



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-841CRA**

FECHA: 28.03.2020

ASUNTO: **NOTA SOBRE EXPEDIENTES SUSPENSIVOS Y DE REDUCCIÓN DE JORNADA POR COVID-19(CONTINUACIÓN)**

DESTINATARIO: AUTORIDADES LABORALES DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

Por considerar que se trata de un asunto de interés común para todas las autoridades laborales, se traslada el siguiente criterio de esta Dirección General sobre el asunto de la referencia, que supone una ampliación del criterio anterior y da respuesta a las siguientes preguntas.

1º) ¿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 alcance objetivo del artículo 22.1 relativo a lo que se considera fuerza mayor de carácter temporal tiene un doble propósito:

a) Incluir aquellos supuestos que deben considerarse fuerza mayor temporal, por entender por razones de seguridad jurídica que satisfacen el concepto clásico de fuerza mayor ya sea en su condición de suceso de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública (situaciones de contagio o aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria) o bien como suspensiones de actividad derivadas de manera directa de las decisiones adoptadas por el Gobierno (artículos 9 y 10 y Anexo del Real Decreto 463/2020 y su modificación por el Real Decreto 465/2020, así como las adoptadas por las autoridades competentes de las Administraciones Públicas de acuerdo con la disposición final primera del Real Decreto 465/2020).

Aunque 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) Incluir aquellos otros supuestos que a causa del COVID-19 van a traer consigo la mencionada pérdida de actividad. La no inclusión de este supuesto hubiese traído consigo situaciones en las que se hubiese impuesto a las empresas cargas desproporcionadas que en modo alguno pueden enjugarse o reducir sus



consecuencias adoptando algún tipo de medida alternativa, **existiendo una absoluta desconexión entre el evento del que trae su causa la falta de actividad y el área de actuación de la propia empresa.**

No obstante, 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**, 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 mas 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.

En definitiva, **cualquiera que sea el sector de actividad** al que pertenezca la empresa **en tanto no incluida** en el estado de alarma, ya sea el definido en la actualidad o el que pudiera definirse en un futuro, **en tanto no afectada** por la situación urgente y extraordinaria, **o en tanto no cumpla los criterios establecidos** más arriba respecto de lo que se entiende como fuerza mayor por causa del COVID-19, deberá entenderse como fundado en las causas del 47, 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.

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

En relación con el plazo para resolver y los efectos del transcurso del mismo, hay que tener en cuenta el artículo 24.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, sin perjuicio de la obligación de dictar resolución expresa.



No obstante, **cabe la ampliación del plazo conforme** a lo previsto en el artículo 23 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre

:

Artículo 23. Ampliación del plazo máximo para resolver y notificar.

1. Excepcionalmente, cuando se hayan agotado los medios personales y materiales disponibles a los que se refiere el apartado 5 del artículo 21, el órgano competente para resolver, a propuesta, en su caso, del órgano instructor o el superior jerárquico del órgano competente para resolver, podrá acordar de manera motivada la ampliación del plazo máximo de resolución y notificación, no pudiendo ser éste superior al establecido para la tramitación del procedimiento.

2. Contra el acuerdo que resuelva sobre la ampliación de plazos, que deberá ser notificado a los interesados, no cabrá recurso alguno.

Lo anterior significa que con carácter motivado y mediante acuerdo adoptado por la autoridad laboral que deberá notificarse a los interesados, podría ampliarse el plazo para resolver por un periodo equivalente, de manera que el plazo de 5 podría pasar a 10 días.

O la suspensión del mismo:

Artículo 22. Suspensión del plazo máximo para resolver.

1. El transcurso del plazo máximo legal para resolver un procedimiento y notificar la resolución **se podrá** suspender en los siguientes casos:

a) **Cuando deba requerirse a cualquier interesado para la subsanación de deficiencias o la aportación de documentos y otros elementos de juicio necesarios**, 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 sin perjuicio de lo previsto en el artículo 68 de la presente Ley.

