



ERTOS DE FORÇA MAJOR PER IMPEDIMENT O PER LIMITACIÓ D'ACTIVITAT DEL REIAL DECRET LLEI 30/2020, DE 29 DE SETEMBRE, DE MESURES SOCIALS EN DEFENSA DE L'OcupACIÓ: CRITERI D'ACTUACIÓ DE LA DIRECCIÓ GENERAL DE TREBALL, BENESTAR I SEGURETAT LABORAL (ACTUALITZAT SEGONS LA DISPOSICIÓ FINAL PRIMERA DEL RDL 32/2020).

S'han vingut aprovant, a través de diversos Reials decrets llei, una sèrie de mesures laborals destinades a evitar la destrucció de llocs de treball, estabilitzar l'ocupació, flexibilitzar els mecanismes i instruments necessaris per a salvaguardar el mercat de treball, protegint l'activitat dels diferents sectors productius, econòmics, comercials i professionals.

Dins d'aquest marc és on ha de situar-se el Reial decret llei 30/2020, de 29 de setembre, de mesures socials en defensa de l'ocupació, en el qual s'aproven, d'una banda, mesures destinades a mantindre els ERTOS vigents i, d'altra banda, s'estableixen noves figures d'ERTOS en previsió de l'adopció de noves mesures per les autoritats competents que impedisquen o limiten el desenvolupament de l'activitat de determinades empreses o entitats.

L'article 2 del Reial decret llei 30/2020, de 29 de setembre, de mesures socials (RD-Llei 30/2020) per a la defensa de l'ocupació creen dues noves submodalitats d'ERTO aplicables des del 01/10/2020 al 31/01/2021, per impediment (quan les restriccions o mesures sanitàries impedeixen exercir l'activitat) i per limitació (quan les mesures limiten l'activitat):

1.- ERTO de força major per impediment en el desenvolupament de l'activitat.

1.1. Podran acollir-se totes aquelles empreses i entitats que veguen impedit el desenvolupament de la seua activitat en algun dels seus centres de treball, per noves restriccions o mesures de contenció sanitàries adoptades per autoritats espanyoles o estrangeres establides a partir d'1 d'octubre de 2020.

En tot cas, s'exigeix que no existisca desenvolupament de l'activitat empresarial per a acollir-se a aquesta mesura.

1.2.L' ERTO de força major per impediment pot coexistir amb el previ expedient de força major de l'article 22 del Reial decret llei 8/2020, sempre que no es formule renúncia expressa a aquest últim.

1.3. Es requereix que es tramite un nou ERTO davant l'autoritat laboral. La tramitació i autorització d'aquests expedients de regulació d'ús de força major ha de realitzar-se conformement al que es preveu en l'article 47.3 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, sense que es faça al·lusió a cap especialitat procedimental, per la qual cosa serà aplicable el que s'estableix en aquest article, així com el 51.7 TRLET, al qual es remet l'anterior, i en el seu desenvolupament reglamentari, previst pel Reial decret 1483/2012, de 29 d'octubre, pel qual s'aprova el Reglament dels procediments d'acomiadament col·lectiu i de suspensió de contractes i reducció de jornada:

- Sol·licitud davant l'autoritat laboral. A la mateixa haurà d'adjuntar-se una memòria justificativa de la causa, no existint un model normalitzat i únic sobre aquest tema.
- L'autoritat laboral dictarà resolució previ informe, en el seu cas, de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

Aquest informe de la Inspecció no és vinculant, per la qual cosa l'autoritat laboral podrà separar-se del sentit d'aquest informe, si considera que l'empresa acredita degudament la situació de força major que porte la seua causa en les restriccions o mesures de contenció, i que limiten el desenvolupament ple de l'activitat.

.- La decisió de l'autoritat laboral es limitarà a constatar l'existència o no de la causa de força major.



- El termini per a dictar la Resolució és de 5 dies hàbils. El còmput d'aquests 5 dies hàbils s'interromprà des que se sol·licite l'informe, en el seu cas, de la Inspecció de Treball i Seguretat Social i fins que es reba aquest.

- L'empresa ha de comunicar la seua decisió tant als treballadors com a l'autoritat laboral, havent de presentar tal comunicació per registre telemàtic com una aportació telemàtica vinculada a la sol·licitud de l'ERTO.

1.4. En la tramitació de les prestacions per desocupació per suspensió o reducció de jornada a conseqüència la COVID-19, després de l'entrada en vigor del Reial decret llei 30/2020, de 29 de setembre s'estarà al que es disposa en les instruccions del SEPE.

1.5. La duració de l'ERTO es manté en tant duren les mesures imposades per les autoritats governatives, fins al màxim del 31 de gener de 2021.

1.6. En aquest cas les empreses tindran reconeguda una exoneració en les seues cotitzacions durant el període de tancament del seu centre de treball i com a màxim fins al 31 de gener de 2021.

2.- ERTO de Força Major per Limitació en el desenvolupament de l'activitat a conseqüència de les mesures adoptades.

2.1. Podran acollir-se a la mesura les empreses i entitats de qualsevol sector o activitat que vegem limitat el desenvolupament normalitzat de la seua activitat en algun dels seus centres de treball conseqüència de mesures adoptades per autoritats espanyoles. Es poden sol·licitar per centre de treball, és a dir, no és necessari que afecte a tots els centres de treball que pugua tindre una empresa o entitat.

