



LAN ETA JUSTIZIASAILA

Lan eta Gizarte Segurantzza Sailburuordetza

Lan eta Gizarte Segurantzza Zuzendaritza

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA

Viceconsejería de Trabajo y Seguridad Social

Dirección de Trabajo y Seguridad Social

EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO POR SITUACIONES PROVOCADAS POR EL COVID – 19.

INTRODUCCIÓN

Con motivo de la situación de emergencia sanitaria que vive Euskadi se elabora este documento de criterios básicos y formas de actuación para la presentación y aprobación de los expedientes de regulación de empleo que se presenten tras las medidas de limitación de movimientos y cierre de distintos servicios y establecimientos.

CONSIDERACIONES LEGALES

Como decíamos vamos a hacer referencia en este documento a las suspensiones del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor y que se regulan en el artículo 47 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Entendemos que las dificultades que las empresas pueden tener como consecuencia del coronavirus no son en ningún caso de carácter estructural por lo que no se considerarán incluidos en estas previsiones los Expedientes de Regulación de Empleo de extinción de la totalidad o de parte de los contratos de trabajo.

Sigue siendo de aplicación lo contenido en el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada. Pero, se ha de tener en cuenta las medidas de flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de actividad para evitar despidos y que se contiene en 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.

Y todo ello, sin perjuicio de que la interpretación de las normas corresponde, en todo caso a los Juzgados y Tribunales del Orden Social.

EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO CON FUERZA MAYOR

a) Definición:

Con carácter general, la fuerza mayor como causa de expediente de regulación de empleo alude a un suceso externo a la esfera de actividad del empresario, del todo independiente de su voluntad (entre el evento dañoso y el área de actuación de la empresa no puede haber conexión) que no pudo preverse o que previsto no pudo evitarse, y que imposibilite la prestación de trabajo durante un periodo de tiempo que en principio no tiene por qué estar determinado. Además de los sucesos de fuerza mayor como incendios, catástrofes naturales, etc....., se equipará a fuerza mayor **el impedimento de la prestación de trabajo por acto de autoridad,**

Donostia - San Sebastian, 1 – 01010 VITORIA-GASTEIZ

Tel. 945 01 93 17 – Fax 945 01 94 15 – E-mail: trabajo@euskadi.eus

provenientes de decisiones del legislador o de las Administraciones Públicas. No exigiendo la concurrencia de otra causa adicional.

A raíz de la entrada en vigor 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, **se entenderá que es causa de fuerza mayor las que tengan su causa DIRECTA en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19** y en concreto:

- i. Los presentados como consecuencia de la orden gubernativa que implique la 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.
- ii. En todo caso, los presentados por empresas de sectores de actividad incluidas en el Anexo del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.
- iii. Cuando se deba a situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria.
- iv. 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.

Para que se puedan aplicar las presentes normas, las medidas de flexibilidad propuestas por la empresa han de ser **EXCLUSIVAMENTE de suspensión del contrato de trabajo y/o reducción de la jornada laboral**.

- b) **Competencia:** Según el artículo 25.1 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los Procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada:
- Con carácter general: Cuando el procedimiento afecte a trabajadores que desarrollen su actividad o que se encuentren adscritos a centros de trabajo ubicados en su totalidad dentro del territorio de una Comunidad Autónoma, tendrá la consideración de autoridad laboral competente, el órgano que determine la Comunidad Autónoma respectiva.
 - No obstante, 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 Comunidades Autónomas, pero el 85 por ciento, como mínimo, de plantilla de la empresa radique en el ámbito territorial de una Comunidad Autónoma y existan trabajadores afectados en la misma, corresponderá a la autoridad laboral competente de esa Comunidad Autónoma realizar la totalidad de las actuaciones de intervención en el procedimiento.