El transcurso del plazo máximo legal para resolver un procedimiento y notificar la resolución **se suspenderá** en los siguientes casos:

b) **Cuando el órgano competente para resolver decida realizar alguna actuación complementaria** de las previstas en el artículo 87, desde el momento en que se notifique a los interesados el acuerdo motivado del inicio de las actuaciones hasta que se produzca su terminación.

En suma, la aplicación de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, se extiende a todos sus extremos, valiendo en este caso la doctrina judicial o administrativa que se aplique a tal respecto, incluida la ampliación o la interrupción del plazo de resolución, con arreglo a los requisitos y en las condiciones previstas en los citados artículos 22 y 23 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.



3º ¿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, de 17 de marzo? ¿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?

Ya recaiga resolución de la autoridad laboral con indicación expresa del periodo de duración de las medidas, ya sean resueltos los expedientes por silencio administrativo, y con independencia del contenido de la solicitud empresarial concreta, **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 8/2020, de 17 de marzo **tendrán como duración máxima** la del estado de alarma decretado por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, así como sus posibles prórrogas (o modificaciones).

4º ¿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 trámites y obligaciones de comunicación de las autoridades laborales?

El artículo 3º mencionado cuyo objetivo es agilizar el reconocimiento de prestaciones por desempleo señala:

“1. El procedimiento de reconocimiento de la prestación contributiva por desempleo, para todas las personas afectadas por procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada basados en las causas previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, se iniciará mediante una solicitud colectiva presentada por la empresa ante la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, actuando en representación de aquellas

2. Además de la solicitud colectiva, la comunicación referida en el apartado anterior incluirá la siguiente información, de forma individualizada por cada uno de los centros de trabajo afectados:

(...)

c) Número de expediente asignado por la autoridad laboral.

(...)

5. Lo establecido en este artículo se entenderá sin perjuicio de la remisión por parte de la autoridad laboral a la entidad gestora de las prestaciones de sus resoluciones y de las comunicaciones finales de las empresas en relación, respectivamente, a los expedientes tramitados conforme a la causa prevista en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.”

De manera que 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,



de 17 de marzo, debiendo constar el número de expediente asignado por la autoridad laboral a los efectos previstos de la presentación de la comunicación colectiva.



O F I C I O

S/REF:

N/REF: DGE-SGON-81 I bis CRA

FECHA: 19.03.2020

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

DESTINATARIO: AUTORIDADES LABORALES DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

Por considerar que se trata de un asunto de interés común para todas las Autoridades laborales, se traslada el siguiente criterio de esta Dirección General sobre el asunto de la referencia

1. Concepto de suspensión o reducción de jornada por causas de fuerza mayor y causas económicas, técnicas, productivas y organizativas. (artículos 45 y 47 del Estatuto de los Trabajadores)

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:

a) 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.

b) 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 Concepto.

La fuerza mayor se caracteriza porque consiste en un acaecimiento externo al círculo de la empresa, de carácter objetivo e 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 dañoso y el área de actuación de la propia empresa.



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, extraordinario o imprevisible de tal manera a la actividad empresarial que impida mantener las prestaciones básicas que constituyen su objeto

Conforme al artículo 22.1 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo se consideran provenientes de fuerza mayor temporal con los efectos previstos en el artículo 47.3 que remite al artículo 51.7, ambos del Estatuto de los Trabajadores, las suspensiones y reducciones de jornada que tengan su causa directa en pérdidas de actividad ocasionadas por el Covid-19, y de manera concreta las debidas a las siguientes situaciones:

a) **La declaración del estado de alarma por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo.** En estos casos será necesario acreditar por la empresa que la imposibilidad de seguir prestando servicios- total o parcialmente- está causada por las distintas medidas de contención incluidas en el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo.