Independentment de les dades generals que han de constar en la sol·licitud, no existeix una documentació concreta, que haja de ser presentada per les empreses, per a acreditar la causa de força major en un ERTO.

En tot cas, és obligatori que s'incloga una memòria o informe descrivint prou l'activitat econòmica que realitza, i com les noves mesures adoptades limiten el desenvolupament normal i ple de l'activitat, constituint així una causa de força major.

A diferència del que succeeix amb l'ERTO de força major per impediment, en l'ERTO de força major per limitació no és necessari veure impedit el desenvolupament de l'activitat, sinó que el mateix s'haja vist limitat, reduït, per decisions d'autoritats espanyoles.

Les mesures de limitacions d'activitat en les quals es fonamenten aquests ERTOS poden haver sigut adoptades o aprovades per les autoritats competents, en qualsevol data, fins i tot en data anterior al 30 de setembre (data de la seua entrada en vigor) al no establir-se en l'article 2.2 del Reial decret llei 30/2020, cap limitació sobre aquest tema.

Aquesta vigència retroactiva comporta una diferència substancial enfront dels ERTOS per impediment, en els quals les mesures en les quals es fonamenten hauran d'haver sigut adoptades, necessàriament, a partir de l'1 d'octubre de 2020.

2.2. L'ERTO de força major per limitació pot coexistir amb el previ expedient de força major de l'article 22 del Reial decret llei 8/2020, sempre que no es formule renúncia expressa a aquest últim.

2.3. Es requereix que es tramite un nou ERTO davant l'autoritat laboral. La tramitació i autorització d'aquests expedients de regulació d'ús de força major ha de realitzar-se conformement al que es preveu en l'article 47.3 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, sense que es faça al·lusió a cap especialitat procedimental, per la qual cosa serà aplicable el que s'estableix en aquest article, així com el 51.7 TRLET, al qual es remet l'anterior, i en el seu desenvolupament reglamentari, previst pel Reial decret 1483/2012, de 29 d'octubre, pel qual s'aprova el Reglament dels procediments d'acomiadament col·lectiu i de suspensió de contractes i reducció de jornada:

- Sol·licitud davant l'autoritat laboral. A la mateixa haurà d'adjuntar-se una memòria justificativa de la causa, no existint un model normalitzat i únic sobre aquest tema.



- L'autoritat laboral dictarà resolució previ informe, en el seu cas, de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

Aquest informe de la Inspecció no és vinculant, per la qual cosa l'autoritat laboral podrà separar-se del sentit d'aquest informe, si considera que l'empresa acredita degudament la situació de força major que porte la seua causa en les restriccions o mesures de contenció, i que limiten el desenvolupament ple de l'activitat.

- La decisió de l'autoritat laboral es limitarà a constatar l'existència o no de la causa de força major, independentment del nombre de treballadors afectats.

- El termini per a dictar la Resolució és de 5 dies hàbils. El còmput d'aquests 5 dies hàbils s'interromprà des que se sol·licite l'informe, en el seu cas, de la Inspecció de Treball i Seguretat Social i fins que es reba aquest.

- Serà l'empresa la que decidirà, després d'aquesta constatació, l'aplicació de les mesures de suspensió de contractes i/o reducció de jornada que considere procedents.

- L'empresa ha de comunicar la seua decisió tant als treballadors com a l'autoritat laboral, havent de presentar tal comunicació per registre telemàtic com una aportació telemàtica vinculada a la sol·licitud de l'ERTO.

2.4. En la tramitació de les prestacions per desocupació per suspensió o reducció de jornada a conseqüència la COVID-19, després de l'entrada en vigor del Reial decret llei 30/2020, de 29 de setembre s'estarà al que es disposa en les instruccions del SEPE.

2.5. La duració de l'ERTO es manté en tant duren les mesures imposades per les autoritats governatives, fins al màxim del 31 de gener de 2021.

Les mesures de suspensió de contractes o de reducció de jornada tindrà efectes des de la data del fet causant de la força major, segons es reculla en la sol·licitud que inicié el procediment, no podent ser anterior a la data d'entrada en vigor de la mesura limitativa en la qual es fonamenta.

2.6. En aquest cas les empreses tindran reconeguda una exoneració en les seues cotitzacions des de l'1 d'octubre de 2020 i com a màxim fins al 31 de gener de 2021.

IMPORTANT:

A) Els ERTOS de força major PER IMPEDIMENT o PER LIMITACIÓ poden coexistir amb el previ expedient de força major de l'article 22 del Reial decret llei 8/2020, sempre que no es formule renúncia expressa a aquest últim.

B) En la tramitació dels expedients de regulació temporal d'ocupació per impediment o limitacions d'activitat, la sol·licitud de l'informe de la Inspecció de Treball i Seguretat Social serà potestativa per a l'autoritat laboral.

C) El Reial decret llei 30/2020, de 29 de setembre, imposa obligacions addicionals (entre altres, manteniment de l'ocupació, prohibició d'externalització d'activitats i de realització d'hores extraordinàries, noves contractacions, i repartiment de dividends) que conviuen amb les establides en normes anteriors, havent d'aplicar-se d'acord amb les circumstàncies de cada expedient i empresa.

València,

LA DIRECTORA GENERAL DE TREBALL, BENESTAR I SEGURETAT LABORAL