



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-81 Ibis CRA**

FECHA: 19.03.2020

ASUNTO: **NOTA 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 (modificado por el Real Decreto 465/2020, de 17 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 los artículos 9 y 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.**

## 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 seguir el procedimiento establecido al efecto, artículos 31 a 33 del Real Decreto 1483/2012, con las particularidades, en su caso, previstas con respecto al mismo en el artículo 22 del Real Decreto-Ley 8/2020, 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, según la Disposición Adicional Sexta del Real Decreto-ley 8/2020.



### **2.3.bis Competencia de los juzgados de lo mercantil en el caso de empresas declaradas en concurso.**

1. El artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, en su primer apartado se limita a señalar lo que se considerará fuerza mayor derivada del COVID-19, esto es, establece, para mayor seguridad jurídica, aquellos supuestos que determinan una imposibilidad objetiva y temporal de prestación de servicios determinados por diferentes causas relacionadas con el Covid-19, como son la declaración del estado de alarma, decisiones decretadas por autoridades sanitarias y otros supuestos de pérdida de actividad que impliquen cierre de locales, suspensión y cancelación de actividad, etc, entendiéndose tales causas como provenientes de una situación de fuerza mayor, con las consecuencias que se derivan del artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Respecto del apartado 2 del citado artículo 22 y tal y como se declara en la exposición de motivos, las especialidades recogidas “respecto del procedimiento recogido en la normativa reguladora de estos expedientes”, se refieren de manera exclusiva a la agilización del procedimiento establecido en los artículos 31 a 33 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.

2. Por su parte el artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal establece respecto de los contratos de trabajo que: **“los procedimientos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, de traslado colectivo, de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, una vez declarado el concurso, se tramitarán ante el juez del concurso por las reglas establecidas en el presente artículo.**

Si a la fecha de la declaración del concurso estuviere en tramitación un procedimiento de despido colectivo o de suspensión de contratos o reducción de jornada, la autoridad laboral remitirá lo actuado al juez del concurso (...).

Si a la fecha de la declaración del concurso el empresario ya hubiera comunicado a la autoridad laboral la decisión adoptada al amparo de lo establecido en los artículos 51 o 47 del Estatuto de los Trabajadores o, en su caso, ya hubiera recaído resolución administrativa autorizando medidas de extinción, suspensión o reducción de jornada, corresponderá a la administración concursal la ejecución de tales medidas. En todo caso, la declaración de concurso ha de ser comunicada a la autoridad laboral a los efectos que procedan.”

En el mismo sentido el artículo 57 del Estatuto de los Trabajadores señala:

**“En caso de concurso, a los supuestos de modificación, suspensión y extinción colectivas de los contratos de trabajo y de sucesión de empresa, se aplicarán las especialidades previstas en la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.”**



3. En definitiva, se deduce con claridad que la definición de lo que sea modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, de traslado colectivo, de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada corresponderá a la regulación laboral, mientras que la tramitación de los procedimientos será competencia del juez de lo mercantil de acuerdo con las reglas previstas el citado artículo 64 de la Ley Concursal.

Por tanto, el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo que se limita a establecer lo que se entiende por fuerza mayor temporal y a incluir ciertas especialidades en la normativa de tramitación de estos expedientes, no tiene más aplicación, ni atribuye otras competencias, ni tiene más especialidades que las previstas expresamente.

No se puede entender por tanto como un olvido o una situación de vacío normativo el no regular un supuesto que aparece expresa y suficientemente regulado en la normativa vigente como son las suspensiones de contratos en los casos de declaración de concurso, ni deducir que el artículo 22 del real decreto-ley citado se separa de la normativa vigente para establecer una suerte de “procedimiento especial” distinto e inédito hasta la fecha.

4. La conclusión no puede ser otra que la que ya existía con anterioridad a la publicación del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo: en el ámbito del concurso, y tras la declaración del mismo, se integran las acciones sociales cuyo objeto sea la suspensión de la relación laboral en las condiciones que marca la Ley Concursal, todo ello sin perjuicio de que la autoridad laboral deba emitir un informe preceptivo sobre las medidas propuestas.

En las facultades otorgadas al juez del concurso se viene diciendo que éste no viene a asumir las competencias laborales del juez de lo social, sino que se le atribuyen facultades propias de la Autoridad Laboral, laboralizando su intervención por cuanto que su decisión será revisada en la jurisdicción social, sustituyendo a la contencioso-administrativa, propia de los expedientes de regulación de empleo.

5. Idénticas conclusiones y por las mismas razones son aplicables a las medidas de suspensión y reducción de jornada establecidas en el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.

## **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 contratas:



a) Cuando afecte a la empresa comitente se verán afectados en la medida en que la actividad objeto de contratación devenga imposible temporalmente 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.

En conclusión, ya se trate de contrata pública o de contrata privada, será condición necesaria para constatar la fuerza mayor temporal **la acreditación por parte de la contratista de que se han alterado los términos y efectos económicos de la contrata**, de manera que se suspenda de manera efectiva el pago de aquella, sin perjuicio de los conceptos indemnizatorios establecidos en la normativa aplicable al contrato en los casos en que proceda.

### **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