

ASUNTO: Ampliación aclaratoria del criterio interpretativo de la Dirección General de Trabajo sobre expedientes suspensivos y de reducción de jornada por COVID-19.

Estimado/a asociado/a:

Adjunto se remite el Criterio interpretativo de la Dirección General de Trabajo sobre expedientes suspensivos y de reducción de jornada por covid-19, continuación de su anterior criterio sobre expedientes suspensivos y de reducción de jornada por covid-19, de fecha 20 de marzo de 2020, nº 051/20.

Con esta nota se amplía el criterio del 19 de marzo de 2020 y se da respuesta a las preguntas:

- 1) **¿Cuándo se entiende concurre la fuerza mayor temporal descrita en el artículo 22.1 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, como derivada del COVID-19?**

El **doble propósito del artículo 22.1** sobre la consideración de fuerza mayor de carácter temporal contiene:

- a) Incluir los **supuestos clásicos de fuerza mayor temporal** (grave riesgo, catástrofe y calamidad pública) o las suspensiones derivadas directamente de las decisiones del Gobierno.

En estos supuestos se mantiene el concepto y los efectos de la fuerza mayor temporal -imposibilidad objetiva, temporal y reversible sobre la prestación-, integran su ámbito objetivo en la medida en que se acredita una u otra condición.

- b) **Otros supuestos que a causa del COVID-19** van a traer consigo la pérdida de actividad.

En este supuesto debe existir **una absoluta desconexión entre el evento del que trae su causa la falta de actividad y el área de actuación de la propia empresa**. Este supuesto debe satisfacer **tres requisitos**:

1. Su **carácter inevitable** sobre la actividad productiva, en el sentido antes apuntado de externo o desconectado del área de actuación de la propia empresa.
2. La **imposibilidad objetiva** de seguir prestando servicios.

3. El **medio instrumental** en virtud del cual se producen las anteriores consecuencias tiene que ser de manera necesaria alguno de los mencionados en el artículo 22.1 del Real Decreto-Ley 8/2020, que se interpretan de manera exhaustiva:
- 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.
 - Falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad

Fuera de los supuestos anteriores, hay que entender que estamos ante suspensiones o reducciones por causas productivas (o económicas) por más que pudieran existir dificultades objetivas para mantener la actividad productiva, establecer nuevas pautas organizativas, bajadas de clientela o suministros, cuando en este último caso no suponga una dificultad grave.

A este respecto, cualquiera que sea el sector de actividad al que pertenezca la empresa en tanto no incluida en el estado de alarma, en tanto no afectada por la situación urgente y extraordinaria, o en tanto no cumpla los criterios establecidos respecto de lo que se entiende como fuerza mayor por causa del COVID-19, deberá entenderse como fundado en las causas del artículo 47 (Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor), en sus apartados 1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores, **debiendo seguir los trámites abreviados del artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020.**

2) **¿Puede ampliarse en algún caso el plazo de 5 días para resolver de manera expresa los procedimientos por fuerza mayor temporal?**

La aplicación de la Ley 39/2015, de 1 de octubre se extiende a todos sus extremos, de manera que con carácter motivado y por acuerdo de la autoridad debidamente notificado se podría decretar la ampliación de 5 a 10 días (artículo 23 de la citada Ley) o la interrupción del plazo de resolución (artículo 22 del a citada Ley).

- 3) **¿Cuál es la duración de las medidas de suspensión o reducción de jornada adoptadas de acuerdo con el artículo 22 del Real Decreto-Ley 8/2020? ¿Pueden extenderse una vez pierda su vigencia el estado de alarma? ¿Y en el caso de que la autorización se entienda resuelta por silencio administrativo positivo?**

Las medidas de suspensión o reducción de jornada derivadas de fuerza mayor temporal conforme a las causas descritas en el artículo 22 del Real Decreto-Ley 8/2020, ya sean con resolución expresa ya sea por silencio administrativo, tendrán como duración máxima la del estado de alarma decretado.

- 4) **¿Modifica el artículo 3 del Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19 los tramites y obligaciones de comunicación de las autoridades laborales?**

Persisten las mismas obligaciones, tanto en los casos de medidas de suspensión y reducción de jornada de los artículos 22 y 23 del Real Decreto 8/2020, debiendo constar el número de expediente asignado por la autoridad laboral a los efectos previstos de la presentación de la comunicación colectiva.

Esperando que esta información le resulte de interés, reciba un cordial saludo.