

Núm. 12/2020

Procedimiento administrativo para la tramitación de expedientes de regulación de empleo.

Barcelona, lunes 16 de marzo de 2020.

Ante la incidencia del Coronavirus Covid-19 y sus efectos sobre la actividad de las empresas y las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada que pudieran adoptarse como consecuencia de dicha situación, se han publicado por diferentes Administraciones los siguientes documentos de interés:

- [Instrucción 02/2020 de la Secretaria General del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies sobre los procedimientos administrativos para la tramitación de expedientes de regulación de empleo.](#)

En la instrucción se recogen medidas sobre el procedimiento administrativo de tramitación de los EREs para agilizar los procedimientos internos.

Asimismo, se ha habilitado la [presentación telemática para los procedimientos de expedientes de extinción y suspensión y reducción de jornada por fuerza mayor.](#)

- [Nota interna del Ministerio de Trabajo y Economía Social sobre expedientes suspensivos y de reducción de jornada por covid-19.](#)

En esta nota interna se recogen los conceptos de suspensión o reducción de jornada por causas de fuerza mayor y causas económicas, técnicas, productivas y organizativas (art. 45 y 47 ET).

También se define el concepto de fuerza mayor temporal y se establecen las situaciones de pérdida de actividad que integran el concepto de fuerza mayor temporal:

- a) Las derivadas de las distintas medidas gubernativas o sanitarias de contención adoptadas como consecuencia del Covid-19, incluida la declaración del estado de alarma por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, que impliquen o puedan implicar, entre otras, 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 las mercancías.

A estos efectos todas las actividades incluidas en el anexo del real decreto antes citado se consideran afectadas por fuerza mayor temporal.

- b) 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.
- c) Falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad o impongan la suspensión de ciertas actividades laborales, siempre que traiga su causa en las medidas excepcionales decretadas por la autoridad gubernativa o recomendadas por las autoridades sanitarias, en ambos casos en relación al Covid-19.

Por último, establece algunos requisitos procedimentales como la necesaria autorización de la autoridad laboral.

A continuación se adjuntan ambos documentos



MINISTERIO
DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO DE
EMPLEO Y ECONOMÍA SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE
TRABAJO

SUBDIRECCIÓN GENERAL
DE ORDENACIÓN
NORMATIVA

O F I C I O

S/REF:

N/REF: DGE-SGON-811CRA

FECHA: 12.03.2020

ASUNTO: **NOTA INTERNA SOBRE EXPEDIENTES SUSPENSIVOS Y DE REDUCCIÓN DE JORNADA POR COVID-19**

DESTINATARIO:

Ante la incidencia del Coronavirus Covid-19 y sus efectos sobre la actividad de las empresas y las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada que pudieran adoptarse como consecuencia de dicha situación, se elabora esta nota interna:

1. Concepto de suspensión o reducción de jornada por causas de fuerza mayor y causas económicas, técnicas, productivas y organizativas.

Nos referimos, con carácter general, a las medidas de suspensión o reducción de jornada, artículos 45 y 47 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren causas objetivas que justifican la suspensión temporal de los contratos- con exoneración de las obligaciones recíprocas de trabajar y abonar salarios y conservación de los derechos laborales básicos.

Estas medidas pueden ser adoptadas por las empresas:

- Como medidas internas de flexibilidad o ajuste ante una situación económica negativa, ante una reducción de la carga de trabajo u otras circunstancias relacionadas con las fluctuaciones del mercado.
- Como medidas que se derivan de interrupciones o pérdidas de actividad motivadas por la concurrencia de hechos acaecidos fuera del círculo de la empresa y que hagan imposible, de manera temporal y reversible, continuar con la prestación de los servicios.

2. La fuerza mayor temporal

2.1 La fuerza mayor se singulariza porque consiste en un acaecimiento externo al círculo de la empresa, independiente de la voluntad de esta respecto de las



consecuencias que acarrea en orden a la prestación de trabajo, existiendo una desconexión entre el evento dañosos y el área de actuación de la propia mercantil.

La fuerza mayor trae consigo la imposibilidad de que pueda prestarse el contenido del contrato de trabajo, ya sea de manera directa o bien de manera indirecta al afectar el suceso catastrófico o imprevisible de tal manera a la actividad empresarial que impida mantener las prestaciones básicas que constituyen sus objeto

En general, por lo tanto, deben entenderse integradas en el concepto de fuerza mayor temporal las situaciones de pérdida de actividad debidas a las siguientes circunstancias

a) Las derivadas de las distintas medidas gubernativas o sanitarias de contención adoptadas como consecuencia del Covid-19, incluida la declaración del estado de alarma por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, que impliquen o puedan implicar, entre otras, 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 las mercancías.

A estos efectos todas las actividades incluidas en el anexo del real decreto antes citado se consideran afectadas por fuerza mayor temporal.

b) 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.

c) Falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad o impongan la suspensión de ciertas actividades laborales, siempre que traiga su causa en las medidas excepcionales decretadas por la autoridad gubernativa o recomendadas por las autoridades sanitarias, en ambos casos en relación al Covid-19.

2.2 Algunos requisitos procedimentales de la fuerza mayor:

a) Régimen temporal

Los efectos de la suspensión de contratos o reducción de jornada se entienden producidos desde la fecha del hecho causante 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.

b) Procedimiento y autoridad laboral competente

En el caso de que la interrupción de la actividad se entienda ocasionada por fuerza mayor, será necesario, en todo caso, seguir el procedimiento establecido al efecto, siendo necesaria la previa autorización de la autoridad laboral a quien corresponde constatar la existencia de la fuerza mayor.



