

Núm. 21/2020

Ampliación del criterio interpretativo de la Dirección General de Trabajo sobre ERTes en caso de fuerza mayor.

Barcelona, lunes 30 de marzo de 2020.

La Dirección General de Trabajo ha emitido una nota ampliando el criterio interpretativo sobre los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo en caso de fuerza mayor, que ha sido remitido a las autoridades laborales de las comunidades autónomas (Circular Laboral 15/2020).

Este nuevo criterio, establece que 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 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.

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.

Por otro lado, la nota también da respuestas a alguna de las consultas relativas a la ampliación del plazo de 5 días, la duración de las medidas de suspensión o reducción de jornada o sobre los tramites y obligaciones de comunicación de las autoridades laborales.

A continuación se adjunta el documento



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.