A estos efectos todas las actividades incluidas en el artículo 10 y en el anexo del real decreto antes citado se consideran afectadas, en la medida prevista en el párrafo anterior, por fuerza mayor temporal.

b) **Decisiones vinculadas con el Covid-19 adoptadas por las autoridades competentes de las Administraciones Públicas.**

Tales decisiones se entienden ratificadas por la disposición final primera del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo y **producen los efectos previstos en la mismas.**

En este caso es necesario que en la documentación aportada por la empresa se incluya la decisión gubernativa concreta, efectos, publicación y alcance de su contenido, para poder establecer el vínculo causal entre aquella y la medida que se solicita.

c) 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.**

Cuando se trate de decisiones sanitarias- contagio y aislamiento- será necesario aportar la acreditación de las mismas y el número de personas concretas afectadas.

d) **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 mercancías, falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo de la actividad consecuencia directa del Covid-19.



En tales casos se habrá de acreditar la relación causal entre la pérdida de actividad de la empresa y las situaciones objetivas descritas derivadas como consecuencia del Covid-19.

2.2 Régimen temporal

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

Así se entienden incluidas todas las pérdidas de actividad causadas por los motivos expuestos desde el momento en que tuvo lugar el acaecimiento del hecho causante o de la circunstancia descrita como fuerza mayor, de acuerdo con el artículo 22.1 del Real Decreto-ley 8/2020, de medidas urgentes frente al Covid-19

Los efectos de la suspensión de contratos o reducción de jornada por fuerza mayor se extenderán **durante el tiempo y en las condiciones en que permanezca vigente el estado de alarma declarado por el Gobierno y las eventuales prórrogas o modificaciones del mismo que, en su caso, pudieren acordarse,** o mientras persistan las circunstancias graves y extraordinarias constitutivas de la fuerza mayor.

2.3 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, artículos 31 a 33 del Real Decreto 1483/2012, 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:

- a) Por autoridad laboral competente se entenderá la prevista a estos efectos en el artículo 25 del Reglamento de procedimiento aprobado por el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, que rige igualmente para los supuestos de fuerza mayor según su artículo 31.
- b) No se entienden interrumpidos los plazos establecidos de acuerdo con la excepción prevista en el número 4 de la disposición adicional tercera del Real Decreto 463/2020.
- c) De acuerdo con lo previsto en el artículo 22.2 y en la disposición transitoria única del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, las especialidades previstas no se aplicarán a los expedientes iniciados o comunicados con anterioridad al 18 de marzo de 2020
- d) En todos los casos, las empresas que soliciten la autorización deberán comprometerse a mantener el empleo durante los seis meses siguientes a la reanudación de la actividad, disposición adicional sexta del Real Decreto-ley 8/2020.



2.4 Extensión personal de las medidas

La extensión personal de las medidas de suspensión o reducción de jornada se limitará a aquellos contratos de trabajo que estén directamente vinculados con la pérdida de actividad causada por la fuerza mayor. En otras palabras, las medidas a aplicar (suspensiones y/o reducciones) deben ser proporcionadas al volumen de actividad paralizada o de imposible realización.

En el caso del personal de contrata:

- a) Cuando afecte a la empresa comitente se verán afectados en la medida en que estuviese afectada la actividad objeto de contratación y se trate de trabajadores adscritos de manera permanente o habitual en los servicios y/o centros de trabajo de la empresa principal y sólo en la medida en que se acredite una alteración de lo establecido en la contrata.
- b) En el caso de contrata 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, así como lo previsto en el artículo 34 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.

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 fundadas con carácter general en causas económicas- situación económica negativa en sentido amplio- o por causas productivas, derivadas de las necesidades de ajuste de plantilla por un descenso de la carga de trabajo y derivadas de manera directa en el Covid-19 cuando no fuese posible la adopción de otras medidas de ajuste alternativo, o adoptadas las mismas, no fuesen suficientes.

En estos casos, se seguirán las normas procedimentales establecidas al efecto por la normativa de aplicación con las peculiaridades previstas en el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo y de acuerdo con lo previsto en el apartado 1 de la disposición transitoria primera.



LA DIRECTORA GENERAL

Verónica Martínez Barbero