- En concreto en Euskadi el DECRETO 84/2017, de 11 de abril, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia, establece que:
 - Artículo 9.1.g Corresponde a la Dirección de Trabajo analizar, tramitar y resolver en los casos que proceda, los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, en los términos previstos en el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba su Reglamento, cuando la empresa afectada tenga centros de trabajo en más de un Territorio Histórico, así como emitir informe sobre estos procedimientos en los supuestos previstos en el artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.
 - Y corresponde a las Delegaciones de Trabajo y Seguridad Social analizar tramitar, y resolver en los casos que proceda los expedientes de regulación de empleo de su ámbito territorial en los términos previstos en el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba su Reglamento, cuando la empresa afectada tenga centros de trabajo en un Territorio Histórico, así como emitir informe sobre estos procedimientos en los supuestos previstos en el artículo 64 de la Ley 2/2003, de 9 de julio, Concursal.
- A modo de resumen:
 - i. Si centros de trabajo en más de una Comunidad Autónoma: el Estado
 - ii. Si centros de trabajo en más de un Territorio Histórico o si más del 85% de la plantilla está en centros de trabajo del País Vasco: Dirección de Trabajo.
 - iii. Si centros de trabajo en un solo Territorio Histórico o si más del 85% de la plantilla está en centros de trabajo de un solo Territorio Histórico: Delegaciones Territoriales de Trabajo

c) **Procedimiento:**

El procedimiento se inicia, en todo caso, telemáticamente a través de la página web de la Dirección de Trabajo y Seguridad Social al que se puede acceder a través del siguiente link: <https://www.euskadi.eus/comunicacion/expedientes-de-regulacion-de-empleo/web01-tramite/es/>

Según lo establecido en 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:

- El procedimiento se inicia mediante solicitud de la empresa dirigida a la autoridad laboral competente y en ella se debe acreditar las causas concretas por la que se solicita la medida. Por tanto, dicha solicitud debe acompañarse de:

- Los medios de prueba que la empresa estime necesarios a fin de acreditar alguna de las causas previstas en el apartado a) de esta Circular y que, a modo de ejemplo son:
 - o La Orden gubernativa de cierre debidamente firmada por autoridad competente de cierre temporal, restricciones de movilidad etc. No será necesaria presentarla si la empresa solicitante pertenece a los sectores de actividad incluidos en el Anexo del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.
 - o Certificado del Servicio de Prevención de la empresa del número de personas de la plantilla debidas a situaciones de contagio general o adopción de medidas de aislamiento preventivo.
 - o Para los casos de pérdida de actividad que tengan causa DIRECTA en el COVID -19 (cancelaciones, empresas de distribución a comercio minorista afectado por la paralización de actividad por orden gubernativa, etc...) o falta de suministros, se presentarán los medios de prueba que el empresario considere y que acrediten la circunstancia alegada y se atenderán las circunstancias de cada caso.

- Breve informe explicativo (memoria) en el que debe incluirse:
 - o Nombre de la empresa y sector o actividad a la que se dedica-
 - o Breve descripción de la causa concreta por la que se solicita la fuerza mayor alegada por la empresa solicitante.
 - o Los centros de trabajo afectados y no afectados y su ubicación.
 - o Listado de personas trabajadoras afectadas por el expediente de regulación de empleo y si no es la totalidad de la plantilla, breve descripción de los criterios de elección de los afectados/as.

- Comunicación, tanto de la solicitud como del informe que ha de acompañar a aquella, a los Representantes legales de los trabajadores, quienes ostentan la condición de parte interesada en la totalidad de la tramitación del proceso. Se entenderá, si no es posible la comunicación a la totalidad de la representación, la realizada al Presidente o Secretario/a del Comité de Empresa, advirtiendo la obligación que este tiene de comunicarlo al resto de miembros del Comité. En la solicitud se ha de incluir el medio electrónico de comunicación con la Representación Legal de los Trabajadores.

Para las empresas sin representación legal de los trabajadores, se entenderá cumplida la obligación de comunicación si esta se realiza a las personas trabajadoras.

En este caso solo es obligatoria la comunicación, por lo que se aceptará la acreditación de dicha comunicación por cualquier vía como correo

electrónico, o WhatsApp o cualquier otro medio en que se constate la comunicación a la persona trabajadora.