A estos efectos hay que tener en cuenta las siguientes circunstancias:

- Por autoridad laboral competente se entenderá la prevista en el artículo 25 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre.
- No se entienden interrumpidos los plazos establecidos de acuerdo con la excepción prevista en la disposición adicional tercera del Real Decreto 463/2020.
- En el caso de que la situación descrita afecte a las Administraciones Públicas y a las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de una o varias de ellas y de otros organismos públicos, salvo a aquellas que se financien mayoritariamente con ingresos obtenidos como contrapartida de operaciones realizadas en el mercado, se estará a lo dispuesto en la disposición adicional decimoséptima del Estatuto de los Trabajadores.
- En el caso de contratistas que presten sus servicios en el sector público, se tendrá en cuenta lo establecido en la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014. Ley de contratos del sector público respecto del mantenimiento o suspensión de sus efectos económicos.

c) Duración y extensión personal de las medidas

La duración de las medidas de suspensión o reducción de jornada se limitará a la concurrencia de la fuerza mayor de la que trae su causa.

Asimismo, la extensión personal de la medida o las personas trabajadoras afectadas por la misma se limitará a aquellas cuyos contratos de trabajo estén directamente vinculados con la pérdida de actividad causada por la fuerza mayor,

No obstante lo previsto en los dos párrafos anteriores, debe entenderse que la concreción en duración y ámbito subjetivo que exige la causa de fuerza mayor temporal no impide la comunicación por la empresa de medidas de suspensión derivadas de causas económicas y productivas respecto del resto de la plantilla o para un periodo temporal ulterior.



3. Medidas de suspensión o reducción de jornada por causas económicas o productivas.

Al margen de la situación prevista en el apartado anterior 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- situación económica negativa en sentido amplio- 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 en los sistemas o métodos de trabajo, respectivamente.

En estos casos, se seguirán las normas procedimentales establecidas al efecto por la normativa de aplicación.

En Madrid a 16 de marzo de 2020



INSTRUCCIÓ 02/2020 DE LA SECRETARIA GENERAL SOBRE ELS PROCEDIMENTS ADMINISTRATIUS PER LA TRAMITACIÓ D'EXPEDIENTS DE REGULACIÓ D'OCUPACIÓ

L'impacte que sobre l'economia catalana està tenint la crisi sanitària provocada pel COVID19 ha comportat que moltes empreses hagin d'ajustar el seu planter a la nova realitat.

Es preveu que això comportarà l'entrada de molts expedients de regulació d'ocupació, especialment de suspensió de contractes per causes de força major.

Amb la voluntat d'establir procediments àgils i mecanismes que permetin donar-hi resposta es dicta aquesta Instrucció per adaptar els mecanismes i procediments interns.

A partir de la data d'aquesta Instrucció, els expedients administratius de regulació d'ocupació que comportin la suspensió de contractes de treball per causes de força major, s'adequaran al següent:

Procediment

1. S'assignarà un expedient a un administratiu/va de la unitat un cop hagi estat tramitat.
2. Es procedirà a fer l'alta i emplenament de les dades de l'expedient al repositori comú, amb les dades bàsiques de l'expedient (nom, NIF de l'empresa, domicili, plantilla, treballadors afectats, i mesura)
3. Es filtrarà l'expedient d'acord amb 3 grups:
 - a. Força major evident; es resoldran constatant la força major per la ITC amb informe/plantilla motivat.
 - b. Força major dubtosa; s'estudiaran en un moment posterior per resoldre en consonància amb el que determini l'informe de la ITC.
 - c. Causa diferent a la força major; es resoldran no constatant la força major per la ITC amb informe/plantilla motivat.
4. Si els expedients estant formalment complerts es donarà trasllat a la ITC a través de l'enllaç al TEI, sense descàrrega de l'expedient.
5. Si estan incomplets es requerirà la documentació corresponent i es passarà a la ITC en el moment que s'aporti la documentació requerida.
6. La tramesa a la ITC es realitzarà a través del sistema TEI, a les bústies de correu electrònic facilitades per cadascuna de les Inspeccions Territorials transmetent el link de l'expedient a fi que els inspectors puguin accedir-hi directament. La ITC emetrà informe constatant o no constant la força major.



7. La ITC trametrà l'informe via correu electrònic a les bústies designades a l'efecte, quan sigui requerit.
8. Es realitzarà la Resolució definitiva per la signatura via carpeta compartida i *Portasignatures*.
9. Es tramitarà l'e-còpia i la notificació via TEI (e-Notum)
10. Es rebrà la decisió empresarial comunicada per l'empresa.
11. Es trametrà la decisió empresarial al SEPE via TEI.

Altres consideracions

En primer lloc en virtut de la disposició addicional 3a en el seu punt 4, del Reial Decret 463/2020, de 14 de març, en relació a la suspensió de terminis administratius, en el cas els expedients de regulació d'ocupació, no resten interromputs, sent els terminis d'instrucció i de resolució els que fins l'entrada en vigor del RD 463/2020, de 14 març, la normativa laboral establia.

En segon lloc i el mateix sentit, els terminis dels expedients de regulació presentats amb anterioritat a l'entrada en vigor del RD 463/2020, de 14 de març, no resten tampoc interromputs.

En tercer lloc posar en coneixement que tots els expedients de regulació, s'han de presentar telemàticament. En aquest sentit i per a totes les causes, resten habilitats per mitjà del canal empresa, els procediments en línia als qual hi podeu accedir per mitjà de l'enllaç:

<https://treball.gencat.cat/ca/tramits/tramits-temes/Procediment-dacomiadament-collectiu-de-suspensio-de-contractes-i-de-reduccio-de-jornada-arts.-47-i-51-ET?category=>

Barcelona, a 15 de març de 2020