

RESUMEN DEL CRITERIO DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO SOBRE ERTES Y DE REDUCCIÓN DE JORNADA POR COVID-19

1.-) Se destaca como la fuerza mayor TEMPORAL imposibilita 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”.

2.-) Tras analizar las diferentes situaciones que, según el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo (ver Circular 29/20, de 18 de marzo), pueden considerarse originadas por una causa de fuerza mayor, destacamos lo siguiente:

2.1.-) La declaración del estado de alarma

La empresa deberá acreditar que la imposibilidad de seguir prestando servicios, total o parcialmente, está causada por las distintas medidas de incluidas en la declaración de estado de alarma, **o en las posteriores prórrogas o modificaciones al mismo, añadiríamos nosotros.**

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

En la documentación aportada por la empresa se debería incluir 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. **(Por ejemplo, cierre de una obra por decisión de la administración pública, cualquiera que sea).**

2.3.-) **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.

La empresa deberá acreditar la relación causal entre la pérdida de actividad de la empresa y las situaciones objetivas descritas derivadas del coronavirus. **(Por ejemplo, cierre de una obra por decisión del responsable de la misma).**

Será la autoridad laboral a quien corresponda constatar la existencia de la fuerza mayor y, por lo tanto, será en última instancia un criterio interpretativo. No obstante, dado el elevado número de ERTes que han sido, están y serán presentados en el futuro inmediato, lo razonable es que, salvo casos excepcionales, todos sean considerados como causa de fuerza mayor (declaración de estado de alarma con las medidas que se contienen en el mismo)

En otras palabras, tras la declaración del estado de alarma, parece **OBVIO Y EVIDENTE** que la existencia de este YA DEBERÍA SER CONSIDERADO COMO UNA CAUSA DE FUERZA MAYOR.

3.-) Los efectos de la suspensión de contrato o reducción de la jornada por fuerza mayor tiene un alcance, en principio, limitado en el tiempo, ya que extiende durante el tiempo y en las condiciones en que permanezca vigente el estado de alarma y las eventuales prórrogas o modificaciones del mismo, o mientras persistan las circunstancias graves y extraordinarias constitutivas de la fuerza mayor. Este último inciso, abre la posibilidad, a nuestro juicio, de que los efectos se extiendan más allá de la estricta duración del estado de alarma de sus prórrogas, si las hubiera; ya que podrían extenderse a los efectos que, una vez finalizado este, se seguirán produciendo con toda seguridad en términos económicos y de empleo, y que se prologarán en el tiempo.

4.-) En lo que se refiere a extensión personal de las medidas se limitará a aquellos contratos de trabajo que estén directamente vinculados con la pérdida de actividad causada por la fuerza mayor. Es decir, se tendrán en cuenta únicamente aquellos trabajadores o departamentos de las empresas más seriamente o directamente afectados por el estado de alarma, en vez de otros que, tal vez, con medios alternativos (por, ejemplo teletrabajo) no se han visto afectados de forma tan importante en su actividad.

Madrid, 20 de marzo de 2020
Luis María Franco Fernández
Director de Calidad y Formación