

## **VARIAS PREGUNTAS COLEGIO GRADUADOS SOCIALES SOBRE VUELTA A LA ACTIVIDAD SECTOR HOSTELERÍA.**

En primer lugar, es necesario insistir, en línea con lo expresado en la exposición de motivos del real decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, que el objetivo del mismo es triple:

- a) garantizar la estabilidad de los puestos de trabajo;
- b) ser un elemento de utilidad para recuperar el empleo restableciendo las rentas salariales;
- c) evitar la destrucción del tejido empresarial.

En definitiva, a una situación de emergencia sanitaria que ha llevado a una interrupción sin precedentes de la actividad productiva en todos los sectores, sucede sin solución de continuidad una situación de emergencia social donde las medidas de suspensión y reducción de jornada y todas las medidas complementarias de sostén y racionalidad no sólo permiten superar -como en su concepción clásica- una situación de “dificultad” coyuntural, sino que apuntalan la propia recuperación y pervivencia del empleo y de las empresas.

Así pues, la fuerza mayor descrita en el artículo 22.1 del Real Decreto-ley 8/2020 se sigue aplicando en sus propios términos y puede afectar a una parte o la totalidad de la plantilla.

En cambio, la “fuerza mayor vinculada al COVID-19 durante la fase de desescalada o desconfinamiento”, a partir de la entrada en vigor de este real decreto-ley queda descrita de acuerdo con otros presupuestos.

Definida a partir de lo anterior- lo previsto en el artículo 22.1 del Real Decreto-ley 18/2020- las medidas de suspensión o reducción de jornada se mantendrán hasta el 30 de junio “en la medida en que las causas referidas en dicho precepto impidan el reinicio de su actividad.”

Por tanto, constatada inicialmente la concurrencia de la fuerza mayor por la autoridad laboral, y en razón a que sus consecuencias impiden el reinicio de las prestaciones laborales, las empresas continuarán en situación de fuerza mayor total derivada del COVID-19, artículo 1.1 del Real Decreto-ley 18/2020.

En relación con la fuerza mayor parcial vinculada al COVID durante la fase de desescalada o desconfinamiento, el supuesto se refiere a "desde el momento en el que las causas reflejadas en dicho precepto permitan la recuperación parcial de su actividad, hasta el 30 de junio de 2020", artículo 1.2 del Real Decreto-ley.

Continúa señalando el precepto: "Estas empresas y entidades deberán proceder a reincorporar a las personas trabajadoras afectadas por medidas de regulación temporal de empleo, en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad, primando los ajustes en términos de reducción de jornada".

La fuerza mayor parcial tiene como elemento nuclear la reincorporación de las personas trabajadoras afectadas por el ERTE autorizado, en la medida necesaria y conforme lo permita la recuperación parcial de la actividad.

Tal y como se declara en la exposición de motivos del real decreto-ley, el objetivo de la norma es “permitir una transición adecuada que posibilite la recuperación gradual de la actividad empresarial y que se desarrolle de forma acompasada con la recuperación de la actividad económica general, contando, para ello, con el estímulo necesario”.

**La fuerza mayor parcial no actúa u opera de forma automática en aquellas actividades económicas que pueden reiniciarse de acuerdo con las órdenes ministeriales referentes al proceso de desescalada, sino que las empresas accederán a aquélla cuando las causas del art. 22 del Real Decreto-ley, les permitan "parcialmente" el inicio de su actividad y las personas trabajadoras afectadas por las medidas de regulación de empleo se incorporen cualquiera que sea la forma o el porcentaje de jornada en que lo hagan.**

Hay que añadir que, deja de aplicarse lo anterior **cuando la empresa comunique de forma expresa la renuncia total a las medidas de regulación de empleo**. Dicha renuncia total no se produce en ningún caso de forma táctica por la desafectación de todas las personas trabajadoras inicialmente incluidas en el ERTE, dado que las medidas podrían volver a aplicarse en un momento ulterior hasta el 30 de junio de 2020.

(...)

Atentamente

Subdirección General de Ordenación Normativa

Dirección General de Trabajo

Ministerio de Trabajo y Economía Social

[sgon@mitramiss.es](mailto:sgon@mitramiss.es)

Código DIR3: EA0021367