- El expediente de regulación de empleo tendrá carácter temporal. El tiempo de duración vendrá determinado por la duración de la orden gubernativa que lo ha originado, incluida la declaración del estado de alarma. En este último caso, no será necesaria la presentación de un nuevo expediente si el Decreto 483/2020 se prorrogara.
- El inicio de la Relación laboral o societaria ha de ser anterior a la fecha de entrada en vigor 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.
- Los expedientes se presentarán empresa por empresa, no siendo necesaria la presentación de la documentación referida a los grupos de empresas.
- Podrán acogerse a las medidas reguladas en este artículo las persona incluidas a todos los efectos en el Régimen General de la Seguridad Social, así como las entidades en las que prestan servicios, **con independencia de la forma societaria de estas últimas.**
- No obstante, para la tramitación de los expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada que afecten a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social o en algunos de los regímenes especiales que protejan la contingencia de desempleo, será de aplicación el procedimiento específico previsto en el Real Decreto 42/1996, de 19 de enero, por el que se amplía la protección por desempleo a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado en situación de cese temporal o reducción temporal de jornada, salvo en lo relativo al plazo para la emisión de resolución por parte de la Autoridad Laboral y al informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que se regirán por lo previsto en los apartados c) y d) del apartado anterior.
- Es potestativo de la Autoridad Laboral la solicitud de informe a Inspección de Trabajo y Seguridad Social y esta tendrá 5 días improrrogables para contestar, excepto en lo establecido en la Disposición Transitoria primera para lo iniciados con anterioridad.

d) **Resolución:**

La fuerza Mayor requiere resolución de la autoridad laboral que se limita a constatar la existencia de fuerza mayor alegada por la empresa y se dictará resolución en el plazo de 5 días.

No obstante, en el caso de que figuren en el procedimiento y puedan ser tenidos en cuenta en la resolución otros hechos, alegaciones y pruebas distintos de los aportados por la empresa en su solicitud, se dará a ésta y a los representantes legales de los trabajadores el oportuno trámite de audiencia, que deberá realizarse en el **término de un día.**

En este caso Autoridad Laboral acordará la suspensión del plazo máximo legal para resolver este procedimiento y notificar su resolución por el tiempo que medie entre la notificación del requerimiento y su efectivo cumplimiento por el destinatario, o, en su defecto, por el del plazo concedido, todo ello en virtud del artículo 22.1.a) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

No obstante, lo anterior, en todos los casos en los que la solicitud se presente aduciendo causas de fuerza mayor, se considera que el silencio administrativo tiene la consideración de **POSITIVO**.

EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN

El artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores permite a los empresarios implementar medidas de flexibilidad de carácter temporal para lo que es necesario que las causas que las justifiquen tengan un carácter coyuntural, tal y como es la situación de emergencia sanitaria que vive el País Vasco. Y en su desarrollo lo contenido en el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

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, introduce medidas para agilizar los procedimientos establecidos y que tienen relación con los periodos de consultas con las personas trabajadoras.

Estas normas serán de aplicación **para cualquiera que sea el tipo societario de la empresa**.

No obstante, para la tramitación de los expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada que afecten a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social o en algunos de los regímenes especiales que protejan la contingencia de desempleo, será de aplicación el procedimiento específico previsto en el Real Decreto 42/1996, de 19 de enero, por el que se amplía la protección por desempleo a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado en situación de cese temporal o reducción temporal de jornada, salvo en lo relativo al plazo para la emisión de resolución por parte de la Autoridad Laboral y al informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que se regirán por lo previsto en los apartados c) y d) del apartado anterior.

No es necesario un plazo máximo de aplicación de la medida de flexibilidad y, por lo tanto, su duración debe ser la adecuada a la situación que ha determinado la medida.

CASO EXPECÍFICO DE EMPRESAS CONTRATADAS POR LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

El artículo 34 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, en la que se modifica, para algunos casos, el régimen de suspensión de contratos regulados en el artículo 208 de la ley 9/2017, de 8 de noviembre, y en el artículo 220 del Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público.

Por lo tanto, y aunque la suspensión del contrato sea consecuencia de las órdenes gubernativas emitidas o del real decreto por el que se establece el estado de alarma, ambas motivadas por la emergencia sanitaria provocada por el COVID-19, se tendrá en cuenta su contenido a la hora de constatar la existencia de causa de fuerza mayor, y que pudiera provocar enriquecimiento injusto.

Y ello, porque la nueva regulación establece un régimen ampliado de indemnizaciones que incluye, entre otros, los gastos salariales, y que deberán ser abonados por la entidad adjudicadora del contrato.

En Vitoria – Gasteiz, 19 de marzo de 2020