



CRITERIO 31/03/2020 DGT DEL MINISTERIO DE TRABAJO SOBRE MEDIDAS LABORALES A APLICAR ENTRE EL 30 DE MARZO Y EL 9 DE ABRIL DE 2020

Conforme se desprende de dicho criterio, **las empresas obligadas a interrumpir su actividad o parar su producción al mínimo indispensable entre el 30 de marzo y el 9 de abril**, como consecuencia del RDL 10/2020 podrán adoptar o seguir adoptando cualesquiera medidas que garanticen la reducción de la movilidad de los trabajadores, en concreto:

1.ERTE POR CAUSA DE FUERZA MAYOR:

Si durante este periodo temporal la paralización e interrupción de actividades se produjera como consecuencia de la aplicación del RDL 10/2020, pueden entenderse provenientes de fuerza mayor temporal, limitada su duración hasta el 9 de abril de 2020.

Las medidas de suspensión ya autorizadas seguirán aplicándose en la medida en que aseguren la restricción de movilidad a toda la plantilla. Se entienden por causa de fuerza mayor las fundadas de manera directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19 (declaración de estado de alarma, suspensión o cancelación de actividades, cierre de locales, restricciones del transporte, falta de suministros que impidan el desarrollo ordinario de la actividad, situaciones extraordinarias y urgentes por contagio de la plantilla, aislamiento preventivo decretado por la autoridad sanitaria).

2.ERTE POR CAUSAS TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS, PRODUCTIVAS O ECONÓMICAS limitadas al estado de alarma y sus prórrogas:

Si la actividad ya se ha suspendido se entiende que responde a la finalidad de confinamiento durante el período del 30 de marzo al 9 de abril y la suspensión sigue operativa.

Si no se están aplicando ya de manera efectiva su aplicación queda condicionada a que satisfagan la finalidad de reducir la movilidad.

3.REDUCCIÓN DE JORNADA POR LAS CAUSAS ANTERIORES siempre que se combine con alguna de las medidas de suspensión del contrato, teletrabajo y permiso retribuido recuperable.

4.SUSPENSIÓN POR OTRAS CAUSAS LEGALES PREVISTAS EN EL 45.1 DEL ET mutuo acuerdo, consignadas en el contrato, IT, nacimiento, y cualesquiera otras causas de suspensión de la relación laboral que garanticen el objetivo de la limitación de la movilidad.

5.TELETRABAJO U OTRAS MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD INTERNA O DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE JORNADA.

Cuando ya se estén aplicando ERTE,s de suspensión de contratos que no afectan a toda la plantilla o de reducción de jornada, respecto del resto de la plantilla o de la parte de jornada no afectada por el ERTE deben aplicarse otras medidas de suspensión, el permiso recuperable o el teletrabajo.