de març. En aquests casos serà necessari acreditar per l'empresa que la impossibilitat de continuar prestant serveis- totalment o parcialment- és causada per les diferents mesures de contenció incloses en el Reial decret 463/2020, de 14 de març.

A aquest efecte totes les activitats incloses en l'article 10 i en l'annex del reial decret abans citat es consideren afectades, en la mesura prevista en el paràgraf anterior, per força major temporal.

b) Decisions vinculades amb el Covid-19 adoptades per les autoritats competents de les Administracions Públiques.

Tals decisions s'entenen ratificades per la disposició final primera del Reial decret 463/2020, de 14 de març i produeixen els efectes previstos en la mateixes.

En aquest cas és necessari que en la documentació aportada per l'empresa s'incloga la decisió governativa concreta, efectes, publicació i abast del seu contingut, per a poder establir el vincle causal entre aquella i la mesura que se sol·licita.

c) Les degudes a situacions urgents i extraordinàries provocades pel contagi de la plantilla o l'adopció de mesures d'aïllament preventiu que queden degudament acreditades.

Quan es tracte de decisions sanitàries- contagi i aïllament- serà necessari aportar l'acreditació de les mateixes i el nombre de persones concretes afectades.

d) Suspensió o cancel·lació d'activitats, tancament temporal de locals d'afluència pública, restriccions en el transport públic i, en general de la mobilitat de les persones i/o mercaderies, falta de subministraments que impedisquen greument continuar amb el desenvolupament de l'activitat conseqüència directa del Covid-19.

Els efectes de la suspensió de contractes o reducció de jornada per força major s'estendran durant el temps i en les condicions en què romanga vigent l'estat d'alarma declarat pel Govern i les eventuais pròrrogues o modificacions del mateix que, si escau, pogueren acordar-se, o mentre persistisquen les circumstàncies greus i extraordinàries constitutives de la força major.

En tots els casos, les empreses que sol·liciten l'autorització hauran de comprometre's a mantindre l'ocupació durant els sis mesos següents a la represa de l'activitat, disposició addicional sisena del Reial decret llei 8/2020.

La resolució de l'autoritat laboral, que serà expedida en el termini de 5 dies, haurà de limitar-se, a constatar l'existència de la força major al·legada per l'empresa, corresponent a aquesta la decisió sobre l'aplicació de mesures de suspensió dels contractes o reducció de jornada, que faran efecte des de la data del fet causant de la força major i s'estendran al període de temps decretat per l'Autoritat competent o mentre persistisquen, en la mesura descrita en l'apartat anterior, les circumstàncies greus i extraordinàries. L'empresa haurà de donar trasllat d'aquesta decisió als representants dels treballadors i a l'autoritat laboral.

L'autoritat laboral competent en l'àmbit de la Comunitat Valenciana per a constatar la força major ve regulada en l'art. 2 del Decret 77/2015, de 22 de maig, del Consell pel qual es distribueixen territorialment les competències en matèria d'acomiadament col·lectiu, suspensió de contractes i reducció de jornada, segons els casos i el núm. de treballadors afectats.

2.- SIMPLIFICACIÓ DE LA DOCUMENTACIÓ A PRESENTAR.

El procediment s'iniciarà mitjançant sol·licitud de l'empresa dirigida a l'autoritat laboral competent, acompanyada de:

- 1.- Acreditació de la representació de l'empresa.
- 2.- Informe relatiu a la vinculació de la mesura proposada que tinga la seua causa directa en pèrdues d'activitat ocasionades pel Covid-19, signada i segellada per l'empresa, acompanyada dels mitjans de prova que estime necessaris.
- 3.- Acreditació d'haver donat comunicació de la seua sol·licitud a les persones treballadores i traslladar l'informe anterior i la documentació acreditativa, en cas d'existir, a la representació d'aquestes, especificant la causa al·legada, la mesura a aplicar, l'efectivitat i duració d'aquesta. En el cas que no existisca representació legal dels treballadors, la referida comunicació es traslladarà als sindicats més representatius i representatius del sector al qual pertanga l'empresa amb legitimació per a formar part de la comissió negociadora del conveni col·lectiu d'aplicació.
- 4.- Una relació nominal de tots les persones treballadores afectades que contemple les següents dades: nom i cognoms, DNI, Número d'afiliació a la Seguretat Social, nivell d'estudis acabats, categoria professional o ocupació contractada a un nivell de subgrup principal adreça, telèfon i data d'antiguitat en l'empresa, desagregat per gènere.
- 5.- Acreditació de l'Autoritat Sanitària (en el cas d'aïllament o contagi de la plantilla decretat per l'Autoritat Sanitària).

En el supòsit que l'empresa compte amb treballadors fixos discontinus, ha d'incloure'ls en l'expedient si la mesura els afecta, indicant-se la data prevista de la crida.

En qualsevol cas, la presentació de les sol·licituds i la documentació que l'acompanya a l'inici del procediment es realitzarà exclusivament per mitjans electrònics a través de la seu electrònica de la Generalitat.

3.- MESURES DE SUSPENSÍO O REDUCCIÓ DE JORNADA PER CAUSES PRODUCTIVA, ORGANITZATIVA I TÈCNICA

Al marge de la situació prevista en els apartats anteriors amb les limitacions objectives, causals i temporals previstes, les empreses podran adoptar mesures de suspensió o reducció de jornada que, amb caràcter general, es veuran fundades en causes econòmiques o per causes productives, organitzatives o tècniques, derivades de les necessitats d'ajust de plantilla per un descens de la càrrega de treball, o de canvis en els sistemes o mètodes de treball, respectivament i derivades de manera directa en el Covid-19 quan no fóra possible l'adopció d'altres mesures d'ajust alternatiu, o adoptades les mateixes, no foren suficients .

En aquests casos, s'estarà al que s'estableix en l'Article 23 del Reial decret llei 8/2020, de 17 de març, de mesures urgents extraordinàries per a fer front a l'impacte econòmic i social del Covid-19 i d'acord amb el que es preveu en l'apartat 1 de la disposició transitòria primera.

EL DIRECTOR GENERAL DE TREBALL, BENESTAR I SEGURETAT LABORAL